



**OBSERVATORIO SOCIAL  
UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO**

## **Documento de Trabajo**

**“Diagnóstico de la realidad laboral de las mujeres  
con calificación técnico profesional de la I a la XII  
región”**

**Santiago de Chile, Junio 2007**

## **INDICE**

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>Modo de Observación de la realidad regional .....</b>	<b>5</b>
<b>Contexto económico donde se inserta la mujer con calificación técnico profesional .....</b>	<b>15</b>
<b>Observación de la realidad interna de las grandes empresas en Chile. ....</b>	<b>17</b>
<b>Observación de la realidad laboral de las Mujeres con calificación técnico profesional en Chile. ....</b>	<b>24</b>
<b>Apreciaciones Finales .....</b>	<b>30</b>

## Introducción

A continuación se presentan apreciaciones generales en el marco del Estudio “Diagnóstico de la Situación laboral de la Mujer con calificación técnico-profesional en todas las regiones de Chile (salvo Región Metropolitana).

Los resultados del estudio fueron presentados en informes individuales por cada región, y el presente documento – a modo de resumen ejecutivo nacional- recopila las principales conclusiones transversales.

En primer lugar, se presentara el modo de observación conceptual de la realidad nacional, donde se esbozan conclusiones desde la sociología del género, y se establece la mirada teórica a partir de la cual se analizó la información obtenida en el estudio. Es importante destacar en este punto que los conceptos aquí presentados fueron construidos desde la realidad misma.

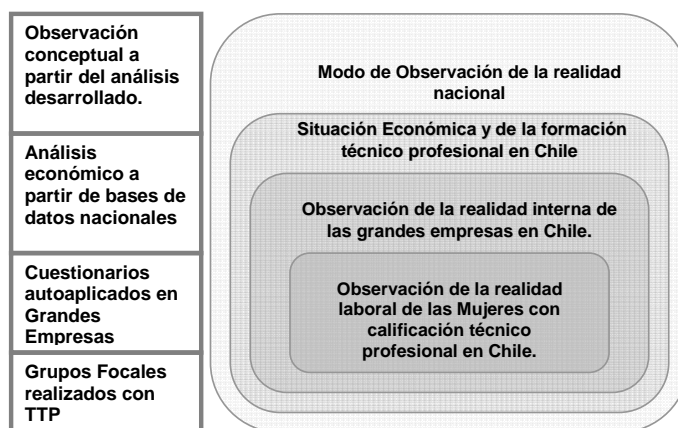
En segundo lugar, se presentara un breve resumen de la situación económica nacional, en relación al ámbito del trabajo y la Formación técnico profesional en el país.

En tercer lugar, se presentara de manera sintética, los principales resultados de la aplicación de un cuestionario en 36 grandes empresas en todo Chile, que reflejan en cierta medida, la realidad interna de la Gran Empresa Nacional, en los principales rubros del país.

En cuarto lugar, Se presentan un análisis de las principales apreciaciones recogidas a partir de la realización de 23 grupos focales realizados a lo largo de Chile, en las grandes empresas, con trabajadoras y en algunos casos trabajadores, con calificación técnica – profesional.

La lógica de la presentación del presente informe se presenta en el siguiente esquema, donde se puede ver que a partir de la triangulación de las diversas fuentes de información, se ha podido construir un panorama general que da cuenta del objetivo de este estudio: La realización de un diagnóstico de la situación de la mujer trabajadora con calificación técnico profesional en Chile.

**“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”**



Tal como lo muestra la columna del costado Izquierdo, a cada uno de los niveles de la realidad regional de la situación laboral de la Trabajadora con calificación técnico profesional correspondió un modo de abordarla en términos metodológicos; A saber, análisis cuantitativo a partir de diversas bases de datos nacionales <sup>1</sup>, a partir de lo cual se realizó un análisis estadístico de las principales características del trabajo en Chile y las principales características de la Oferta de Formación técnico profesional; Entrevistas estructurada a un expertos de la institucionalidad productiva (CORFO-CPC); Grupos Focales en grandes empresas de ,os principales rubros del país, donde se recogieron las percepciones y opiniones de Trabajadoras y Trabajadores; aplicación de un cuestionario que abordó las principales características de la empresa en relación a la mujer con calificación técnica.

A partir de lo anterior, se presentan los resultados del estudio Diagnostico de la realidad regional en Chile.

<sup>1</sup> Estadísticas del Banco Central 1996-2004; Censos Población y vivienda 1992 y 2002, Encuesta Nacional de Empleo, desde 1998 al 2003, Índices Carreras 2007 del Consejo Superior de Estudios de Chile, Directorio 2006 del Ministerio de Educación.

## **Modo de Observación de la realidad regional**

El objetivo principal del presente estudio, es realizar un diagnóstico sobre la realidad laboral de las mujeres con calificación técnico profesional de la I a la XII región<sup>2</sup>, con el fin de generar insumos relevantes para el desarrollo de políticas que garanticen la existencia de prácticas laborales equitativas y justas al interior de las grandes empresas del país.

Si bien la inserción laboral de la mujer constituye un fenómeno social de gran importancia, que ha ido produciendo crecientes cambios en el ordenamiento económico y laboral, también es cierto que aún existen brechas y distancias significativas en términos de género, que han provocado y continúan provocando conductas discriminatorias y poco equitativas.

Al observar la discriminación de género, es decir, la discriminación por ser mujer o ser hombre, se debe considerar primero, que la construcción del género es un proceso complejo, ya que involucra una multiplicidad de dimensiones. Las distinciones de género en algunos ámbitos, como el mundo del trabajo, muchas veces se traducen en tratamientos desiguales entre hombres y mujeres, que avalan la diferenciación en tanto segregación y exclusión. En este sentido, la discriminación por género se erige como consecuencia negativa de las distinciones de género.

En Chile, las distinciones de género están siendo producidas y reproducidas en el mundo del trabajo. A partir del estudio, es posible observar que estas distinciones se erigen muchas veces sobre escenarios hostiles y desiguales que generan un menoscabo en las condiciones laborales, tales como salario, ascenso, acceso, capacitación, entre otras. Por ello, es fundamental relevar la importancia que tienen las esferas sociales, tales como el trabajo, en la materialización de las distinciones de género, ya que solo a través de esa búsqueda, se podrán detectar las desigualdades que afectan el ordenamiento de los diversos campos de la sociedad.

A partir de la información recolectada y los hallazgos en el proceso de análisis, se logra constatar que el campo laboral se constituye como un reproductor de diferencias que perpetúan la desigualdad y la inequidad con respecto a las oportunidades de hombres y mujeres. Situaciones tales como la diferenciación de salario, las restricciones y exigencias con respecto a los ascensos femeninos; y la asignación y caracterización exclusiva de los puestos de trabajo; constituyen realidades y consecuencias concretas de las distinciones de género que operan al interior del ámbito laboral.

El análisis desarrollado en el curso de esta investigación, permite la constitución de un marco conceptual-teórico, necesario para la comprensión y concordancia con la realidad laboral de las mujeres con calificación técnico profesional.

Como primer punto, es importante considerar la existencia de distinciones discriminatorias objetivas y subjetivas, en otros términos, discriminaciones objetivas, que refieren por ejemplo al salario (objetivo), o en caso contrario, discriminaciones subjetivas, que se

---

<sup>2</sup> Exceptuando la región metropolitana.

---

“*Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile*”

---

refieren a las naturalizaciones en los territorios laborales, donde se acepta irreflexivamente que las mujeres u hombres están predeterminados para desempeñarse en determinadas labores. Ambos tipos de distinciones discriminatorias han sido detectadas en el presente estudio. Esta desigualdad en el ámbito del trabajo reproduce y genera desigualdades a nivel general, como por ejemplo, en el plano de la legitimidad de la mujer en la esfera pública, en el mercado y en la familia, ya que dichas dimensiones se ven influidas de una u otra forma por condiciones como, por ejemplo, el nivel de salario que se recibe o las posibilidades de capacitación al cual pueden acceder las mujeres con calificación técnica.

Las distinciones discriminatorias, además de tener implicancias directas en las condiciones laborales reales de las trabajadoras, repercuten en la configuración de sus valoraciones y en la estructuración de su entorno inmediato. En otros términos, las distinciones discriminatorias resultan de la constitución del trabajo como un sitio donde se producen y reproducen diferencias y contrastes entre hombres y mujeres.

Como segundo punto, es preciso mencionar que el contexto donde se constituyen las distinciones entre masculino y femenino están sustentadas muchas veces en distinciones cristalizadas en el plano de la *legalidad*, en otros términos, de la implicancia legal de las visiones institucionales, en este caso incluso en los discursos de las instituciones relativas al desarrollo económico del país, cuyos representantes de la CPC y de la CORFO fueron entrevistados.

Este discurso en el plano institucional, se ve también cristalizado en la *oferta de formación técnica* y los perfiles que se ofrecen en Chile las que muchas veces sin querer estar orientadas hacia mujeres u hombres, se erigen como instancias típicas de distinciones discriminatorias que segregan a las mujeres a campos muchas veces desvinculados con el rubro predominante en la región. Lo que en términos hipotéticos dificulta el acceso al trabajo, y dificulta por tanto una inserción igualitaria a las empresas de las mujeres con calificación.

Como tercer punto, es importante observar que la *inserción al mundo del trabajo* de las mujeres en Chile es generalmente observada – desde la visión de otros estudios, del empresariado, y en el plano de opiniones generalizadas - desde dos dimensiones opuestas: Por un lado, desde una visión *Material*, es decir, desde la necesidad de trabajar para satisfacer necesidades en un plano más primario, y por otro, desde una visión de *autonomía*, vinculada a la valoración de independencia e inserción social, generada por la inserción al mundo laboral, lo que muchas veces se liga a las mujeres con mayores grados de calificación. Lo anterior pasa por la inserción en el mundo del trabajo.

A partir del análisis, hemos podido constatar que la inserción laboral de la mujer con calificación técnico profesional remite muchas veces a una *búsqueda en el plano laboral de reconocimiento* en el espacio laboral y por otro lado, en el plano personal, de *legitimidad* frente al entorno familiar y social en general. Esto se ve claramente reflejado en las situaciones expresadas en los Grupos Focales desarrollados, donde las trabajadoras expresan sus vivencias en relación al plano familiar y social.

## “Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”

La búsqueda de *reconocimiento* por un lado se erige entonces como una dimensión emergente que caracteriza la visión de las mujeres con calificación técnico profesional en la región. Las proyecciones en el trabajo se enmarcan en dicha dimensión, las cuales se vinculan a un proceso de búsqueda de *legitimidad* con el entorno, como consecuencia de la inserción en el mundo del trabajo.

Tal como lo muestra el siguiente esquema, a partir del análisis, se pudo constatar que en el caso de la *Mujer con calificación técnico profesional*, su visión en la inserción en el ámbito del trabajo pasa por un nivel intermedio entre la visión de *autonomía* y la *necesidad*; y por otro lado, pasa por un nivel intermedio entre *Reconocimiento* y *legitimidad*.

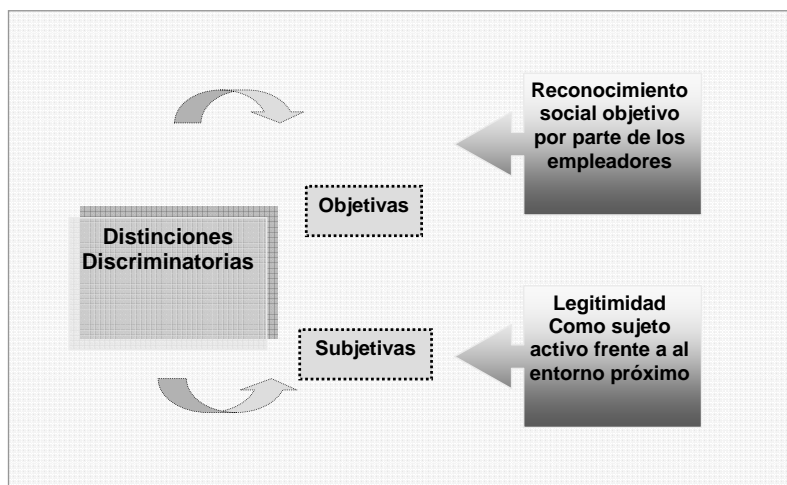
Esta inserción intermedia se explica en relación a la particularidad que significa el ser mujer trabajadora con calificación técnico profesional; particularidad que radica en que se enmarca en una situación intermedia entre una trabajadora sin calificaciones y una trabajadora profesional con mayor nivel de calificación.



La mujer con calificación técnica en el ámbito del trabajo busca el *reconocimiento* de su labor desde el empleador, *legitimarse* como independiente frente a su entorno familiar. Por otro lado, la calificación técnica le permite ser más *autónoma* en su desempeño laboral, pero los salarios muchas veces bajos hacen que se permanezca un vínculo de *necesidad* relevante con el trabajo.

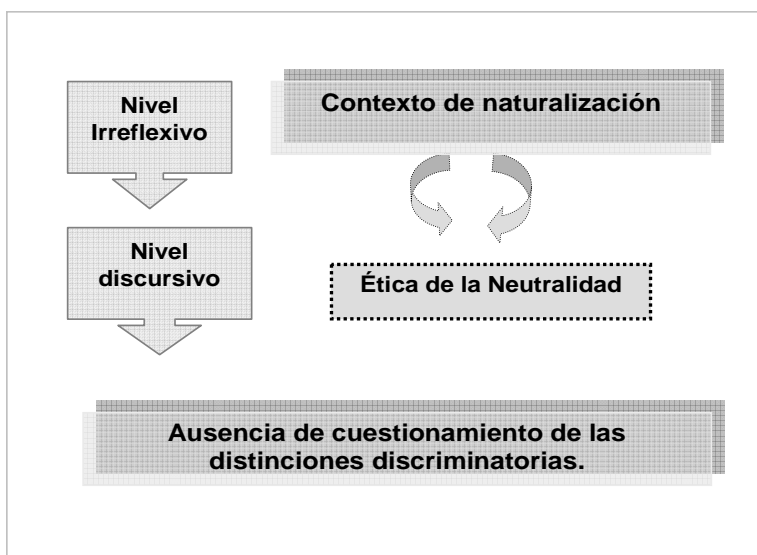
Tal como lo muestra el siguiente esquema, las distinciones discriminatorias de género, al ser objetivas y subjetivas, tienen implicancias negativas en el reconocimiento y la legitimidad, por tanto dificultan el despliegue de mujer en el plano de la autonomía profesional, y por tanto la permanencia de un vínculo de necesidad en el ámbito del trabajo.

“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”



Como cuarto punto, se observa que la situación laboral de la mujer con calificación técnico profesional se erige como un producto en un **contexto de naturalización** más amplio, donde se asigna a la mujer (y al hombre), roles, funciones, a las cuales se debe obligatoriamente y lógicamente adscribir, para insertarse sin inconvenientes en el ámbito laboral.

En este marco de naturalización de las relaciones de género, se puede observar la emergencia de una ética particular referente a la condición de inserción en el trabajo de las mujeres con Calificación técnica remite muchas veces a la neutralidad. Esto es lo que se ha llamado **neutralidad ética** frente a la discriminación. A diferencia de la Naturalización de la discriminación, la neutralidad ética se manifiesta en la aceptación de la discriminación y en la justificación discursiva de ella. En otros términos, las diferencias más allá de asumirse de manera naturalizada, es decir, de manera irreflexiva, la discriminación se hace conciente y se aceptan reflexivamente: se justifica la distinción discriminatoria.



En el esquema anterior se observa de que manera, la **ética de la neutralidad** se erige como un forma de observación normativa en un contexto de naturalización de las distinciones discriminatorias de género. La aquí llamada ética de la neutralidad que existe en el ámbito laboral se define como la observación que realizan las trabajadoras en relación a las dimensiones que constituyen este espacio (salario, asenso, acceso, entre otras que se definirán más adelante). La particularidad de esta observación ética, es su nivel conciente y su expresión discursiva, ya que las trabajadoras, aunque se percatan de la existencia de distinciones discriminatorias que las determinan en su situación laboral, tanto en el plano objetivo como subjetivo, aceptan reflexivamente esta realidad en su discurso expresado en el grupo focal.

En un nivel operativos, para poder observar la expresión de las distinciones veces discriminatorias en la situación laboral de la región, se han predefinido categorías conceptuales de observación de la situación de la mujer con calificación técnico profesional en Chile, las cuales han sido retroalimentadas con los hallazgos de la dimensión cualitativa de la presente investigación. Estas categorías son las que se presentan a continuación.

### Descripción de los ejes transversales para el análisis.

#### → Discriminación por Género

Las distinciones de género están presentes de manera transversal en cada una de las categorías analíticas. A partir de construcciones simbólicas entre hombres y mujeres se generan distinciones sociales que construyen y reproducen identidades de género. Éstas

---

“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”

---

se manifiestan, muchas veces, en marcos de segregación que jerarquizan y estereotipan las características de hombres y mujeres.

Estas distinciones de género operan en distintas esferas de la sociedad, siendo una de ellas el campo del trabajo, donde se expresan, principalmente, en acciones de segregación y discriminación en los territorios laborales predefinidos como femeninos o masculinos.

La discriminación por género posee dos niveles centrales, uno referido a la *segmentación laboral objetiva*, y otro referido a las *distinciones* de los individuos. El primero se refiere en específico a las condiciones materiales y concretas que se erigen como efecto negativo de las distinciones discriminatorias de género, y el segundo, refiere a las distinciones que hacen las propias trabajadoras que en algunas ocasiones naturalizan, desde una postura muchas veces irreflexiva, las condiciones de desigualdad. Ambos tipos de discriminación por género constituyen los patrones de discriminación en el contexto de la empresa, y a la vez son constituidas por las distinciones discriminatorias instituidas en la empresa.

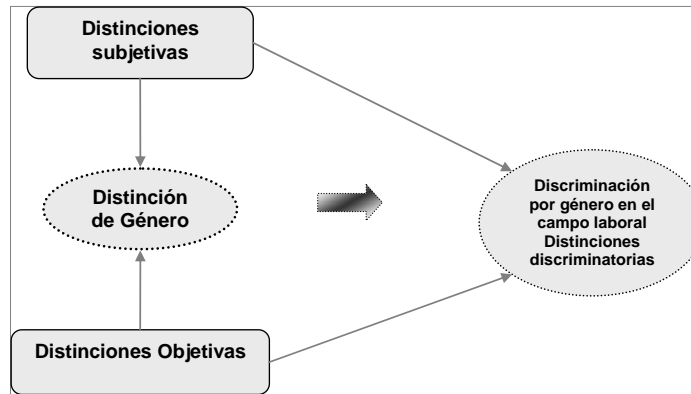
La diferenciación de género se materializa en las prácticas de segmentación que se dan al interior del campo laboral. En dicha esfera social, se tienden a reproducir esquemas de segregación que estereotipan y asignan las características de los trabajadores/as como femeninas o masculinas, estableciendo de esa manera puestos de trabajo (territorios laborales) “exclusivos” para hombres y mujeres.

Dichas prácticas y conductas, resultan de la distinción de género que subyace de en los discursos y simbolizaciones culturales. Tales discursos son reproductores de estereotipos, patrones de segregación y exclusión en el campo laboral.

La discriminación de género se erige como una dimensión de los constructos sociales y culturales asociados a las distinciones de género. En otros términos, la discriminación es una de las formas que puede tomar la distinción entre hombres y mujeres, pero en ningún caso es efecto directo de esta distinción. La distinción discriminatoria asociada al género en el campo laboral, puede tomar un carácter negativo cuando existen jerarquías y distribución desigual de las condiciones de trabajo al interior de dicho campo.

De este mismo modo, la discriminación puede asumir un carácter positivo cuando se establecen acciones o estrategias que, fundadas en la distinción de género, permiten la superación de las condiciones laborales segmentadas y jerarquizadas. Es importante enfatizar en el concepto de discriminación de género, por sobre el de distinción de género, ya que el primero se funda en las consecuencias que genera este último. Por este motivo, es fundamental que las políticas públicas, se orienten a potenciar prácticas que superen la discriminación y la segregación en el campo laboral.

→ **Significados asociados a la calificación técnico-profesional**



Los significados sobre el nivel de calificación técnico-profesional están presentes en todos los ámbitos de la investigación, por lo cual constituyen un segundo eje central del análisis.

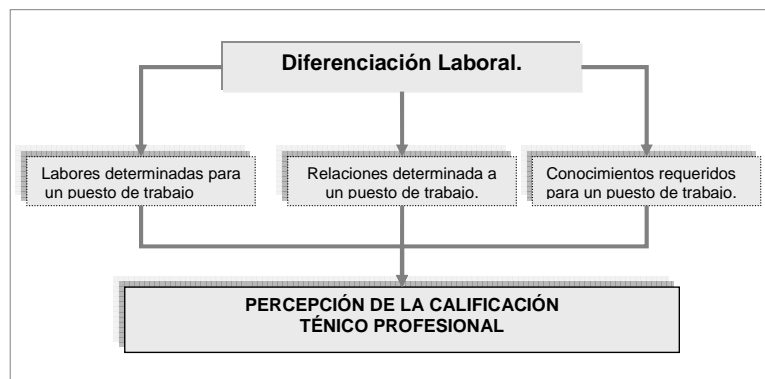
Con el incremento de la complejidad de la producción, propio de las sociedades modernas, surge la especialización como respuesta. A partir de este fenómeno se observa una evolución de las empresas hacia estructuras más sofisticadas donde las labores se encuentran diferenciadas tanto a nivel de funciones como de jerarquía.

La diferenciación laboral forma parte constituyente de la experiencia de los/as trabajadores/as, debido a tres motivos: a) define actividades y acciones propias de determinados puestos de trabajo, b) sitúa al trabajador en determinado lugar de la estructura organizacional, lo que determina las relaciones laborales (tanto de subordinación y como de jerarquía); y c) determina un conjunto de conocimientos y habilidades con las que todo trabajador debe contar para desempeñar una función determinada.

De esta manera, se entiende por significados en relación a la calificación técnico-profesional, las representaciones que para cada trabajador/a significa el pertenecer a este tipo de calificación; dichos significados emanan desde su realidad y experiencia laboral. Estos significados señalan principalmente un sentido de pertenencia a un determinado tipo o categoría de trabajador/a que conlleva una serie de características en su realidad laboral.

Es importante hacer énfasis en las distinciones que se producen entre los diferentes tipos de calificación de los/as trabajadores/as. La calificación técnico-profesional, constituye un tipo de identidad particular en el campo laboral, diferenciándose de otras posiciones y cargos en la estructura organizacional. Además, la percepción de los/as trabajadores/as en relación a la calificación técnico-profesional, está dada a partir de la segmentación y segregación de los cargos y funciones al interior de las empresas.

Así, resulta crucial analizar las significaciones en relación a la calificación técnico-profesional en base a tres aspectos: la realización de labores no definidas formalmente, el lugar que ocupan dentro de la estructura organizacional (fuera del proceso productivo y de los niveles de toma de decisiones) y del tipo de relación que se establece con los pares.



### → Proyecciones laborales

Este eje refiere a las construcciones que las trabajadoras técnico profesionales manifiestan respecto a su futuro laboral. Se considera que las proyecciones laborales determinan y están determinadas por la experiencia laboral, es decir, tienen una doble dimensión:

Por un lado, las proyecciones están determinadas por las condiciones y estructuras que configuran la situación laboral de las trabajadoras. Específicamente, las proyecciones se construyen en base a dos elementos, a saber, las valoraciones, y expectativas.

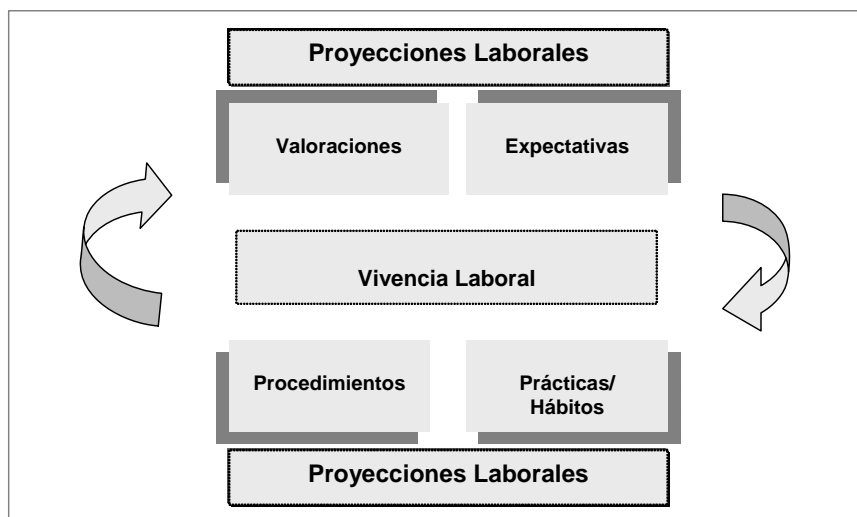
Las valoraciones que hacen las trabajadoras y las que recibe de su entorno cercano (laboral y familiar) reflejan los significados atribuidos al trabajo de las mujeres técnico profesionales. Por un lado, ponen de manifiesto la importancia que tiene el trabajo en el proyecto de vida de las mismas mujeres; y por otro, cristalizan la importancia que otros – compañeros, superiores o familiares – le atribuyen al trabajo de la mujer. Las expectativas laborales, por su parte, guardan relación con las “*condiciones deseables*” que manifiestan las trabajadoras y con las “*condiciones posibles*” que ellas vislumbran. Tanto las valoraciones como las expectativas, constituyen el sustrato simbólico que determina la construcción de las proyecciones laborales.

Tal como se mencionó anteriormente, las proyecciones están constituidas por las expectativas laborales. Éstas configuran los límites del campo laboral deseable y disponible para las mujeres trabajadoras técnico – profesionales. Específicamente, constituyen los procedimientos y prácticas/hábitos laborales instaladas en el mercado laboral de las trabajadoras técnico – profesionales. Mientras los procedimientos expresan las reglas en que se constituye el campo laboral, las prácticas/hábitos materializan dichas

*“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

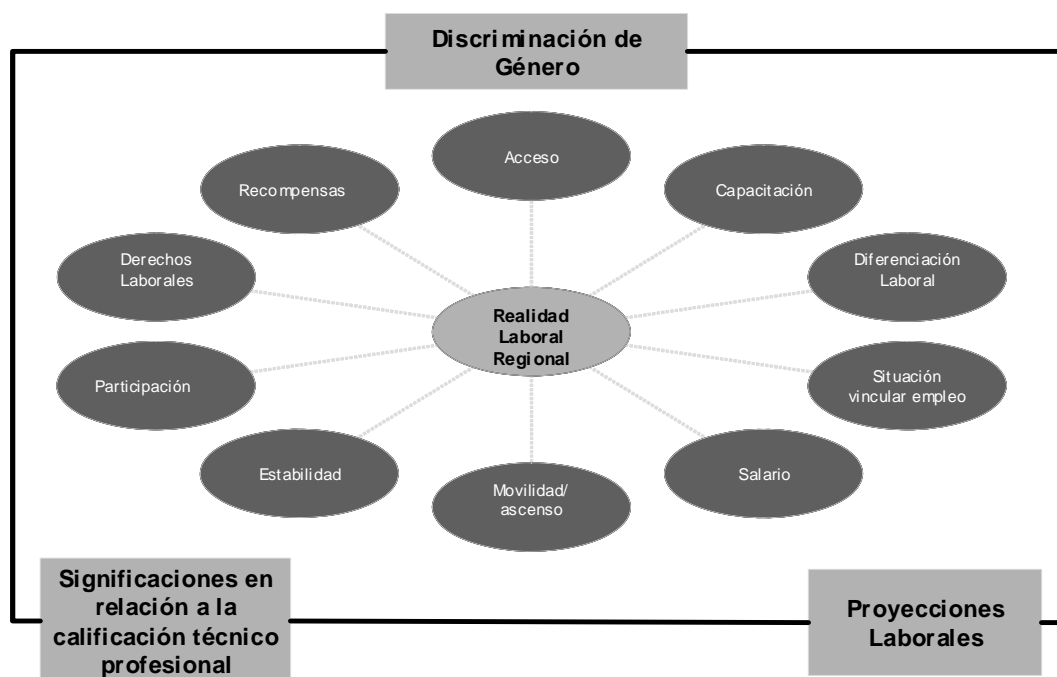
reglas y configuran el complejo de relaciones laborales en que desarrollan las trabajadoras.

La importancia de las proyecciones laborales radica en su relación con los ejes anteriormente presentados. Se puede sostener que la construcción de las proyecciones laborales se produce, principalmente, a partir de la experiencia que tienen las trabajadoras como mujeres y técnico-profesionales. Esta experiencia, a la vez, se alimenta de las proyecciones debido a la incidencia que tienen en la autodefinición de las mujeres como trabajadoras. O, dicho en otras palabras, las proyecciones están determinadas por la condición de ser mujer y técnico profesional a la vez que determinan estas condiciones. En última instancia, este es el eje de análisis que permite visualizar los efectos que tiene la discriminación por género y las diferenciaciones en relación a la calificación técnico-profesional.



En el siguiente esquema se muestran las principales categorías que guiaron el análisis de la información recolectada durante el trabajo de campo, donde el conjunto de tales variables configura la realidad regional y nacional de la mujer trabajadora con calificación técnico profesional.

*“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*



## Contexto económico donde se inserta la mujer con calificación técnico profesional

En el plano económico, los niveles de crecimiento del país presentan una clara tendencia al alza. El crecimiento económico se estima en un rango entre un 5.0-6.0 para el año 2006.

En el plano productivo, los rubros más importantes en Chile<sup>3</sup>, donde se aplicaron los principales instrumentos de recolección de información de este estudio son: en primer lugar **Industria Manufacturera** con un 25% del PIB nacional, luego le sigue los **Servicios Financieros** con un 19% del PIB nacional, seguido de Comercio, Restaurantes y Hoteles con un 16,1% y Servicios Personales con un 16%.

En promedio, los sectores de la economía que han experimentado un crecimiento promedio mayor son los sectores Pesca y Minería, con un crecimiento de un 5.2% de un 5.3%, respectivamente.

A nivel demográfico, durante los últimos años, la población femenina ha tenido una tasa crecimiento promedio de un 1.18% aproximado, mientras que la población masculina ha experimentado una tasa de crecimiento promedio de un 1.24%, la diferencia es sutil, pero hace ver que la población femenina en Chile muestra una incorporación al trabajo más lenta que en otros contextos, especialmente las mujeres jóvenes.

A nivel educativo, en Chile, los niveles de escolaridad han aumentado. En este marco, el sector de la población con educación básica incompleta se redujo de un 35.8% durante el 1992 a un 28.7% durante el 2002. Por otro lado, la población con educación superior ha crecido considerablemente a una tasa de crecimiento promedio de un 6.16%.

La población con nivel educativo universitario, a nivel nacional, en los rangos de edad menores (15 a 19 años) es similar (hombres 49,28%, mujeres 50,71%). Sin embargo, esta situación en rangos de edad mayores (25 a 50 años y más), presenta una brecha que aumenta con el transcurso de la edad. El porcentaje de hombres (con respecto a las mujeres) con educación universitaria se hace cada vez mayor en rangos de edad mayores.

La oferta laboral, a lo largo de los años la mayor cantidad de personas que constituyen la oferta laboral del país poseen bajos niveles educativos, siendo las personas con educación básica y media quienes entregan casi el 65% de la fuerza laboral del país. Sin embargo, cabe destacar que la fuerza laboral con educación técnico-profesional ha crecido considerablemente (C.F.T. 73,2%) durante los años señalados, efecto que se puede apreciar de igual manera en el nivel educativo universitario (21,6%).

---

<sup>3</sup> A nivel de importancia relativa en el Producto Interno Bruto Nacional.

---

*“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

---

La población en edad de trabajar a nivel nacional era el 70,5% del total nacional para el año 1992 y un 74,2% el 2002. Se observa también que la población en edad de trabajar del país creció a una tasa promedio del 1.72% para el período 1992-2002.

Para el año 2002, un 52,3% de la población en edad económicamente activa se estaba ofreciendo en el mercado laboral, mientras que un 45,2% estaba empleada. La proporción de población en edad de trabajar desempleada era de un 4,1% en 1992 y de un 7,1% en 2002 en los años 1992 y 2002, respectivamente.

Observando las estadísticas educacionales podemos afirmar que actualmente en el país existen 2.696 carreras o programas educativos distribuidos en las diferentes áreas de formación. Ésta distribución de carreras técnico-profesionales según su área de formación se encuentra concentrada hacia las carreras del área Tecnología, ya que con 835 carreras, ésta área de formación concentra el 31% de la oferta educativa del país. Por el lado de la demanda educativa, actualmente en el país existen 129.411 alumnos matriculados en los distintos programas de educación superior técnico-profesional.

En carreras técnicas del área Tecnología la matrícula masculina es mayor a la femenina, debido principalmente a que en ésta área existen carreras tradicionalmente definidas como masculinas mecánica automotriz e industrial que tradicionalmente están asociadas a los hombres. Hecho que contrasta con los matriculados en el área Salud, donde la matrícula femenina es considerablemente mayor a la masculina, principalmente por la existencia de carreras como enfermería, que tradicionalmente están asociadas a las mujeres.

## **Observación de la realidad interna de las grandes empresas en Chile.**

En este apartado, se presentan los resultados cuantitativos obtenidos de la aplicación del cuestionario a empresas en las zonas norte, centro y sur del país. Cada empresa representa uno de los cuatro rubros más relevantes en cada región, y en su conjunto, representan la situación laboral interna de las empresas del país.

La información obtenida en los cuestionarios representa la realidad laboral que se vivencia dentro de las grandes empresas del país y, por ende, refleja las condiciones en que trabajadoras y trabajadores desempeñan diariamente sus funciones.

### **→ Nivel de discriminación**

En este marco, es importante destacar, que las empresas evaluadas declaran tener una actitud discriminatoria medianamente baja con respecto a la participación de la mujer en el ámbito laboral, lo cual refleja un progreso en términos de equidad y participación femenina. Si bien, tanto hombres como mujeres demuestran una actitud discriminatoria baja con respecto a la participación laboral de la mujer, se aprecia una leve diferencia en las respuestas de los hombres que declaran tener una actitud menos discriminatoria que las mismas mujeres.

Tal situación se explica, hipotéticamente, debido a la masculinización del campo laboral y a la neutralidad ética que opera en algunos sectores empresariales, donde las mujeres aceptan conciente y reflexivamente las asignaciones y características diferenciadas de hombres y mujeres. El predominio masculino en el campo laboral, permite que las mujeres naturalicen ciertos discursos e ideas que presentan al hombre como un sujeto público y activo, totalmente apto y capacitado para insertarse en el mundo del trabajo. Tal visión, legitima la incorporación laboral masculina y cuestiona las potencialidades y características de las mujeres para desarrollarse en el espacio público.

La identidad femenina, muchas veces, se constituye a partir de la maternidad y de la formación y mantención familiar, y por ende el hogar y los hijos se erigen como los pilares centrales y exclusivos de su desarrollo íntimo. En ese sentido, el trabajo más que ser un espacio de realización y proyección personal, se concibe sólo como un complemento para fortalecer el ámbito doméstico. Este parecer reproduce las dificultades para el ingreso, desempeño y mantención de la mujer en al ámbito laboral, al mismo tiempo que reproduce las consecuencias negativas de la distinción de género.

La actitud “medianamente alta” que poseen las mujeres respecto a la participación femenina en el ámbito laboral, se explica a partir de los significados y concepciones naturalizadas que permean sus acciones, y a partir de los discursos estratégicos que operan al interior de las empresas con el fin de mantener una imagen adecuada a los principios éticos y políticamente correctos.

### → Relevancia de trabajadores/as técnico profesionales

Por otra parte, se aprecia que los trabajadores y trabajadoras con calificación técnico profesional, concentran gran porcentaje del total de trabajadores/as de las empresas del país, ya que en muchos casos, alcanzan un porcentaje superior al 75% del total de trabajadores al interior de una determinada empresa. Tal situación, indica que la fuerza de trabajadores/as con ese tipo de calificación, constituye un tipo de fuerza laboral bastante relevante para la producción de las empresas del país.

El predominio de trabajadores y trabajadoras técnico profesionales al interior de las grandes empresas, plantea la relevancia que tiene este tipo de trabajado/a en la cadena productiva, y la necesidad urgente de mejorar sus condiciones laborales actuales, para que de ese modo, puedan desempeñar sus actividades de manera eficiente, contando con un respaldo básico, que permita otorgarles protección y dignidad.

### → Segregación ocupacional por rubro

A través de los datos recabados, se constata que los hombres representan la gran mayoría de los trabajadores en las grandes empresas del país, lo que demuestra la marcada tendencia hacia la masculinización del ámbito del trabajo, además por cierto, de reflejar el rol secundario que sigue teniendo la mujer dentro del mundo laboral.

Rubros tales como Construcción, Electricidad, Minería y Pesca tienen sobre los 78 puntos porcentuales en presencia masculina, quedando reducida la participación femenina bajo un 22%. Destacan particularmente Minería y Pesca, donde la presencia de trabajadoras mujeres es aún menor, a saber: 5% y 17% respectivamente. Si se considera que Chile es un país minero y que la pesca representa el 14.2% del Producto Interno Bruto de algunas regiones pesqueras del país, es posible constatar que el hombre es el protagonista de los procesos productivos más importantes a nivel nacional, mientras que la mujer, en éstos mismos espacios, ocupa una posición bastante más pasiva, casi inexistente en el caso de la pesca.

Por otra parte, y en concordancia con los lineamientos generales abordados en esta investigación, se observa que el rubro Servicios Personales, es el único sector en el cual la mujer tiene mayor presencia y relevancia, ya que en dicho rubro, las actividades se relacionan con características “típicamente” femeninas.

Los hombres se concentran en rubros tradicionalmente industriales, técnicos e ingenieriles, donde desempeñan actividades ligadas fundamentalmente al desarrollo y esfuerzo físico; mientras que las mujeres, tienden a desempeñar funciones de servicio y administración, debido principalmente a que sus características estereotipadas y naturalizadas, responden a ciertas habilidades tales como la minuciosidad, la preocupación y la disposición.

Se demuestra que la internalización y la naturalización de los discursos dominantes, definen objetiva y subjetivamente, las capacidades y características de hombres y mujeres, produciendo de ese modo marcados territorios laborales en las actividades

económicas del país. Tal situación, reafirma la segregación ocupacional existente en el mundo laboral, específicamente en los cargos vinculados a la formación técnico profesional.

### → Procedimientos formales de selección

La mayoría de las empresas declara la existencia de varios procedimientos de selección, tales como entrevistas individuales, entrevistas grupales, test de habilidades, test psicológicos, etc. La presencia de múltiples mecanismos de selección al interior de las empresas, demuestra que éstas últimas creen tener un alto nivel de rigurosidad en la búsqueda de las capacidades o habilidades necesarias que se requieren al momento de contratar a algún trabajador o trabajadora.

Sin embargo, los datos cualitativos obtenidos en los Grupos Focales, manifiestan que habitualmente no se realizan mayores procedimientos de selección, ya que en la mayoría de los casos, el ingreso a un determinado puesto de trabajo, está condicionado por contactos o redes sociales con personal interno de las empresas.

De esa manera, es posible inferir que si bien las empresas declaran la existencia de varios procedimientos formales de selección, tal discurso no se condice con las percepciones de las trabajadoras técnico profesionales, ya que en su mayoría, ellas manifiestan que el mecanismo principal para ingresar a las empresas lo constituyen los contactos o los denominados “pitutos”. Así pues, se constata que las empresas mantienen un discurso “políticamente correcto” con respecto a los procedimientos de selección, ya que en la realidad más que primar un sentido meritocrático con respecto al ingreso de las trabajadoras en el campo laboral, prima un sentido social que sólo beneficia a quienes poseen contactos y redes.

### → Diferenciación Laboral

La diferenciación laboral, refiere a las características personales que las empresas consideran relevantes al momento de seleccionar a algún trabajador o trabajadora. Tales características configuran un horizonte exclusivo de pertenencia, ya que asignan patrones arbitrarios de conducta, que en vez de complementar y potenciar la diferencia, la segregan produciendo jerarquizaciones y tipificaciones desiguales entre hombres y mujeres.

Las características que se consideran más relevantes al momento de contratar a trabajadores hombres, son la confiabilidad, el esfuerzo y la honestidad, mientras que a las trabajadoras se les exige orden, eficiencia, disciplina y responsabilidad. Tal situación, condiciona y naturaliza las capacidades femeninas, ya que remite el trabajo de la mujer a actividades administrativas y de servicio, donde la minuciosidad, la disciplina y el orden se instituyen como cualidades básicas y exigibles para desempeñar ese tipo de labores.

Por otra parte, se observa que una de las características con mayor relevancia tanto para hombres como para mujeres, es el compromiso, ya que este último permite que los trabajadores/as se compenetren institucional y laboralmente, valorando positivamente tanto la empresa como el trabajo que se realiza.

## *“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

---

Las características exigibles a los trabajadores/as, se conciben como cualidades deseables y necesarias en el sujeto laboral; ya que obedecen directamente a una optimización del trabajo, del proceso productivo y el desempeño. Por otro lado, las características más exigidas a los hombres - principalmente confiabilidad y honestidad – y a las mujeres - orden y disciplina - no apuntan directamente a necesidades propias de los procesos de producción, ni a competencias que específicamente necesita una persona en situación de empleo; sino mas bien a características humanas deseables cultural y socialmente en cualquier contexto social.

Para obtener un espacio en el ámbito del trabajo, la mujer, específicamente las mujeres con calificación técnica, han debido superar grandes obstáculos posicionados en la cultura respecto de su rol, sus capacidades y competencias para trabajar. La mujer, históricamente, ha debido legitimar su participación laboral, y cumplir con “significativas” exigencias y altos estándares que le permitan permanecer y posicionarse en el campo laboral.

Para acceder al ámbito del trabajo, definido tradicionalmente como masculino, la mujer ha debido realizar un “esfuerzo” en términos de disposición y eficiencia, llegando a comprometer parte importante de su vida a la realización profesional. Las mujeres han debido sobre-exigirse laboralmente para obtener un espacio de reconocimiento y legitimarse social y simbólicamente como trabajadoras.

A partir del análisis, podemos decir en términos hipotéticos, que imperativos y las asignaciones naturales con respecto a las características femeninas, han comenzado a variar. La sobre exigencia laboral de las mujeres ha ido, paulatinamente, institucionalizándose como patrón natural de conducta, como condición necesaria para su inserción en el mundo del trabajo. Las posiciones y exigencias tradicionales y naturalizadas respecto a la mujer, han adquirido un elemento nuevo, ligado estrictamente a competencias tales como autonomía y eficiencia en ámbito del trabajo. Las formas de naturalización que han posicionado a la mujer como “madre responsable”, “esposa” y “trabajadora ordenada”, se están transformando lentamente, abriendo paso hacia una imagen de “mujer autónoma e independiente”; lo que lejos de ser una forma democrática de observación, se posiciona como una nueva manera de naturalización de las deferencias, situando a la mujer trabajadora con calificación técnico-profesional, en un lugar de sobre exigencia y sobre esfuerzo naturalizado.

### **→ Beneficios por parte de las empresas a sus trabajadores/as**

Con respecto a los beneficios que otorgan las empresas a sus trabajadoras/as, se observa que la mayoría de ellos, dice relación con la flexibilidad horaria que brindan las empresas en determinadas situaciones, y también con convenios de salud que reciben los trabajadores/as y sus respectivas familias.

Los “convenios de salud para los trabajadores y sus familias” se erigen como el beneficio más otorgado en las empresas de nuestro país, seguido por “flexibilidad horaria en caso de que sea necesario” y “licencia médica por enfermedad de los hijos”. De estos datos es

posible desprender, que los trabajadores/as poseen ciertas garantías mínimas por parte de las empresas, que les permiten desarrollarse en un contexto seguro y mantener condiciones laborales dignas, sustentadas en un marco de respeto y protección.

Otro aspecto importante de destacar, es que sólo un 7% de las empresas declara otorgar el beneficio de más de 5 días de post-natal para hombres; lo cual refleja un claro desinterés por parte de las empresas con respecto a la igualdad y equidad en las responsabilidades de hombres y mujeres. Se demuestra que los discursos dominantes instalados en el ámbito laboral, respecto a las asignaciones y deberes femeninos y masculinos, continúan delegando en la mujer las tareas vinculadas al trabajo doméstico y privado.

La gran mayoría de las empresas se limita a cumplir con el mínimo legal, sin presentar mayor grado de compromiso frente a la protección y calidad de vida familiar, ni tampoco frente a la responsabilidad de los hombres en su rol de padres y esposos.

Todos los beneficios mencionados, constituyen aportes significativos para el desempeño profesional y maternal de las mujeres, ya que permiten que ellas puedan compatibilizar las actividades familiares con aquellas que ligadas al ámbito laboral. La flexibilidad horaria, constituye el beneficio a las mujeres más otorgado por parte de las empresas del país, lo cual contribuye al desarrollo de la mujer en tanto madre y esposa, ya que le permite compatibilizar sus tiempos de manera más cómoda, ajustando las actividades propiamente laborales con aquellas ligadas al vínculo materno y familiar.

Cabe señalar que sin bien los beneficios pueden constituir elementos relevantes en la compatibilización de los roles femeninos, también pueden erigirse como aspectos potenciadores de la naturalización discriminadora que opera en el campo laboral. En ese sentido, los beneficios serían un arma de doble filo, ya que si bien pueden significar una ventaja para las trabajadoras, también pueden llegar a naturalizar el “deber” doméstico, impidiendo un cuestionamiento sobre las responsabilidades que adquiere la mujer en términos familiares.

Los beneficios otorgados exclusivamente a las mujeres, pueden transformarse en prácticas que refuerzan la idea, naturalizada socialmente, de que el cuidado de los niños y el hogar son responsabilidad primaria de la mujer; deslegitimando su total pertenencia al ámbito laboral y su incondicionalidad y compromiso con el trabajo.

### **→ Capacitación**

A nivel nacional, se observa que la mayoría de las grandes empresas del país, realizan jornadas y cursos de capacitación para trabajadores/as con calificación técnico-profesional. Los datos evidencian la importancia que tienen para las empresas los diferentes procesos de capacitación de los trabajadores/as con este nivel de capacitación; ya que del total de empresas evaluadas, más del 80% declara realizar jornadas de capacitación para sus trabajadores/as.

## *“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

---

Sin embargo, no se puede obviar que aproximadamente el 20% de las empresas del país, manifiestan no realizar jornadas de capacitación para sus trabajadores/as; ya que éstos, y en especial los trabajadores/as con calificación técnico-profesional, deben mantenerse actualizados en cuanto a las exigencias de información, tecnología y de los procedimientos técnicos que se requieren para ejercer de manera eficiente sus labores.

Por otra parte, si bien es cierto que más del 80% de las empresas declara no ofrecer cursos de capacitación exclusivos para hombres o para mujeres, resulta bastante alarmante que cerca de un 8,3% del total de empresas del país, sí manifiesta realizar este tipo de discriminación al momento de ofrecer cursos de capacitación. Tal situación, comprueba que efectivamente el campo laboral está permeado por lógicas de discriminación y segregación, que potencian la diferencia como sustrato desigual, y no como principio generador de diversidad y pluralidad.

Con respecto a los horarios de los cursos de capacitación, se constata que existe una leve tendencia por parte de las empresas a realizar las jornadas de capacitación dentro del horario de trabajo, lo cual facilita considerablemente el acceso de los trabajadores y trabajadoras a tales cursos, ya que les permite invertir parte de su tiempo laboral en perfeccionamiento y capacitación técnica. La realización de cursos de capacitación dentro de la jornada laboral, contribuye significativamente en la compatibilización de proyecciones profesionales y familiares, ya que le permite a los trabajadores/as ocupar parte del tiempo laboral activo, en capacitarse y especializarse.

En el caso de la mujer esta situación se agrava, ya que generalmente son las trabajadoras las que deben renunciar a los deseos de adquirir mayor formación y capacitación, por cumplir con las obligaciones que requieren los hijos y el trabajo doméstico.

### **→ Movilidad y Ascenso**

La mayoría de las empresas evaluadas, manifiesta que no existen procedimientos formales y estables en relación al ascenso de los empleados/as, lo cual demuestra un bajo nivel de rigurosidad al respecto. Tal situación, refleja hipotéticamente, que los ascensos al interior de las grandes empresas del país, se producen por factores ligados a redes y contactos sociales, más que a elementos formales del procedimiento de la empresa. De esa manera, se constata que los ascensos poseen un carácter contingente, que muchas veces obvia el esfuerzo, las capacidades y los méritos de los trabajadores y trabajadoras.

La información cualitativa, corrobora los datos descritos; y además manifiesta que los trabajadores/as de nivel jerárquico bajo y medio dentro de la empresa, no están al tanto de los criterios o requisitos exigibles para acceder a los ascensos, ya que no existen elementos o instrumentos formales que definan las formas o métodos para acceder a ello.

### **→ Participación**

Los comités paritarios se erigen como una de las instancias principales de participación al interior de las grandes empresas del país, alcanzando un 24% del total de instancias

---

*“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

---

participativas al interior de las empresas. Los sindicatos por su parte, constituyen la segunda instancia de participación laboral más frecuente, alcanzando un 19% del total de instancias participativas al interior de las grandes empresas del país.

Con respecto al nivel de participación y activismo en las negociaciones por mejoras laborales, se observa que la distribución entre trabajadores y trabajadoras es bastante similar, con una mínima tendencia que posiciona a los hombres en un nivel de participación mayor que las mujeres. Tal situación, se explica, hipotéticamente, debido al predominio masculino dentro del campo laboral, y a la multiplicidad de actividades, tanto familiares como profesionales, que deben asumir las mujeres con calificación técnico profesional.

## **Observación de la realidad laboral de las Mujeres con calificación técnico profesional en Chile.**

En este apartado, se presentan las conclusiones y los principales hallazgos del estudio, que han permitido dar cuenta de la realidad de las mujeres técnico profesionales de Chile. Posteriormente, se presentan algunas apreciaciones finales importantes de considerar para la generación e implementación de políticas públicas que garanticen la equidad al interior del campo laboral.

Uno de los elementos importantes de mencionar, dice relación con la visión discriminatoria con la que suelen proceder los empresarios dentro del mundo laboral. Existe una visión condicionada y arbitraria en relación a dos puntos centrales: la capacitación al interior de las empresas y la protección a la maternidad de las trabajadoras. Desde el punto de vista empresarial, si bien la capacitación constituye un elemento importante para la realización de labores específicas y riesgosas, la mayoría de los empresarios tiene aprensiones con respecto al tema, ya que los costos por daños y falta de experiencia, pueden ser incluso más altos que los mismos costos de capacitación, especialmente en algunos sectores y rubros.

Por otra parte, se presenta una visión discriminadora con respecto a la maternidad de las trabajadoras. Subsiste la idea de que las mujeres provocan problemas para la productividad de las empresas, principalmente porque la ausencia que generan los pre y post natal, implican gastos adicionales en términos de capacitación y de productividad. Se manifiesta que la fuerza de trabajo masculina, resulta más “barata” que la mano de obra femenina, ya que esta última implica costos no salariales, asociados fundamentalmente, a la maternidad. Tal situación, evidencia y reproduce una clara discriminación y marginación hacia las mujeres, ya que se reproducen condiciones de protección y bienestar laboral desiguales para hombres y mujeres.

En términos de beneficios, se constata que la flexibilidad horaria, constituye un elemento fundamental tanto para las empresas como para las trabajadoras. La mayoría de las empresas manifiesta conceder cierta flexibilidad de horarios a sus trabajadoras, y ellas por su parte agradecen la actitud que tienen sus jefes al respecto. El tener ciertas licencias para acomodar y ajustar los horarios, permite que tanto trabajadores como trabajadoras puedan compatibilizar sus responsabilidades profesionales con las actividades y roles familiares.

Sin embargo, si bien la flexibilidad de horario, en muchos casos, se constituye en una ventaja para las trabajadoras, en términos de tiempo y responsabilidad familiar, muchas veces también, constituye un obstáculo para el mejoramiento de sus condiciones laborales y salariales, ya que impide cuestionar la asignación exclusiva de las mujeres hacia las funciones domésticas y familiares; además por cierto, de pasar por alto la situación laboral, muchas veces, precaria en la que se encuentran. En ocasiones, el concebir los beneficios y flexibilidades como recompensas, impide que las trabajadoras tomen conciencia acerca de sus condiciones laborales reales, llegando incluso a

## *“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

---

naturalizar y habitar pautas de discriminación y explotación que las sobrecargan y sobrequerigen como trabajadoras.

Así pues, si bien los beneficios pueden constituir elementos relevantes en la compatibilización de los roles femeninos, también pueden erigirse como aspectos potenciadores de la naturalización discriminadora que opera en el campo laboral. En ese sentido, los beneficios serían un arma de doble filo, ya que si bien pueden significar una ventaja para las trabajadoras, también pueden llegar a naturalizar el “deber” doméstico, impidiendo un cuestionamiento sobre las responsabilidades que adquiere la mujer en términos familiares.

Con respecto a la capacitación, se observa la importancia que tiene para los trabajadores y trabajadoras, realizar los cursos y jornadas de capacitación dentro del horario laboral, ya que en la mayoría de los casos resulta muy complejo invertir tiempo familiar y personal, en potenciar y desarrollar nuevas capacidades. Sin embargo, a nivel nacional, se observa que un gran número de empresas realizan las jornadas de capacitación fuera del horario de trabajo, lo cual afecta considerablemente las posibilidades de perfeccionamiento de las mujeres. Ellas señalan que uno de los factores que más obstaculizan su participación en los cursos de capacitación, se relaciona justamente con la imposibilidad de realizar actividades fuera de la jornada de trabajo, ya que deben cumplir con las labores y responsabilidades domésticas. Tal situación es bastante significativa, ya que demuestra la falta de preocupación y de interés por parte de las grandes empresas del país, además de reflejar la persistencia de patrones culturales excluyentes, que continúan asignando la responsabilidad familiar a la mujer y contribuyendo por cierto, a la dispersión de los roles masculinos.

Tanto trabajadores como trabajadoras, demuestran una valoración positiva con respecto a la capacitación, ya que sus expectativas están ligadas a la posibilidad de situarse en un determinado nivel dentro del mercado laboral, que les permita mejorar su calidad de vida y garantizar el bienestar familiar. Sin embargo, la situación real y objetiva que experimentan los trabajadores/as difícilmente les permite cumplir con sus expectativas e intereses, ya que consideran que las empresas tienen poca disposición a desarrollar espacios de formación y especialización que apunten a la profesionalización y tecnificación de sus empleados/as. Las empresas por su parte, manifiestan gran preocupación por el tema, ya que más del 80% de todas las empresas evaluadas declara realizar jornadas de capacitación para sus trabajadores/as, lo cual evidentemente no se condice con las percepciones de los trabajadores/as.

Si bien la mayoría de las empresas que participan del estudio, manifiestan ofrecer cursos o jornadas de capacitación, no se puede obviar el discurso institucional del empresariado, que generalmente cumple con los códigos políticamente correctos y socialmente aceptados, intentando proteger y cuidar su imagen pública.

Otro de los elementos importantes de observar y explorar, es el acceso al trabajo. En esta categoría se constata que las prácticas profesionales constituyen una vía de acceso real y efectiva al campo laboral. Sin embargo, la utilización de redes sociales y contactos informales con personas que trabajan dentro de la empresa, también constituyen un método concreto y eficaz de acceso e inserción al mundo del trabajo. En la mayoría de

## *“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

---

los casos, más que un sentido meritocrático de acceso al trabajo, prima un carácter de amistad y red social, que lógicamente algunos(as) poseen.

Con respecto a la movilidad al interior de las grandes empresas, se comprueba la existencia de un alto nivel de rotación y movilidad interna de las responsabilidades y labores a nivel informal. Si bien contractualmente existe una definición específica de cada cargo, en la práctica sucede que las trabajadoras no se dedican exclusivamente a desarrollar esas actividades, si no que están constantemente realizando otras labores y asumiendo nuevas responsabilidades en pos de solucionar situaciones de contingencia provocadas en su mayoría por la falta de personal.

Se evidencia que las trabajadoras con calificación técnico profesional, ocupan cargos o puestos estratégicamente definidos, que avalan y legitiman una pluralidad de funciones, muchas veces, desvinculadas de su vocación y formación técnica.

La diferenciación laboral es otro de los rasgos visibles en el funcionamiento cotidiano del campo laboral. Existen territorios laborales objetivamente delimitados, en los cuales las labores están desempeñadas principalmente por hombres o por mujeres. Estas últimas, tienden a concentrarse en labores administrativas, de servicio, asistencia y apoyo, mientras que los hombres generalmente desarrollan actividades ligadas a la ingeniería, a la mecánica o a la técnica, y cumplen con cargos de jefatura y supervisión. Existen algunos rubros específicos tales como la minería o la construcción, donde la diferenciación laboral se agudiza, y las asignaciones imperativas acerca de hombres y mujeres, constituyen limitantes centrales en la distribución equitativa de los puestos de trabajo.

En ocasiones, dentro de un determinado campo laboral, considerado como masculino, se prioriza el ingreso o el ascenso de hombres, obviando la calidad y eficiencia que puede tener la mujer para desempeñar las mismas funciones. Tal situación, demuestra la lógica segregada que prima en el contexto del trabajo, ya que si bien no existen impedimentos taxativos que restrinjan las posibilidades de desarrollo laboral en un determinado sector, los imperativos culturales y sociales incrustados en la lectura de género, impiden una valoración equitativa y justa respecto a las potencialidades y características femeninas y masculinas.

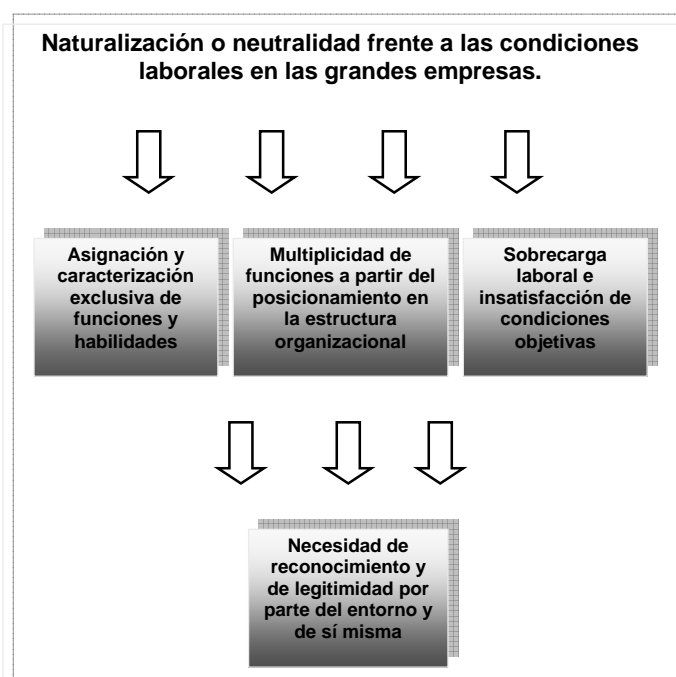
Cabe destacar además, que si bien los sistemas o campos sociales contribuyen en la reproducción de desigualdades, la conciencia subjetiva de los actores, muchas veces legitima la acción discriminadora y la lógica binaria que la sustenta. Las trabajadoras con calificación técnico profesional, tienden a naturalizar sus condiciones laborales por la necesidad de trabajar y de insertarse en el ámbito laboral, o bien porque la marginación que en ocasiones provoca la diferenciación, resulta ser parte natural del panorama social que se observa. Sin embargo, la situación de las trabajadoras, muchas veces, las lleva a aceptar el carácter discriminador y segregado del campo laboral, y la posición multifuncional y estratégica que tienen al interior de las empresas.

A través de los datos recabados a lo largo de la investigación, se observa la existencia de ciertos discursos e ideas internalizadas respecto a las características, capacidades y destrezas propias de hombres y mujeres. Se comprueba que existen ciertas ideas y

## *“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

nociones que encasillan y determinan la inserción y mantención de los puestos de trabajo. Las mujeres, la mayoría de las veces, no desempeñan tareas de esfuerzo físico, y los hombres, por su parte, generalmente, no realizan labores consideradas como finas o “pensadas” para la mujer. Las capacidades físicas o habilidades propias de cada sexo, para desempeñar una determinada función, son consideradas como naturales y normales, como aspectos constituyentes en la reproducción de la diferenciación laboral.

Tal situación impide entender la diferencia como principio sustentador de pluralidad y equidad, por el contrario, concibe la diferencia en tanto desigualdad y discriminación, olvidando que estas dos últimas características del ordenamiento social, no son más que consecuencias de la diferencia, y no su principio sustentador.



Con respecto a la situación laboral de las trabajadoras técnico profesionales al interior de las empresas, se observa una sensación de disconformidad bastante generalizada. La gran mayoría de las trabajadoras, manifiesta tener una gran carga laboral que, además de no ser recompensada a través de las remuneraciones, no se retribuye mediante ningún tipo de beneficio ni convenio adicional. La mayoría de ellas, siente que debe realizar muchas funciones y tareas que no corresponden a su cargo, y que además, no significan ningún premio ni recompensa en términos de bienestar laboral.

De esta manera, se constata que las trabajadoras técnico profesionales, no poseen beneficios que compensen la sobrecarga de trabajo que realizan, ya que la mayoría de las veces, el exceso de trabajo pasa a ser una condición natural de su posición en la

---

*“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

---

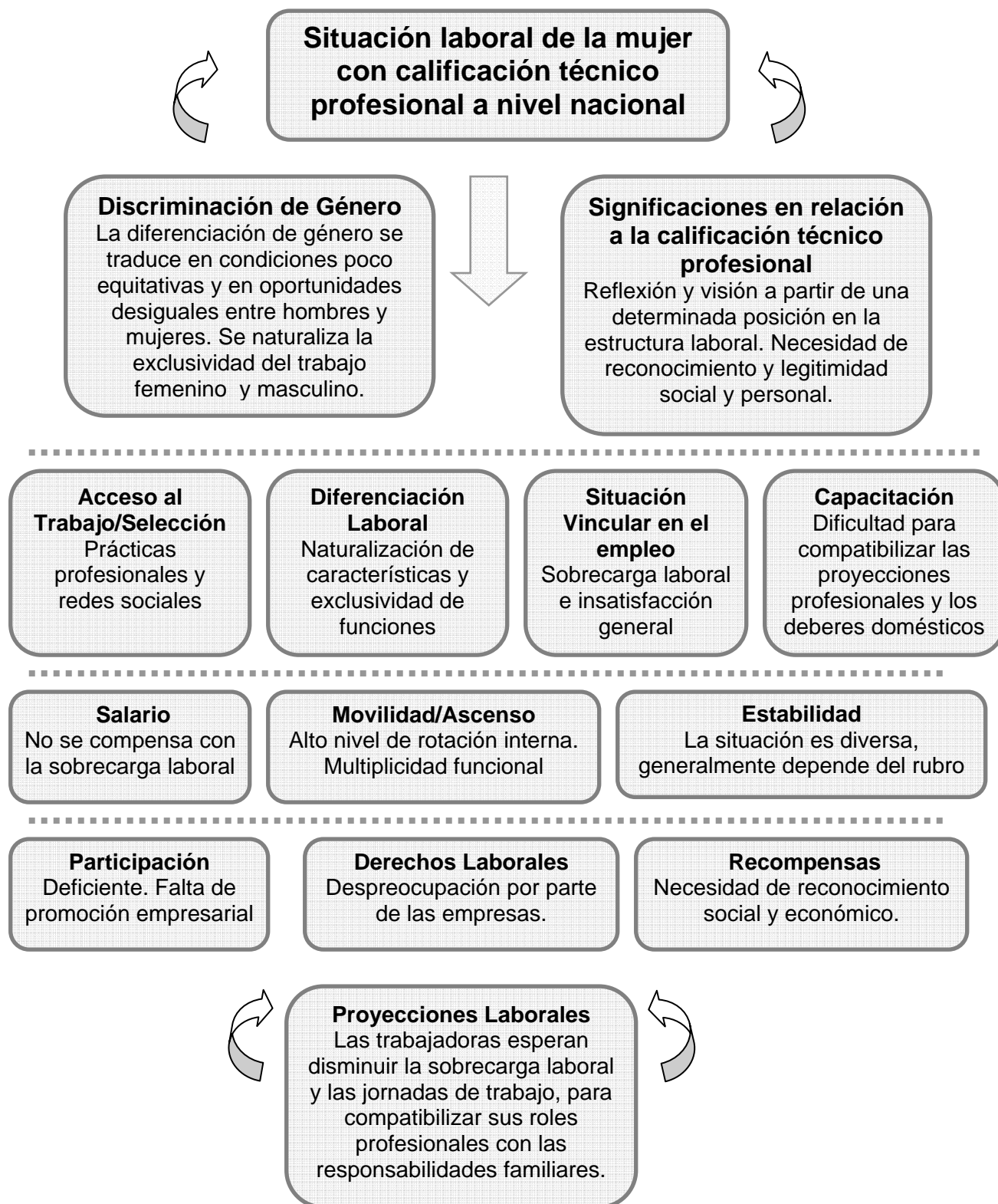
estructura organizacional. La multifuncionalidad y la sobrecarga de trabajo de las trabajadoras técnico profesionales del país, es una de las características principales del tipo de trabajo que realizan.

A partir de esa condición de vulnerabilidad y precariedad laboral, se genera una sensación de insatisfacción y descontento por parte de las trabajadoras, ya que además de realizar extenuantes jornadas laborales, deben asumir que su esfuerzo y eficiencia no son elementos suficientes para recibir recompensas económicas ni sociales. De ese modo, surge la necesidad de que el trabajo que realizan las mujeres con calificación técnico profesional, sea reconocido y legitimado por sus empleadores y por su entorno más próximo.

Por último, cabe señalar, la posición que tienen las trabajadoras en la estructura organizacional de las empresas. La mayoría de ellas se ubica en una posición de jerarquía media, donde se concentran múltiples funciones y responsabilidades que ellas deben asumir. Se genera una sobrecarga de trabajo y una concentración de actividades, formales e informales, las cuales no son recompensadas ni reconocidas por las jefaturas. Los puestos o cargos que ocupan las trabajadoras con calificación técnico profesional, suelen estar vinculados de manera directa con las jefaturas, lo cual aumenta su nivel de presión y de naturalización con respecto al carácter multifuncional que caracteriza su realidad laboral.

Tanto la posición organizacional de las trabajadoras como su proximidad con las jefaturas y gerencias, permiten la reproducción de la precariedad y la internalización de comportamientos laborales flexibles, que las constituye como trabajadoras multifuncionales y como objetos capaces de aceptar cualquier petición por parte de sus empleadores.

A continuación, se presenta un diagrama explicativo que sintetiza, a partir de cada una de las categorías definidas, la situación de las mujeres técnico profesionales en todas las regiones del país.



## **Apreciaciones Finales**

A la luz de lo planteamientos antes presentados resta establecer algunas directrices que se deben considerar al abordar la situación de las trabajadoras técnico profesionales. La realidad laboral de estas trabajadoras se vincula de manera directa con los discursos discriminadores, con las asignaciones naturalizadas, y en ocasiones, con la neutralidad ética que subyace tanto en la conciencia subjetiva como en la inserción laboral concreta de las trabajadoras.

A través del estudio, se constata que la ética referente a la condición de inserción en el trabajo de las mujeres con calificación técnico-profesional, remite muchas veces a la neutralidad. Ésta ética de la neutralidad se diferencia de la naturalización de la discriminación por género, principalmente, porque se hace manifiesta en la aceptación de dicha discriminación y en la justificación discursiva de ella. Así las diferencias no se asumen como naturales, sino que se hacen concientes y se aceptan reflexivamente: se justifica la distinción discriminatoria.

En la medida en que la ética de la neutralidad se instala y opera en el campo laboral, las mujeres sienten conciencia de su descontento frente a la situación laboral que vivencian, sin embargo están insoslayablemente conformes. Esto genera que las mujeres se constituyan como actores sociales capaces de hacer propias las posibilidades que le pone a su disposición el mundo social, cultural y laboral; además de permitir que tales posibilidades se instalen como condiciones deseables de dichas trabajadoras. Al eliminarse la distancia entre las condiciones deseables y las posibilidades disponibles, la ética de la neutralidad se personifica en la experiencia de las trabajadoras técnico – profesionales y se expresa en sus relatos sobre dicha experiencia.

Considerando este elemento como el rasgo distintivo de este estudio, se presentarán seis puntos a considerar en la generación de acciones de buenas prácticas laborales para las trabajadoras técnico – profesionales.

1. La concepción escindida del trabajo, en la cual el remunerado es asociado a los hombres y el doméstico es exclusivo de las mujeres, constituye un constructo sociocultural que se cristaliza en los marcos jurídicos normativos del Estado. En este sentido, el derecho – muchas veces – en vez posibilitar una superación de los obstáculos de la discriminación laboral por género, deja en un plano no garantizable la realización de la mujer en el ámbito laboral. Así, los distintos reglamentos jurídicos en vez de estar al servicio de la mujer, se pueden volver en su contra. El abordaje de esta situación, tiene como gran desafío, dinamizar las concepciones normativas de la mujer y del hombre que se han instalado históricamente. Sin embargo, en la evolución de esta misma historia ha sido plausible remover lentamente estos constructos sociales y culturales.

Para mantener esta tendencia se pueden plantear dos elementos. En primer lugar, se deben realizar esfuerzos para que la superación de los obstáculos que enfrenta la mujer en el trabajo (y otros ámbitos), no sea un elemento particular, si no un acuerdo social que evidencia un camino hacia un desarrollo equitativo para todos

---

*“Diagnóstico de la situación laboral de mujeres con calificación técnico - en Chile”*

---

los miembros de la sociedad. De esta forma, las mujeres técnico profesionales podrán vivenciar su experiencia laboral superando las tensiones en que se sitúan y empoderándose como sujetos de derechos laborales, garantizables y disponibles. Esto incidirá en la conformación de su identidad como trabajadoras y en el fortalecimiento de su participación. En segundo lugar, se deben generar acciones para que las trabajadoras técnico profesionales se incorporen al mundo laboral, no igualándose al conjunto de los trabajadores, sino desde la particularidad de su formación: una calificación especializada capaz de responder a las transformaciones de la producción mejor que cualquier otro tipo de formación. Concebir de esta forma la diferencia posibilita que la discriminación se traduzca en integración.

2. Se debe fortalecer la importancia de la formación técnico profesional como un tipo de calificación que otorga un conocimiento especializado. Este fortalecimiento se debe generar tanto desde el ámbito educativo como desde el campo laboral. En la medida en que se fortalezca y se posicione la condición de técnicos profesionales se logran dos cosas. Por un lado, se incentiva el desarrollo de una identidad de los trabajadores técnicos profesionales, que no se construyen en base a lo que no son (profesionales y obreros no calificados), sino en condición de su particularidad formativa. Por otro lado, se establecerá con mayor claridad una definición de las labores y condiciones laborales con que se integran los trabajadores técnico profesionales en el mercado. Esto posibilitará a las mujeres superar la tensión entre reconocimiento y legitimidad, pues existirá una valoración social y económica de esta formación. Pero también, al determinarse las condiciones laborales de un trabajador técnico profesional, será posible que la educación técnico profesional les permita una resolución de la tensión necesidad – autonomía – realización.
3. Las acciones para disminuir los obstáculos de la incorporación de la mujer al trabajo, han sido crecientes y significativas. Muchas de ellas, se han basado en la generación de beneficios para la conciliación familia y trabajo. Sin embargo, se debe considerar que este tipo de acciones tienen una doble cara. Por un lado, permiten que la mujer se incorpore de mejor manera al mercado del trabajo (lo cual siempre es positivo) y, por otro, pueden reproducir y fortalecer pautas de conducta que legitiman el que las mujeres se hagan cargo de las labores domésticas de manera exclusiva. En este sentido, se deben considerar las necesidades de la familia como un quehacer inevitable para la reproducción de las condiciones vitales de los hijos, que involucra a padres y madres. En el caso de que esto no se reconozca, se perpetúa la división sexual del trabajo. Por tanto, se requiere políticas neutrales que conciben a padre y madre como actores responsables del cuidado y condición de los hijos.
4. Se debe considerar que las acciones de descentralización deben reconocer la particularidad de los trabajadores técnico – profesionales a nivel regional. En el transcurso de los análisis, se pudo evidenciar que los trabajadores subrayan las diferencias que existen entre las condiciones laborales de una empresa que tiene instalaciones en Santiago y en regiones. En la medida en que no se realicen esfuerzos para la consecución de una integración regional, la realidad laboral de las trabajadoras técnico - profesionales se verá mermada, adicionalmente, por el

alto grado de centralización. Así, las regiones extremas continúan construyendo su experiencia en base al aislamiento, mientras que las regiones que se encuentran más cercanas al centro, la erigen a la sombra de Santiago.

5. Es preciso deshacerse de las asignaciones absolutas que limitan el análisis de género, es necesario aplicar medidas que permitan que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades, ya que de lo contrario, los estereotipos culturales y la reproducción continua de los discursos dominantes, seguirán imperando en nuestras percepciones y en nuestra institucionalidad social. Es fundamental fortalecer la gestión de sistema público a través de la formulación de políticas y programas que sustenten como principio generador la equidad de género. Es indispensable que el enfoque de género se instale en los discursos políticos, culturales, económicos y sociales, ya que de esa manera se podrán deconstruir los entramados y dispositivos dominantes, para comenzar un proceso hacia la equidad de género y la apertura de roles. Si bien los programas y políticas públicas deben tener un carácter técnico en su gestión e implementación, es necesario que los cambios e intervenciones en el ordenamiento social, estén acompañados de transformaciones a nivel cognitivo y subjetivo, ya que de lo contrario, las autoridades continuarán operando bajo una lógica parcial y segregada. Se requiere socializar a los organismos y autoridades en el análisis de género, ya que ello contribuirá al reordenamiento simbólico y subjetivo de las personas, además por cierto de potenciar la creación de nuevas políticas que integren el principio ético de la igualdad de derechos.
6. Es tiempo de entender la diferencia como un aporte al orden social, y no como un sinónimo más de inequidad o de desigualdad. Se requiere imperiosamente que los actores sociales, como unidades básicas de la convivencia social, y los sistemas públicos y privados, en sus diferentes niveles, comiencen a concebir la diferencia como un motor diversificador, y no como un hecho que margina y segmenta de manera implícita. Es necesario desestigmatizar la diferencia para equiparar la dinámica social en la que estamos insertos. Los discursos dominantes y estereotipados permean las prácticas y apreciaciones cognitivas respecto a hombres y mujeres, lo cual naturaliza la diferencia en vez de potenciarla desde la equidad. Es preciso reducir las consecuencias negativas de la diferencia, tales como la discriminación y la desigualdad, para permitir que dicha diferencia pueda constituirse en respeto, integración y diversidad.

## Bibliografía

- BERTRANOU M., Fabio, *“Trabajo Decente y equidad de género en América Latina”*, Cap. IX: Pensiones, Género y (des) protección social: ¿Una agenda pendiente?, OIT.
- REINECKE, Gerhard y VALENZUELA, M<sup>a</sup> Elena, *“La calidad del empleo un enfoque de género en ¿Más y mejores empleos para las mujeres?”*.
- DO CARMO NUNES, María; *“Medidas de Igualdad: Empleo y Formación Profesional”*, Isis Internacional, 1995, Ediciones de las Mujeres N° 22.
- LERDA, Sandra y TODARO, Rosalía; *“¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo”*, 1996, Centro de Estudios de la Mujer ([www.cem.cl](http://www.cem.cl))
- GUZMÁN, Virginia y TODARO, Rosalía; “La discriminación laboral ingresa a la agenda pública en: Todaro, R. y Rodríguez, R. (editoras), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*; editorial: 1995, Ediciones de Mujeres N° 22, ISIS Internacional-Centro de Estudios de la Mujer. Santiago.
- TODARO, Rosalía y GODOY, Lorena; *“Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”*; 2001, Centro de Estudios de la Mujer.
- GUZMÁN, Virginia y TODARO, Rosalía; *“Apuntes sobre Género en la Economía Global”*.
- DÍAZ, Ximena; GODOY, Lorena y STECHER, Antonio; *“Significados del Trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible”*, Capítulo 2.2: *“El trabajo como referente de las identidades de género”*., Cuaderno de Investigación n° 3. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, diciembre del 2005.
- *“Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo”*, Cáp. III: *“Género, Discriminación y Exclusión en el Mercado de Trabajo”*