

EL COLEGIO DE MEXICO
CENTRO DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y DEMOGRAFICOS

CARACTERISTICAS DE LA DEMANDA DE MANO DE OBRA FEMENINA EN
LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION

Trabajo presentado por
Ma. Teresa Jiménez Román
para optar por el grado de
Maestra en Demografía

Junio 1979



PRESENTACION DE LA INVESTIGACION

El informe que aquí se presenta constituye el análisis de los resultados de una encuesta aplicada a 600 establecimientos industriales en el área metropolitana del Distrito Federal con el propósito de captar las características de la demanda de mano de obra por sexo en aquellas actividades de la industria de transformación que absorben mano de obra femenina en forma significativa.

"La investigación responde a la necesidad de conocer los mercados de trabajo en que participa la mujer, las características de la demanda de mano de obra por sexo y los obstáculos que limitan una mayor absorción de mujeres en el trabajo industrial".

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mi agradecimiento a una serie de téc
nicos, compañeros del INET e investigadores de otras instituciones, que
colaboraron de diversas formas en la realización de esta investigación.
A todos ellos los menciono en seguida en un orden que de ninguna manera
implica diferencias en mi profundo agradecimiento.

Al Dr. Oscar Tangelson de la Organización Internacional
del Trabajo por su asesoría a lo largo de la investigación; a los
licenciados Sergio Vargas, Alfredo Ramírez y Miguel Cervera, del
Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo de la STyPS
por la afijación de la muestra de la encuesta y el procesamiento de la
información captada; a los licenciados Alfonso García Esquivel y
Victor Martínez del Departamento de Investigación del Servicio de
Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (ARMO), por su asesoría
y colaboración en el diseño de la forma final del cuestionario; a los
técnicos de la Unidad de Informática del Instituto Mexicano del Seguro
Social por la elaboración de programas y procesamiento electrónico de
las cédulas de registro de los empleadores, para convertir la clasifi-
cación de actividades económicas de la Organización Internacional del
Trabajo a la del C. I. L. U. de la O. N. U. ; al Dr. José Luis Reyna y a la
Lic. Soffa Méndez Villarreal de El Colegio de México por sus valiosos
comentarios y orientaciones; a los licenciados Moisés Vázquez y Car-
los García, por su colaboración en la selección y capacitación de los

encuestadores; a los licenciados Patricia Méndez, Rocío de la Torre y Benito Juárez por su apoyo en el auxilio de Investigación y procesamiento manual de información, y al Dr. Pedro Reyes Ortega, Coordinador de la Subdirección de Investigación del INET por su decidido apoyo para la terminación de este trabajo.

Finalmente, agradezco el apoyo de la Fundación Frederick Eberth que a través del INET me otorgó una beca para el desarrollo de la investigación.

Origen de la investigación

A raíz de la designación de México, por la Organización de las Naciones Unidas, como sede de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, el Gobierno Mexicano, instó a todas sus dependencias a realizar una serie de eventos y programas tendientes a conocer las características de la participación de la mujer en las actividades económicas, políticas y sociales, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores. Con ese objeto, dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se iniciaron algunas tareas, entre las que se encontraba como un aspecto fundamental, la de realizar un programa de investigación al respecto. Por tal razón, el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, inició y promovió una investigación denominada "Evaluación del empleo femenino y sus perspectivas".

Con la finalidad de llevar a cabo una investigación que permitiera, más adelante, la elaboración de proposiciones concretas en materia de empleo y formación profesional de la mujer, y por las distintas características que reviste el problema del empleo en cada uno de los sectores de actividad económica, se consideró conveniente realizar la investigación partiendo de una división entre los tres grandes sectores de actividad económica (agropecuario, industrial y de Comercio y servicios) y, dentro de estos, entre la oferta y la demanda de mano de obra por sexo; considerándose también la necesidad de es

tudiar, en forma paralela las actividades desempeñadas por la mujer que contribuyen a la producción económica, pero que no son remuneradas directamente (trabajo no asalariado) y las necesidades de capacitación de mano de obra que manifiestan los empleadores en las distintas ramas de actividad económica.

El presente trabajo, que forma parte entonces de este programa global de investigación, aborda el tema de la demanda de mano de obra femenina en el sector industrial.

CARACTERISTICAS DE LA DEMANDA DE MANO DE OBRA FEMENINA EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION

INTRODUCCION

1. Nivel de ocupación
 - 1.1. Desocupación estacional
 - 1.2. Densidad de mano de obra.
2. Estructura de la ocupación por áreas y categorías.
3. La ocupación femenina en el proceso de producción
 - 3.1. Naturaleza de los trabajos asignados a la mujer
 - 3.2. Causas que limitan su mayor absorción
4. Requisitos mínimos de calificación
5. Salarios: diferencias por sexo y categoría en la ocupación.
6. Movilidad ocupacional
7. Edad y estado civil de las mujeres ocupadas.
8. Fuentes de reclutamiento de mano de obra

RESUMEN Y CONCLUSIONES

ANEXOS

ANEXO 1 Manual del encuestador

ANEXO 2 Cuestionario

ANEXO 3 Diseño de la muestra

ANEXO 4 Sectores del proceso de producción por subgrupo industrial.

LISTADO DE CUADROS DE INFORMACION

Nº	TITULO
1.	Mano de Obra Ocupada, 1975
2.	Personal Ocupado de Manera Permanente, 1975
3.	Indice Mensual de Ocupación Temporal, 1974
4.	Ocupación Temporal Cíclica y sus Causas, 1975
5.	Ordenamiento de los Subgrupos Industriales de Acuerdo a su Volúmen de Empleo, Densidad de Mano y % de Capacidad Instalada Utilizada, 1975.
6.	Causas por las que los Establecimientos no Utilizan al 100 % la Capacidad Industrial de Producción Instalada, 1975.
7.	Coefficientes de Elasticidad Empleo-Producción y Empleo Capitalización, 1960-70.
8.	Mano de Obra Ocupada en las Areas de Producción y Administración, 1975.
9.	Mano de Obra Ocupada por Categoría en las Areas de Producción y Administración, 1975.
10.	Ocupación Femenina en el Proceso de Producción: Tareas Iniciales, Intermedias y Finales, 1975.
11.	Indice de Concentración de la Ocupación Femenina en los Sectores de Producción, 1975.
12.	Porcentaje de Frecuencias y Razones de las Ocupaciones Consideradas como Exclusivas de Mujeres, 1975.
13.	Causas por las que el Empleador no Ocupa Mujeres en Algunos Sectores del Proceso de Producción, 1975.
13.A.	Promedio de Frecuencias de las Causas por las que el Empleador no Ocupa Mano de Obra Femenina en Algunos Sectores del Proceso de Producción, 1975.

14. Otros Sectores Donde También se Pueden Ocupar Mujeres, 1975.
15. Requisitos Mínimos de Calificación en el Proceso de Producción, 1975.
16. Requisitos Mínimos de Calificación por Tareas del Proceso de Producción, 1975.
17. República Mexicana; Nivel de Escolaridad y Adies tramiento de la Población Económicamente Activa, 1970.
18. Salarios por Categoría en la Ocupación, 1975.
19. Movilidad Ocupacional: Número de Ascensos Res pecto a la Ocupación Total, 1975.
20. Causas que Limitan la Movilidad Ocupacional de la Mujer, 1975.
21. Causas de la Movilidad Ocupacional, 1975.
22. Estado Civil de las Mujeres Ocupadas, 1975.
23. Mano de Obra Femenina Ocupada por Grupos de Edad, 1975.
24. Fuentes de Reclutamiento de Mano de Obra, 1975.

G R A F I C O S

1. Índice Mensual de Ocupación Temporal.
2. Índice de Concentración de la Ocupación Femenina en los Sectores del Proceso de Producción.
3. Escala de Actitudes de los Empleadores Frente a la Contratación de Mujeres en Todos los Sectores del Proceso de Producción.
4. Relación Salario Promedio Femenino Salario Promedio Masculino por Categoría en la Ocupación.
5. Porcentaje de Mujeres Ocupadas por Grupos de Edad.

Introducción

- a) Algunos antecedentes históricos que condicionan la participación de la mujer en el trabajo.

Desde la aparición de la humanidad en la historia, tanto el hombre como la mujer han participado en las actividades im prescindibles para la satisfacción de sus necesidades y las de la sociedad. Sin embargo, la división del trabajo en base al sexo, parece ser una característica universal de todas las sociedades de las cuales se tiene conocimiento, desde las más primitivas tecnológicamente hasta las economías industriales avanzadas, aunque hay una considerable variación en la distribución de las tareas entre los sexos.

De una manera sucinta y esquemática, es conveniente retomar los estadios prehistóricos de la cultura, salvajismo, barbarie y civilización, tratados por Engels en "El origen de la familia, la propiedad privada y el estado" para esbozar la forma como se ha dado la incursión de la mujer en la producción:

En el estadio del salvajismo, la mujer participaba, al igual que el hombre en la apropiación que la naturaleza ya da hechos; en tonces, y en el inicio de la barbarie, dada la existencia de la promiscuidad sexual y el matrimonio por grupos, " la descendencia solo puede establecerse por línea materna, por lo que las mujeres gozan de un gran aprecio y respeto, y esto llega hasta

el dominio absoluto de la mujer, o sea el matriarcado". (1)

Es en la etapa intermedia de la barbarie, cuando las tribus se hacen sedentarias al aparecer la agricultura y la ganadería, el momento histórico en el que surge de manera espontánea una división del trabajo entre los sexos; el hombre se dedica a la caza, pesca y recolección de alimentos, mientras la mujer permanece en el hogar, encargándose de las tareas domésticas que incluyen la fabricación de utensilios, vestuario y preparación de alimentos; trabajo que entonces es reconocido como productivo.

Con el desarrollo y surgimiento de los procesos productivos, esta división del trabajo se modifica, presentándose además, grandes variaciones en las distintas sociedades e incluso entre los diferentes grupos que integran esas sociedades. A medida que la fuerza de trabajo del hombre iba haciéndose capaz de crear más productos que los necesarios para su sostenimiento, se crea un excedente para el intercambio; la producción de aquellos bienes que tradicionalmente, realizaba la mujer en el seno del hogar, se substituye por la fabricación de los mismos en gran escala en unidades productoras (talleres) donde se emplea fundamentalmente mano de obra masculina. Con esto, el trabajo casero deja de ser considerado como productivo y la

(1) "El derecho materno de Bachofen (1861) citado por Engels en "El origen de la familia la propiedad privada y el estado".

mujer se vuelve económicamente dependiente.

Es ya en los albores de la civilización cuando surge la familia patriarcal. Engels opina en este sentido que "el derrocamiento del derecho materno fué la gran derrota del sexo femenino en todo el mundo. El hombre empuño también las riendas de la casa, la mujer se vió degradada, convertida en la servidora, en la esclava de la lujuria del hombre, en un simple instrumento de reproducción".

Con la aparición de la familia patriarcal aparece también la monogamia como una consecuencia del desarrollo de una ideología que determina la imagen de la mujer y su papel en la vida social.

Parece entonces, que el sistema de producción imperante crea una ideología que es la que rige los patrones de comportamiento de los individuos de una sociedad"; la ideología impregna todas las actividades del hombre comprendiendo entre ellas la práctica económica y la práctica política.... gobierna los comportamientos familiares de los individuos y sus relaciones con los otros hombres y con la naturaleza. (2)

En la actualidad, en los países de producción capitalista los pa

(2) Véase: Martha Harnecker "Los conceptos elementales del materialismo histórico". Ed. Siglo XXI, 1973, p.p. 96-97.

trones socioculturales han creado una actitud supuestamente proteccionista hacia la mujer, que redundo en la discriminación y en el incremento de la población marginada. Por otra parte, el difícil acceso a la capacitación de las mujeres en este contexto, las coloca en una situación desventajosa en el mercado de trabajo que dificulta y en las más de las veces impide su incorporación y promoción en la actividad económica. Por ello, aún cuando se observa una tendencia al incremento en la participación femenina, esta es significativamente menor que la del hombre y se da con diferencias substanciales respecto a esta última en lo que se refiere a las oportunidades de empleo, de remuneración y de trato.

Sin embargo, habría que tomar en cuenta otros dos aspectos que han acrecentado esta participación de la mujer. Uno es la prosperidad; Evetyne Sullerot apunta "la prosperidad comporta una aceleración del consumo, que a su vez arrastra una aceleración del consumo, que a su vez arrastra una aceleración de la producción, y ambas, al aumentar de manera continua, crean puestos de trabajo. ... la prosperidad moderna parece incrementar los puestos de trabajo femenino y permitir la inclusión de la mujer en la vida económica en mucho mayor grado que en los períodos de recesión o de pa^{ro}so"⁽³⁾

(3) Evetyne Sullerot. "La mujer tema candente". Biblioteca para el hombre actual, 1971, p. 9.

Otro es el hecho de que los países "en vías de desarrollo", al adoptar los modelos de los avanzados, han provocado una concentración de la riqueza cada vez mayor, y por ende, efectos negativos desde el punto de vista social. A grandes rasgos, se ha sucitado que la configuración de la estructura de la producción se encuentre cada vez más dirigida hacia la elaboración de bienes y servicios que demanda un núcleo reducido de la población ⁽⁴⁾ (el que tiene los niveles altos de ingreso); con ello se ha generado un aumento en el nivel de desempleo, una oferta inelástica de bienes y un encarecimiento de los productos esenciales para cubrir las necesidades básicas del grueso de la población, y se ha afectado a los grupos de más bajos ingresos de tal manera que el ingreso familiar resulta insuficiente. Si a esto se aúna el fuerte crecimiento de la población, resulta compreensible que muchas mujeres se vean presionadas a buscar trabajo por la necesidad de complementar el ingreso familiar.

Por otra parte en los países bajo un sistema de producción socialista se ha creado una actitud favorable de la sociedad para el trabajo de la mujer que permite una mayor participación de ésta en las actividades económicas. Véase cuadro 1 en donde aparece la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en las ocho zonas geográficas principales del mundo en 1960 y pro

(4) Véase: Max Nolfic. "Desarrollo Industrial Latinoamericano", F. C. E. 1975, p. 57

Cuadro No. 1

PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA FUERZA DE TRABAJO EN
LAS OCHO ZONAS GEOGRAFICAS PRINCIPALES DEL MUN
DO, 1960 Y PROYECCIONES PARA 1975

ZONA GEOGRAFICA	TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA		TASA DE PARTICIPACION FEMENINA	
	1960 (%)	1975 (%)	1960 (%)	1975 (%)
Todo el mundo	29.8	27.9	35.0	34.3
Africa	25.4	23.0	31.5	30.9
América Latina	12.6	12.0	19.2	19.6
América del Norte	24.2	27.6	31.4	35.0
Asia del Este	37.1	35.8	40.1	38.0
Asia Meridional	25.4	22.4	30.6	29.7
Europa	29.3	29.3	33.6	34.4
U.R.S.S.	48.5	48.0	51.6	49.3
Oceanfa	22.7	25.4	27.2	30.4

a) Mujeres activas como proporción de la población femenina total.

b) Mujeres activas como proporción de la fuerza de trabajo total.

Fuente: Conferencia Internacional del Trabajo. Igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. Informe VIII, 60a. Reunión, formación profesional para la mujer. Estudios y Monografías No. 20, CINTERFOR, Montevideo, 1976, que incluye en el anexo los países que incluye cada una de las regiones.

yecciones para 1975. Esto se debe básicamente a las posibilidades de planificación económica que ofrece este tipo de sistema, lo cual propicia, a su vez, una mayor utilización de los re cursos humanos, y los roles que desempeñan el hombre y la mujer tienden a darse en condiciones de mayor igualdad.

Las cifras del cuadro 1 muestran que la mujer en la U. R. S. S., tiene prácticamente las mismas oportunidades de en pleo que el hombre, mientras que en América Latina estas son cuatro veces más reducidas.

Cabe entonces preguntarse, con estos antecedentes que puede esperarse de las condiciones de la participación de la mujer en el trabajo en un país capitalista en vías de desarrollo como México.

Se ha creado una sociedad que asigna papeles diferentes al hombre y a la mujer, lo que hace que ésta desde que nace, esté limitada en gran medida a la realización de ciertas actividades; las del hogar, que han perdido importancia con el avance de la industrialización. La mujer realiza en el hogar una serie de trabajos que son imprescindibles para la familia y la sociedad, pero que no son reconocidos socialmente como importantes, pese a que este trabajo femenino constituye una contribución indirecta al proceso productivo, pues brinda las condiciones que permiten la participación del resto de la familia en la actividad

reconocida como productiva y/o en el sistema escolar. Si la mujer dejara de prestar los servicios que normalmente realiza como madre y ama de casa, la familia tendría que pagar por ellos; su trabajo es visto en la familia como algo complementario más que competitivo.

Cuando la mujer participa en las actividades reconocidas como productivas y por tanto percibe un ingreso, por una parte lleva una doble carga, ya que continúa en mayor o menor medida (según el estado civil y el estrato social al que pertenezca) con su responsabilidad dentro del hogar; por otra, se le restringe casi exclusivamente a ocupaciones "propias de mujeres", las que se asocian a bajos niveles de remuneración. Entre estas ocupaciones se encuentran las que pueden considerarse como una prolongación de las tareas del hogar y aquellas para las que su realización requiere de una calificación que puede obtenerse en un corto tiempo, como es el caso de las secretarías, las costureras y las enfermeras. Tal situación representa una discriminación en la medida en que se circunscribe a la mujer básicamente a servicios de apoyo. Es fácil ejemplificar este hecho en sociedades como la nuestra: los médicos por lo general son hombres y las enfermeras mujeres; los programadores son hombres y las secretarías mujeres.

Esta segregación ocupacional por sexo dentro del mercado de

trabajo y la resultante división de trabajadores en dos grupos no competidores es entonces profundamente arraigada en nuestra tradición y costumbre pues conserva las características básicas que ^{admiran} goveinan la relación de la mujer y del hombre en la familia. (5)

La fuerza de estos factores institucionales opera tano por el lado de la oferta como para el de la demanda para restringir las oportunidades de empleo de la mujer. Por el lado de la oferta, las mujeres son socializadas para aspirar y ^{ser} entrenarse en aquello que se considera apropiado para ellas; el sistema educativo se encarga además de intensificar este problema canalizandolas a actividades tradicionalmente femeninas.

Por el lado de la demanda, no hay ninguna razón para suponer a los empleadores como un grupo aparte de toda la sociedad prevaleciente.

En este contexto, adquiere sentido la idea de conocer en la declaración de los empleadores, las causas de la baja absorción de mano de obra femenina, así como las características de la contratación y promoción de la misma dentro de las empresas:

b) Importancia

(5) Francine Blau Wisskoff. Women's Place in The Labor Market. in American Economic Rivew, Mayo 1972 p. 163

En el marco del problema del empleo de la fuerza de trabajo, el de la inadecuada utilización de la mano de obra femenina co
bra importancia significativa, tanto desde el punto de vista del desperdicio social de recursos humanos que ello significa, como desde la perspectiva de la preocupación ahora mundial de lograr una integración más completa de la mujer al proceso de desarrollo.
(6)

En un país con problemas de desempleo como México, en donde el aparato productivo no ha sido capaz de absorber eficientemente a las crecientes cantidades de población que solicitan empleos -situación que se ha pronunciado notablemente en las ciudades por los flujos de mano de obra provenientes del campo- la presencia de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo in
dustrial ha contribuido a agravar el problema del desempleo ur
bano.

En este sentido, la mujer se encuentra doblemente marginada,

-
- (6) Véase: O. N. U., Preámbulo de la declaración sobre la elimi
nación de la discriminación de la mujer aprobada por la Asamblea General en virtud de su resolución 2263 (XXII), (7, IX, 1967) y Lineamientos de la Política Laboral en el Gobierno del Presidente José López Portillo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los que como primer punto se establece la promoción de las oportunidades de empleo y se menciona la preocupación por vencer los obstáculos que dificultan la ocupación de la mujer.

puesto que además de ser afectada por los factores que determinan la oferta y la demanda de trabajo, su incorporación a las actividades económicas se ve todavía más restringida por la influencia de fenómenos de carácter cultural.

Considerando los elevados índices de desempleo, los problemas del desequilibrio en la distribución del ingreso y de la concentración de la población y las actividades económicas en determinados puntos geográficos, promover a la mujer a una mayor incorporación al mercado de trabajo, aún cuando a ésta se le oriente y se le capacite para el desempeño de ciertos puestos, significa aparentemente desplazar a la mano de obra masculina que en la mayoría de los casos constituye la fuente única de los ingresos familiares y esto es precisamente lo que se debe evitar.

Dada la estructura y características de las actividades prevalentes cabría preguntarse: ¿Cuál es la factibilidad en el costo, mediano y largo plazo de un incremento considerable de participación femenina en el proceso productivo? ¿Qué cambios deberán introducirse para lograr ese incremento?

Para responder a estos cuestionamientos es necesario conocer primero las características de la demanda de mano de obra, considerando las diferencias que se presentan a nivel de los sexos, así como los obstáculos que limitan una mayor absorción de mujeres.

En este sentido, la investigación que ahora se presenta, aspira a colaborar en dicho conocimiento, refiriéndose específicamente a las características de la demanda de mano de obra por sexo en la industria de transformación.

c) Trabajos previos relacionados con el tema.

Se han elaborado ya algunos trabajos en donde se analiza la participación de la mujer en los mercados de trabajo en México,⁽⁷⁾ en ellos se habla, entre otros aspectos, de las alternativas de participación de la mujer en el mercado de trabajo, de la desventaja en la que se encuentra la mujer para ingresar a éste en condiciones de igualdad con el hombre y de algunos de la mujer para ofrecer su fuerza de trabajo, entre los cuales se considera a la demanda de mano de obra femenina en la explicación de su restringida participación.

El porqué de una demanda de mano de obra femenina más restringida, es esbozado a grandes rasgos por la escasez de información y estadísticas suficientes que permitieran no solo cuantificar la ocupación femenina y distinguir a las actividades de ma

(7) Véase por ejemplo: Lilliana de Riz. "El problema de la condición femenina en América Latina: La participación de la mujer en los mercados de trabajo. El caso de México". En Mujeres en América Latina CEPAL/F.C.E., 1975 y Ma. Teresa Rendón, Mercedes Pedrero. "Alternativas para la mujer en el mercado de trabajo en México". 1er. documento de investigación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (INET, CENIET, SPE) presentado en el Seminario sobre Mercados de Trabajo y Migraciones Interinas, organizado por la O.N.U, Marzo, 1975. Minieco.

por absorción, sino determinar las causas, desde el punto de vista del empleador que impiden esa mayor absorción.

d) Objetivo

Conocer en el Area Metropolitana del Distrito Federal, los mercados de trabajo de la industria de transformación en que participa la mujer y las características que presenta, en esos, la demanda de mano de obra por sexo.

Principalmente se quiere conocer:

- Cuáles son las actividades de mayor demanda
- Qué grado de calificación requieren
- Cuáles son los factores que limitan su mayor absorción
- Las nuevas áreas del trabajo industrial en qué sería factible incrementar dicha participación.

La finalidad esencial de este conocimiento es la de contribuir a la creación de la infraestructura de información necesaria, a manera de diagnóstico que permita cuantificar la magnitud de los problemas y elaborar conclusiones que orienten los esfuerzos destinados a solucionarlos.

- Muy posiblemente el trabajo solo permita plantear más problemas de los que podrán resolverse; esto mismo es importante en la medida en que se acerque a la realidad.

e) Contenido

Una vez seleccionadas las actividades sujetas a investigación y realizada la encuesta para captar las características de la demanda por sexo, el análisis se centra en el siguiente esquema:

- 1) Nivel de ocupación; en el que además de determinar la magnitud de la ocupación femenina se considera la influencia del tipo de contratación (permanente o temporal) y de la organización del proceso de la producción, desde el punto de vista de la intensidad en el uso de los factores capital y trabajo.
- 2) Estructura de la ocupación por áreas y categoría, a fin de conocer la división del trabajo en base al sexo y los niveles de jerarquía y responsabilidad asignados a la mujer en las áreas de producción y administración.
- 3) La ocupación femenina en el proceso de producción, donde se analiza la naturaleza de los puestos asignados a la mujer y las causas que limitan su mayor absorción.
- 4) Requisitos mínimos de calificación para conocer lo que necesita un trabajador desde el punto de vista del empleador para el desempeño de un puesto.
- 5) Salarios; en donde se cuantifican las diferencias por

sexo y categoría en la ocupación.

- 6) Movilidad ocupacional para conocer las oportunidades de promoción que tiene la mujer en relación con el hombre.
- 7) Edad y estado civil de las mujeres ocupadas; para detectar la forma en que estos factores influyen en la decisión del empleador frente a su contratación y
- 8) Las fuentes de reclutamiento a que normalmente acude el empleador.

f) Hipótesis

Bajo la consideración de la influencia que ejercen los patrones socioculturales en la aceptación por el trabajo de la mujer, se plantea la hipótesis de la existencia de una segmentación de los mercados de trabajo en la industria de transformación en base al sexo.

Esta división del trabajo en base al sexo crea sub-mercados separados, con una mínima movilidad directa entre ellos, distinguidos por diferentes características y reglas de comportamiento. Dicha segmentación es tanto horizontal como vertical.

Desde el punto de vista horizontal, la demanda de mano de obra femenina se restringe a aquellas actividades consideradas

como propias de mujeres.

Desde el punto de vista vertical, la ocupación de mujeres se da primordialmente, en la escala jerárquica, en los llamados trabajos subordinados.

En este orden de ideas, se pretenden confrontar en la investigación una serie de consideraciones parciales como:

- La demanda de mano de obra femenina se circunscribe básicamente a actividades "propias de mujeres", las que pueden considerarse como una prolongación de las tareas del hogar (como son la confección de prendas de vestir y la preparación de alimentos) o actividades para las que se "arguye" que la mujer tiene mayor destreza que el hombre.
- En los puestos de trabajo creados por el empleador la demanda de mano de obra puede ser de manera permanente o temporal. Entre estos dos tipos de demanda se espera en general que las mujeres acepten más los puestos eventuales en tanto ellos consideren su trabajo como algo complementario y temporal al no constituir normalmente la cabeza de los ingresos familiares.

En esta consideración no implícita la idea de la motivación que orilla a la mujer a ofrecer su fuerza de trabajo. Cuando la necesidad de trabajar es solamente determina-

da por la pobreza, se trabaja por y en lo que de inmediato se puede conseguir. Desafortunadamente las mujeres que se ven en esta situación son normalmente las que cuentan con una escasa o nula capacitación para el trabajo y constituyen la mayoría.

- Las características tecnológicas, desde el punto de vista de la intensidad en el empleo de los factores capital y trabajo, que se asocian a la elaboración de los productos industriales constituyen un factor importante en la determinación del nivel de la demanda de mano de obra.

Partiendo del supuesto de una relación inversa entre el nivel de mecanización y el de la mano de obra empleada, se espera que el primero afecte mayormente a la ocupación femenina. Es decir, una tecnología intensiva en el empleo de capital requiere de menos trabajadores con un grado de calificación mayor, para lo que existen menos mujeres capacitadas.

- En la estructura de la ocupación, los puestos que desempeña generalmente la mujer son aquellos en los que se realizan las tareas de apoyo a las de responsabilidad directa; es decir, los trabajos de oficina como de la producción.
- En el área de producción, los puestos de trabajo que desempeñan

peña la mujer son aquellos que constituyen por lo general las etapas complementarias al proceso de transformación (tareas como acabado, etiquetado, control de calidad, empacado) en donde tampoco es grande el nivel de responsabilidad.

- La mujer es discriminada en algunos sectores del proceso de producción por razones de orden cultural y natural que asignan a la mujer el desempeño de un papel determinado en el medio en el que se desenvuelve y limitan sus alternativas de ocupación. Esta situación propicia que en las ocupaciones existan los territorios de hombres y de mujeres.
- Entre las razones para no contratar mujeres en algunos sectores de la producción influyen más las que "atañen a las mujeres mismas; como el horario de trabajo, el esfuerzo físico requerido, la falta de capacitación, etc., que las que dependen de la unidad de producción como los criterios de rentabilidad.
- En los requisitos de calificación establecidos para el empleador no existen diferencias por sexo. Esto no pretende corroborarse y la información al respecto no se capta por sexo en la encuesta.
- La mujer es discriminada en las remuneraciones; a igual

les ocupaciones entre hombres y mujeres existe una diferencia a favor de los hombres.

- La movilidad vertical de la mano de obra femenina es significativamente menor que la masculina por la actitud conformista y pasiva que las mujeres demuestran en su trabajo y el supuesto generalizado entre los empleadores de que esta no posee las características de energía y de mando necesarias para el desempeño de un puesto de dirección o supervisión.
- En general el empresario prefiere contratar a las mujeres solteras por el mayor número de prestaciones que éste se ve obligado a otorgar a la mujer casada y la potencial menor dedicación que de esta última se espera en virtud de que tiene que compatibilizar su trabajo con sus obligaciones de madre y ama de casa.
- En la estructura por edad de las mujeres ocupadas se espera una mayor concentración en las edades jóvenes (menores de 25) y entre las de edad avanzada (mayores de 35).

 g) Metodología.

La información manejada en esta investigación ha sido:

- 1) Información y tabulaciones especiales de los censos eco-

nómicos y de población; 2) encuestas a establecimientos industriales que realiza la Secretaría de Industria y Comercio sobre "Trabajo y salarios industriales"; 3) Información captada en el trabajo de campo directo y que consiste en una encuesta por muestreo a los establecimientos industriales para captar una serie de variables necesarios que no son captadas en las fuentes 1 y 2.

El análisis de las fuentes 1) y 2) permitió la selección y ubicación geográfica de las actividades industriales en las que existe una mayor absorción de mano de obra femenina, esto es, la determinación de los mercados de trabajo industrial en donde participa la mujer.

Los criterios de selección de las actividades industriales fueron:

- Cantidad de mano de obra femenina (en valores absolutos).
- Proporción de mujeres empleadas con respecto al total de ocupadas.
- Concentración de las actividades dentro de la industria estatal.
- Actividades industriales que emplean mujeres en un número mayor de ocupaciones.
- Sector formal de la transformación⁽⁸⁾; no porque se consi

(8) Véase la definición de este en el marco de conceptos p. 37

dere de poca importancia al sector formal, sino porque este fué objeto de otra investigación dada su naturaleza que requiere de otra metodología.

- Número medio de mujeres ocupadas por establecimiento industrial.

Con estos criterios se delimitó a nivel regional en el país, las actividades sujetas a investigación y se programó la realización de la encuesta en tres etapas, definiendo el objetivo en cada una de ellas ⁽⁹⁾ Por insuficiencia de presupuesto, sólo pudo llevarse a cabo la primera que consistió en una encuesta a 600 establecimientos industriales en el Area Metropolitana de la Ciudad de México, ⁽¹⁰⁾ agrupando a las actividades, por razones de índole práctica en Subgrupos, de acuerdo a la clasificación Internacional Uniforme elaborada por la Organización de las Naciones, (C. I. I. U de la O. N. U.).

Las actividades seleccionadas fueron:

203 Deshidratación, conservación y envase de frutas y legumbres.

(9) Véase: Ma. Teresa Jiménez / Francisco Castillo. (La mano de obra femenina en la industria de transformación: Características de la demanda y necesidades de capacitación. (dos proyectos de Investigación). INET, STyPS, 1976. p.p. 17-23.

(10) En donde se considera al Distrito Federal y los municipios de Cuatitlán, Ecatepec, Naucalpan, Tlalnepantla, Guadalupe y San Mateo Atlisco.

- 208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mieles, concentrados y jarabes.
- 231 Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras blandas.
- 232 Fabricación de tejidos y artículos de punto
- 233 Preparación, hilado y tejido de fibras duras
- 234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte.
- 242 Fabricación de prendas de vestir
- 315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales
- 316 Fabricación de jabones, detergentes, perfumes, cosméticos y productos de tocador.
- 318 Fabricación de artículos y materiales de plástico, incluso juguetes y calzado.
- 371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos.

Para llevar a cabo el trabajo de campo de la encuesta se elaboraron primero las siguientes tareas:

- 1) Definición del sector formal (establecimientos mayores de cinco personas ocupadas)
- 2) Elaboración del listado de variables a captar en la encuesta (véase anexo).
- 3) Elaboración de cuadros de salida de información
- 4) Elaboración del marco muestral: obtención de un directorio industrial estratificado de acuerdo al número de

personas ocupadas. (11) La estratificación se hizo al pensar en la existencia de un comportamiento heterogéneo del empleador en función del tamaño de la empresa. (12) Considerando: a) pequeña empresa aquella 5-20 ocupados; b) mediana empresa aquella de 21-99 ocupados y c) empresa grande a toda aquella de 100 y más ocupados.

- 5) Elaboración del cuestionario (véase anexo 2)
- 6) Realización de una prueba piloto para probar el funcionamiento del cuestionario.
- 7) Perfeccionamiento del cuestionario y formas de levantamiento utilizadas en la prueba piloto.
- 8) Determinación del tamaño de la muestra (véase anexo 3)
- 9) Preparación del trabajo de campo para la encuesta definitiva; en ésta se elaboró un manual para el encuestador (véase anexo 1) que contiene la definición de todas las variables a captar, y recomendaciones generales acerca de la forma de llevar a cabo la entrevista; se seleccionó a 12 encuestadores (pasantes todos de la licenciatura en Economía o de Ingeniería Industrial)

(11) El Instituto Mexicano del Seguro Social proporcionó el listado de establecimientos industriales para las actividades seleccionadas. En esta institución se elaboraron los programas y el procesamiento electrónico para comentar la clasificación de actividades económicas de la Organización Internacional del Trabajo a la del C.I.L.U. de la O.N.U.

(12) Se emplea la estratificación manejada en otros trabajos de investigación. Véase por ejemplo Fondo de Garantía y Fomento a la Industria Mediana y Pequeña, Nacional Financiera, S. A. "Características de la Industria Mediana y Peque-

a través de una entrevista abierta para captar cualidades específicas e intereses de los aspirantes, provenientes todos de la Bolsa de Trabajo de la UNAM y del I.P.N., y se llevó a cabo la capacitación de los encuestadores seleccionados en un lapso de dos semanas durante las cuales se trató de concientizar a éstos de los objetivos de la encuesta y de la necesidad de realizar correctamente las entrevistas.

- 10) Realización del trabajo de campo que se inició en Septiembre 17 de 1975 y finalizó en Diciembre 15 del mismo año.

En función del objetivo establecido y con la información así generada, el enfoque del análisis se plantea a dos niveles: uno que se refiere al comportamiento de las variables en forma global entre los subgrupos industriales seleccionados), y que trata de establecer un diagnóstico acerca del comportamiento promedio del empleador en cuanto a las características de su demanda de mano de obra; y otro, en el que se observa simplemente la tendencia que manifiestan las variables en los estratos de establecimientos industriales de acuerdo al número de personas ocupadas, a fin de observar si el comportamiento del empleador es diferente en función del tamaño de la empresa.

Respecto a este segundo nivel, la información solo se maneja para el total de los subgrupos industriales, ya que aun cuando se tiene la información para cada uno de ellos, las deficiencias del marco muestral, ⁽¹³⁾ encontradas en el trabajo de campo produjeron la necesidad de estimar el número total de empresas en cada casilla del cuadro básico; es decir, se presentó efecto aleatorio adicional no previsto, que hizo inoperante la estimación de los coeficientes de expansión por casillas, ya que la naupanza asociada en cada estimación respectiva crece fuertemente. Por tal razón la inferencia a nivel de los estratos resulta válida sólo para el total de los subgrupos.

h) Limitaciones

Es conveniente enfatizar, que los recursos destinados a la investigación no fueron suficientes para llevarla a cabo en la forma planeada, circunstancia que restringió a cubrir sólo la primera etapa del trabajo y que es muy importante considerar, ya que la muestra fijada se encuentra sesgada hacia aquellas actividades que si emplean mujeres en forma significativa. La investigación se limita, por lo tanto, a conocer en estas actividades las actitudes del empleador en donde si se ocupan mujeres, dejando de analizar el porqué de que en otras actividades no se les emplea y

(13) Al realizar el trabajo de campo, hubo cambios de clasificación de actividad y de estrato. Véase Anexo p. 133 y 134.

las posibilidades de que ésto pueda ser.

Por otra parte, el presente informe no constituye un análisis exhaustivo de la información, tiene la finalidad de dar a conocer las características de las variables más relevantes.

i) El marco de conceptos.

Al iniciar la investigación manejando el concepto demanda de mano de obra como una categoría de análisis, queda sobre entendida la existencia de un mercado de trabajo en donde dicha demanda se enfrenta a una determinada oferta de trabajadores.

Se definen entonces estas categorías:

i. 1. El concepto del mercado de trabajo.

Clara J. de Bialostosky al definir a la fuerza de trabajo dice: "en una economía de mercado, las personas que ofrecen sus servicios a cambio de un sueldo o salario, conforman la fuerza de trabajo.

La recepción de una remuneración a cambio de la presentación de un servicio es el elemento fundamental para distinguir a los trabajadores. En México, la existencia de unidades de producción familiares y de empresas tecnificadas dificulta la demarcación clara de los límites de la fuerza de trabajo. Existe una cantidad importante

población cuya participación es de tipo marginal, para la cual, aún la delimitación del tiempo destinado a trabajar presenta dificultades". (14)

Esto lleva a considerar la existencia de ocupaciones que no pueden circunscribirse al criterio del mercado de trabajo. En el caso de la mano de obra femenina, una gran parte de su participación se da en artesanías domésticas, ayuda familiar no remunerada en la agricultura o en pequeñas empresas y ocupaciones domésticas.

Se distinguen entoncec, dos sectores diferenciados en el mercado de trabajo urbano. (15) Por una parte, se encuentra lo que podría denominarse como el "Sector informal" que concentra a los ocupados que por lo general no ejercen su actividad en las empresas organizadas y, constituye el resultado visible del excedente relativo de la fuerza de trabajo. En este sector se incluye a la mayor parte de los trabajadores por cuenta propia, el servicio doméstico y los ocupados (patrones o empleados) en empresas

(14) Clara J. de Biakstosky "Conceptos y definiciones en relación con el empleo, el desempleo y el subempleo". En Comisión Nacional Tripartita. Grupo de trabajo sobre empleo. México, D. F., julio de 1971, p. 3.

(15) Véase: Paulo R. Sousa y Victor E. Tolsman. "El Sector Informal Urbano", Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) Grupo de trabajo sobre ocupación-desocupación. Seminario de Problemas de Empleo en América Latina. Marzo, 1975. Mimeo) p.p. 2-3.

pequeñas, no organizadas formalmente".

Por otra parte estaría el "Sector formal" que "concentra las actividades económicas organizadas. Dicho sector incluye por el lado de la demanda de mano de obra a las plazas ocupacionales disponibles en las empresas organizadas y en los servicios personales requeridos por los estratos mayores ingresos".

En el sector formal de la industria de transformación que es en el que se lleva a cabo la investigación, y se define como aquel que está constituido por aquellos establecimientos que cuentan con cinco y más personas ocupadas, se establecen las siguientes consideraciones:

En una primera aproximación se considera que existen varios mercados de trabajo, uno para cada actividad, y a su vez, cada mercado puede estar segmentado en submercados⁽¹⁶⁾ por ocupaciones específicas y/o por sexo, en las que existen grupos no competidores que son efectivamente mercados de trabajo separados, sin movilidad directa entre ellos, que operan con diferentes condiciones de trabajo, diferentes oportunidades de promoción y dife

(16) Véase: Jean Vicens and Derek Robinson "Reserch into labour marlset behaviour", O.E.C.D., Paris, 1975 p. 97.

rentes salarios. Este es el caso de las ocupaciones ex
clusivas de hombres o de mujeres; aunque cabe esperar,
que las barreras de la movilidad que impiden operar a
las fuerzas del mercado pueden ser desplazadas por una
acción deliberada como la capacitación para el trabajo
y la motivación a la sociedad, en la que se encuentren
inscritos los empleadores, en cuyo caso, lo único que
separaría a estos segmentos de mercado sería el tiempo.

Ahora bien, la segmentación de los mercados de trabajo
en base al sexo, puede ser tanto horizontal, como verti
cal a través de la jerarquía ocupacional. (17)

En la segmentación horizontal se observa que ciertos
trabajos han sido restringidos a los hombres, otros a
las mujeres. Los salarios en el segmento femenino sue
len ser más bajos que en el masculino. Los trabajos fe
meninos frecuentemente requieren de una mentalidad de
servicio, es decir, una orientación hacia proveer servi
cios a otra gente y particularmente al hombre". Estas
características son reforzadas por la familia y las insti
tuciones escolares.

(17) Véase: Michael Reich, David M Gordon, and Richard
Edwards "A Theory of labor market segmentation" in
"Schooling in a Corporate Society, The political economy
of Education in America" by Martin Carnoy. Ed. Kay,
U.S.A., 1975. p.p. 69-78

Respecto a la segmentación vertical. Se ve a través de la categoría en la ocupación dentro de la cual se distingue, a su vez otros dos tipos de segmentación: a) la segmentación en mercados primarios y secundarios, diferenciados principalmente por las características de estabilidad en el trabajo.

En los mercados primarios la estabilidad en el empleo permite el desarrollo de habilidades en el trabajo, existe la carrera o escala ocupacional y los salarios son relativamente altos; en cambio, en los trabajos secundarios, la ocupación temporal no permite el desarrollo de habilidades en el trabajo, las oportunidades de ascenso son pocas y los salarios son bajos; b) la segmentación dentro de los trabajos primarios entre lo que puede llamarse trabajos subordinados son rutinarios y refuerzan las características personales de disciplina, obediencia a las reglas de autoridad y aceptación de los objetivos de la empresa; normalmente las mujeres se ocupan en este tipo de trabajos y esto sucede tanto en los trabajos de oficina como de la producción. Los trabajos independientes requieren y refuerzan la creatividad, solución de problemas, características de iniciativa propia y tienen frecuentemente estándares profesionales de trabajo.

1. 2. Concepto de la forma en que se genera la demanda.

Desde un p^{un}to de vista macroeconómico, la demanda de mano de obra está en función de las condiciones económicas imperantes (naturaleza y ritmo del crecimiento económico, la estructura productiva, los precios de los factores de la producción, etc.), la tecnología y los factores de la producción, etc.), la tecnología y los factores institucionales y de organización.

Aunque la demanda global de trabajo es la suma de las demandas de todas las empresas, existen diferencias entre regiones, tipos de actividad e incluso entre empresas industriales.

Las políticas gubernamentales influyen sobre el establecimiento de las de la empresa, pero ésta a su vez, al responder a las primeras con su criterio microeconómico, participa en la modificación del monto de la demanda global. Es pues decisivo el papel que ejerce la empresa al tomar sus decisiones en cuanto a la demanda de trabajo en forma global o por ocupación, y en el caso que nos ocupa, al fijar su política frente a la contratación de mano de obra femenina.

Generalmente, la ocupación de hombres y mujeres, las

calificaciones específicas requeridas, y por tanto la de manda de ocupaciones, están determinadas por las condiciones particulares de cada empresa. Los procesos de producción, y las decisiones relativas al contenido de un empleo están influidas por la tecnología, pero también por las actitudes y prácticas de la empresa. Diffícilmen te sucede que la cantidad de trabajadores a ocupar y los lineamientos del contenido del empleo se determinen fuera de la empresa por la tecnología, o las negociaciones colectivas en las industrias.

Pero las prácticas y actitudes de las que hablamos se de terminan esencialmente por las motivaciones del empresario o patrón, motivaciones que se suponen consistentes y racionales o convencionales, pero que son diferentes para el empresario cuya función esencial es la maximiza ción de utilidades en la empresa grande y para el patrón propietario de la pequeña empresa en donde el mismo (18) coordina y controla todas sus operaciones.

Por esta circunstancia, se consideró importante, la es tratificación de las empresas de acuerdo a su tamaño,

Véase: Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Los Recur sos Humanos para la industrialización", Formación pro fesional de pequeños industriales en las técnicas de direc ción y gestión, 1971, p. p. 153-158.

ya que las características tecnológicas y de organización difieren en la pequeña, mediana y grande empresa.

Por otra parte, en las motivaciones del empleador influyen, además de los criterios de rentabilidad, factores de tipo cultural que hacen que generalmente este piense que: a) la mano de obra femenina es más inestable, lo que puede producir irregularidades en la producción; b) existen ocupaciones que solo pueden ser desempeñados por hombres, por la menor resistencia física de la mujer o porque así ha sido tradicionalmente; c) normalmente las mu j er es se encuentran ante la posibilidad de quedar em b a r a d a s y ello implica un mayor número de prestaciones; d) para algunas actividades h a y que contratar mujeres, porque no existen hombres capacitados, o se trata de tareas que a estos no les atraen; e) no existen mujeres cap a c i t a d as para el desempeño de las tareas necesarias en la pro du cc i ó n industrial. Es por eso, que en la absorción de mano de obra, por patrones establecidos, normalmente se prefiere a los hombres, aunque muchas ocupaciones pueden ser desempeñadas indistintamente por hombres y mujeres.

Hay que tomar en cuenta también, que la demanda de mano de obra, dependiendo de la actividad, puede ser estacional.

La producción de algunas industrias es irremediable estacional; por ejemplo la producción de algunos alimentos enlatados que requieren de ciertos insumos que solo se cultivan en ciertas épocas del año.

La demanda de mano de obra es pues altamente condicionada por el empleador, creándose características variadas pero específicas a nivel de las diferentes actividades industriales y de los tamaños de las empresas; los puestos vacantes requieren tipos particulares de personas en un sitio determinado y de acuerdo con términos y salarios dados; siendo el sexo en la generalidad de los casos un factor primordial que influye en las actitudes del empleador frente a la contratación de personal.

1. Nivel de Ocupación.

El número total de ocupados registrado en la encuesta es de 264,650 personas. Esta cifra representa, de acuerdo con las cifras preliminares del Censo Industrial de 1975, alrededor de 33% de la ocupación total en la transformación en el Distrito Federal y el Estado de México.

El nivel de la ocupación femenina, medido por el porcentaje de mujeres empleadas respecto a la ocupación total, es para el conjunto de los subgrupos de 39.6% (104,785 mujeres). Es importante destacar que este porcentaje duplica la tasa de participación femenina promedio en la industria de transformación en el país en 1970, que esa de 18.2%.⁽¹⁾ Esta circunstancia refleja lo adecuado de la selección sectorial efectuada, con la excepción del subgrupo (233) preparación, hilado y tejido de fibras duras⁽²⁾ que presenta una baja proporción de mujeres ocupadas, 7.3%. Véase Cuadro 1.

Entre los subgrupos industriales, superan el promedio de la ocupación femenina total, en orden de importancia la fabricación de pre-

(1) Población económicamente activa femenina en la industria de transformación, respecto a la población económicamente activa total en el país. IX Censo de población y Vivienda.

(2) La decisión de considerarla se vió influida por el tipo de clasificación de actividades del marco muestral, que está basada en la clasificación de actividades de la Organización Internacional del Trabajo, la cual hubo que convertir a la del C. I. I. U. de la O. N. U., y al tratar de obtener de dicha clasificación las actividades seleccionadas, dado su nivel de agregación para algunos casos y de desagregación para otros, se consideró a toda la industria textil que abarca los cuatro subgrupos que en este trabajo se estudian.

NOMBRE DEL SUBGRUPO	Estrato	TOTAL PERSONAS OCUPADAS		MUJERES OCUPADAS		(a - b) % de Mujeres ocupadas en cada Subgrupo y en el Estrato
		Total por Subgrupo (a)	% En cada Subgrupo y Estrato	En cada Subgrupo (b)	% En cada Subgrupo y Estrato	
203 Conservación deshidratación y envase de frutas y legumbres	TOTAL	5 329	2.0	1 416	1.3	26.6
	5-20	502	9.5	154	10.9	30.6
	21-99	641	12.0	220	15.5	34.3
	100 y más	4 186	78.5	1 042	73.6	24.8
208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mieles, concentrados y jarabes.	TOTAL	6 964	2.6	3 320	3.2	47.7
	5-19	330	4.8	111	3.4	33.6
	20-99	951	13.6	423	12.7	44.4
	100 y más	5 683	81.6	2 786	83.9	49.2
231 Preparación hilado y acabado de textiles de fibras blandas	TOTAL	22 035	8.3	4 888	4.7	22.2
	5-20	730	3.4	179	3.7	24.5
	21-99	3 301	14.9	758	15.5	22.9
	100 y más	18 004	81.7	3 951	80.8	21.9
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto.	TOTAL	11 605	4.4	5 144	4.9	44.3
	5-20	1 355	11.6	724	14.1	53.4
	21-99	3 852	33.2	1 676	32.6	43.5
	100 y más	6 398	55.2	2 744	53.3	42.8
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras	TOTAL	233	0.1	17	0.0	7.3
	5-20	18	7.8	0	0.0	0.0
	21-99	215	92.2	17	100.0	7.9
	100 y más	0	0.0	0	0.0	0.0
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	TOTAL	2 307	0.9	685	0.7	29.7
	5-20	0	0.0	0	0.0	0.0
	21-99	1 163	50.5	525	76.6	45.1
	100 y más	1 144	49.5	160	23.3	13.9
242 Fabricación de prendas de vestir	TOTAL	63 463	24.0	46 718	44.6	73.6
	5-20	8 938	14.0	3 869	12.6	65.6
	21-99	28 799	45.4	19 670	42.1	68.3
	100 y más	25 726	40.6	21 179	45.3	82.3
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	TOTAL	28 101	10.6	10 791	10.3	38.4
	5-20	1 653	5.8	812	7.5	49.1
	21-99	5 298	18.9	2 605	24.1	49.1
	100 y más	21 150	75.3	7 374	68.4	34.8
316 Fabricación de jabones, detergentes, cosméticos y productos de tocador	TOTAL	17 059	6.5	4 743	4.5	27.8
	5-20	648	3.8	219	4.6	33.8
	21-99	2 607	15.3	1 359	28.6	52.1
	100 y más	13 804	80.9	3 165	66.8	22.9
318 Fabricación de artículos y materiales de plástico, incluso juguetes y calzado	TOTAL	47 163	17.8	15 951	15.2	33.8
	5-20	3 881	8.2	894	5.6	23.0
	21-99	12 251	25.9	3 277	20.5	26.7
	100 y más	31 031	65.9	11 780	73.9	37.9
371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos.	TOTAL	60 391	22.8	11 112	10.6	18.4
	5-20	1 175	2.0	324	2.9	27.5
	21-99	6 693	11.1	905	8.2	13.5
	100 y más	52 523	86.9	9 883	88.9	18.8
TODOS LOS SUBGRUPOS	5-20	264 630	100.0	104 735	100.0	39.6
	21-99	19 230	7.3	9 286	8.9	48.2
	100 y más	65 771	24.9	31 435	30.0	47.7
	100 y más	179 649	67.9	64 064	61.1	35.6

das de vestir (242) con 73.6% de mujeres en la ocupación total y 44.6% de la ocupación femenina en todos los subgrupos; la fabricación de dulces y confituras (208) con 47.7% y la fabricación de tejidos y artículos de punto (232) con 44.3%;⁽³⁾ aunque estos dos últimos representan apenas el 3.2 y 4.9% de la ocupación femenina en todos los subgrupos.

En cambio, es significativa la participación de mujeres en la fabricación de productos farmacéuticos y medicinales (316) con 38.4%, la fabricación de artículos y materiales de plástico (318) con 33.8% y la fabricación de aparatos industriales eléctricos (371) con 18.4%. En conjunto estos tres subgrupos constituyen el 36.1% de la ocupación total de mujeres en las actividades encuestadas. El resto de los subprogramas se encuentran comprendidos entre los deciles del 20 y 30% de participación femenina, aunque con menor importancia respecto a la ocupación femenina en todos los subgrupos, 1 y 5%.

Destaca en estos niveles de participación femenina la fabricación de prendas de vestir como una actividad eminentemente femenina; esto constituye un comportamiento atípico, aún en el marco de los subprogramas elegidos, precisamente por la elevada proporción de mujeres que en él trabajan, pues en el resto de los subprogramas elegidos,

(3) En donde un sector de la producción es también la confección de prendas de vestir.

precisamente por la elevada proporción de mujeres que en él trabajan, pues en el resto de los subgrupos ésta no llega al 50%.

Como puede advertirse y podrá ratificarse luego en el análisis de las categorías en la ocupación, la mayor parte de los subgrupos corroboran la hipótesis sustentada respecto a que los mercados de trabajo industriales se encuentran segmentados en base al sexo pues la mujer encuentra ocupación especialmente en las actividades que implican, por su contenido y exigencias, una prolongación de las tareas propias del hogar (elaboración de alimentos y prendas de vestir) o aquellas para las que el empleador estima que la mujer tiene mayor competencia que el hombre, bien sea porque éste no tiene las habilidades requeridas o porque no se siente atraído por tales ocupaciones porque socialmente son consideradas como femeninas. (Este es el caso de las tareas de empaque y etiquetado en la fabricación de medicinas, cosméticos y alimentos).

Analizando el comportamiento de esta variable entre los estratos, puede advertirse que el más alto nivel de participación femenina se da generalmente en el primero y segundo estrato, aunque obviamente la excepción es el caso de la confección de prendas de vestir, por tratarse como anteriormente se vió de una actividad esencialmente femenina. Por otra parte, la concentración de la ocupación femenina en los dos primeros estratos es una consecuencia de la configuración característica de la pequeña y mediana empresa en donde el nivel de organización y de tecnología no requieren de personal espe

cialmente capacitado y en donde las motivaciones del empleador en cuanto a los tipos de mano de obra que demanda pueden catalogarse muy posiblemente como convencionales más que racionales desde el punto de vista individual.

1.1. Desocupación Estacional

El nivel de la demanda efectiva de mano de obra está constituido por: a) el personal ocupado de manera permanente que es el que ha sido contratado en el establecimiento industrial para desempeñar las actividades necesarias de manera continua y b) el personal temporalmente ocupado que es el que presta sus servicios en una empresa desempeñando una manera eventual o con determinada periodicidad.

Entre las razones principales que explican la existencia de la ocupación temporal se encuentran las fluctuaciones en la demanda de productos en el tiempo y los ciclos biológicos de producción de insumos (considerando también que pueden presentarse casos fortuitos), ya que estos factores afectan el volumen de producción. Estas oscilaciones en la producción, afectan de manera diferente a los distintos tipos de trabajadores según su calificación, área en la que laboran y sexo. Parece lógico pensar, que tales cambios afecten esencialmente a los trabajadores ligados directamente al proceso de transformación, ya que los empleadores en otras áreas tales como

las administrativas, por el tipo de trabajo que desempeñan son considerados necesarios de manera continua para que la empresa funcione, por lo que muchos de ellos tienden a considerarlos en el renglón de los costos fijos. Por lo que se refiere al sexo de los trabajadores temporales, en las hipótesis parciales planteadas se estableció la idea de la existencia de una mayor proporción de mujeres ocupadas de manera temporal en relación a la ocupación total den tanto ellas tienden a aceptar con mayor frecuencia este tipo de trabajos al no constituir normalmente la cabeza de los ingresos familiares y considerar su trabajo como algo complementario y temporal.

En este contexto, las preguntas del cuestionario referidas a la ocupación temporal, tratan de medir su magnitud, los tipos de ocupación a los que afecta mayormente, las oscilaciones en su contratación y las causas a que estas obedecen.

Los resultados se presentan a continuación:

De la comparación que se realice del Cuadro 2 entre el personal ocupado de manera permanente y el personal total, puede advertirse que la participación del primero representa el 91.6% de la ocupación total para el conjunto de los subgrupos.

A este nivel no surgen diferencias significativas en lo que atañe a la desocupación estacional femenina, aservación que re-

sulta válida aún a nivel de los estratos de establecimientos de acuerdo al número de ocupados.

El comportamiento por subgrupo industrial en cambio, presenta circunstancias diversas que pueden sintetizarse en tres casos:

- a) Comportamiento similar de la desocupación estacional total y la femenina; es el caso de la fabricación de prendas de vestir (242) y los cosméticos (316).
- b) Mayor desocupación estacional femenina. Todos los casos en que la relación de mujeres permanentes respecto al total de mujeres es inferior a la misma relación calculada en el total de la ocupación (lo que implica que la desocupación estacional afecta más a la mujer), se presentan asociados con una participación femenina en las áreas de producción superiores a las de su participación en las áreas administrativas y consecuentemente a la tasa de participación femenina. Al asociar la información consignada en el cuadro 2 con la del cuadro 8, se observa que esta situación se da para la fabricación de alimentos (203, 208), la fabricación de tejidos y artículos de punto (232) y la fabricación de medicinas (315) y artículos de plástico (318).

NOMBRE DEL SUBGRUPO	Estrato	OCUPADOS PERMANENTES		OCUPADAS PERMANENTES		Ocupadas Permanentes /Total Ocupadas
		Total por Subgrupo	Ocupados Permanentes /Total Ocupados	Total por Subgrupo	Ocupadas Permanentes /Total Ocupadas	
203 Conservación deshidratación y envase de frutas y legumbres.	TOTAL	4 671	(9.) 87.7	1 011	(9.) 71.4	(9.) 18.9
	5-20	461	91.8	132	85.7	26.3
	21-99	606	94.5	197	89.5	30.7
	100 y más	3 604	86.0	682	65.4	16.3
208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mieles, concentrados y jarabes	TOTAL	6 187	88.8	2 806	84.5	40.3
	5-20	306	92.7	97	87.4	29.4
	21-99	773	81.5	294	69.5	30.9
	100 y más	5 106	89.8	2 415	86.6	42.5
231 Preparación hilado y acabado de textiles de fibras blandas	TOTAL	19 879	90.2	4 746	97.1	21.5
	5-20	692	94.8	179	100.0	24.5
	21-99	3 062	92.7	720	94.9	21.8
	100 y más	16 125	89.5	3 847	97.3	21.3
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto.	TOTAL	10 607	91.4	4 666	90.7	40.2
	5-20	1 287	94.9	724	100.0	53.4
	21-99	3 314	86.0	1 254	74.8	32.5
	100 y más	6 006	93.8	2 688	97.9	42.0
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras.	TOTAL	190	81.5	17	100.0	7.3
	5-20	18	100.0			
	21-99	179	80.0	17	100.0	7.9
	100 y más					
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	TOTAL	2 103	91.1	674	98.4	29.2
	5-20					
	21-99	1 163	100.0	525	100.0	45.1
	100 y más	940	82.1	149	93.1	13.0
242 Fabricación de prendas de vestir	TOTAL	51 191	96.4	44 912	96.1	34.7
	5-20	8 765	98.0	5 696	97.0	42.4
	21-99	27 177	94.3	18 408	93.6	49.1
	100 y más	25 249	98.1	20 808	98.2	30.6
316 Fabricación de jabones, detergentes, cosméticos y productos de tocador	TOTAL	15 927	93.6	4 442	93.6	26.0
	5-20	627	96.7	201	91.7	31.0
	21-99	2 373	91.0	1 212	89.2	46.5
	100 y más	12 927	93.6	3 029	95.7	21.9
318 Fabricación de artículos y materiales de plástico, incluso juguetes y calzado	TOTAL	40 598	86.0	11 842	74.2	25.1
	5-20	3 617	93.2	813	90.9	20.9
	21-99	10 438	85.2	2 181	66.5	17.8
	100 y más	26 543	85.5	8 848	75.1	28.5
371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	TOTAL	54 643	90.5	10 360	93.2	34.0
	5-20	1 087	92.5	289	89.1	24.6
	21-99	6 359	95.0	393	65.5	8.8
	100 y más	47 197	89.8	9 478	95.9	18.0
TODOS LOS SUBGRUPOS	TOTAL	242 372	91.6	95 251	90.9	36.0
	5-20	18 513	96.3	8 832	95.1	45.9
	21-99	60 626	92.2	28 006	89.0	42.6
	100 y más	163 233	90.8	58 413	91.1	32.3

Fuente: INET, encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975.

Ello tendería a corroborar la hipótesis sustentada respecto al menor grado de calificación y responsabilidad de la mujer en el trabajo; pues como generalizadamente ocurre, el desempleo estacional afecta primordialmente a los trabajadores de menor grado de calificación. (4)

- c) Menor desocupación estacional femenina. Como una confirmación para el segundo caso, cuando sucede que la proporción de mujeres ocupadas permanentes respecto a la ocupación femenina total es superior a la misma proporción para la ocupación general, se observa una manifiesta preminencia de la participación de la mujer en las áreas de administración respecto a su desempeño en las de producción; es el caso de los textiles (231, 233 y 234) y de la fabricación de aparatos industriales eléctricos (371).

Esto parece demostrar que el acceso femenino a los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad y que requieren de un mayor nivel de calificación, asegura a la mujer superiores condiciones de estabilidad.

En cuanto al comportamiento del empleador en la contratación de personal temporal en función del tamaño de su esta

-
- (4) El personal ocupado de manera temporal en todos los subgrupos encuestados se encuentra laborando esencialmente en el área de producción como obreros y ayudantes de obreros; es realmente insignificante la existencia de personal temporal contratado en las restantes áreas y cuando aparece se trata de personal no remunerado.

blecimiento, en general se esperaba que para el de la pequeña y mediana empresa resulte particularmente difícil mantener una mayor proporción de ocupados permanentes, ya que sus características de organización y de exigua planeación de actividades no permiten contar con existencias de producción para satisfacer los cambios de demanda en el corto plazo. No obstante, las cifras manifiestan que son la pequeña y la mediana empresa las que presentan una mayor proporción de ocupados permanentes. Es posible que esta circunstancia sea el reflejo de un mayor conocimiento por parte del empleador de la empresa grande, por una parte del funcionamiento del mercado de productos y por la otra de la abundante oferta de mano de obra y sus características; lo que le permite establecer su demanda de personal temporal en base a su plan de actividades que incluye la minimización de los costos. Sin embargo, la información de la encuesta no permite confirmar ninguna conclusión al respecto y sugiere la investigación más profunda de esta posibilidad.

Por otra parte, las oscilaciones en la contratación de personal temporal en el año, fueron captadas por las distintas actividades investigadas, con el número de ocupados temporales registrados en cada uno de los meses del año anterior a la encuesta; con esta información se calculó un

índice mensual de ocupación temporal. ⁽⁵⁾ Estos índices aparecen en el cuadro 3 y el gráfico 1.

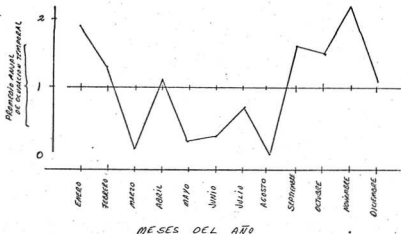
Del análisis de esta información sobresalen los siguientes aspectos:

- Para el conjunto de las actividades industriales, el índice de ocupación temporal presenta sus niveles máximos en los últimos y primeros meses del año (septiembre-diciembre y enero-febrero, respectivamente); siendo los meses de marzo a agosto los de mínima o ninguna contratación de este tipo de personal.
- Entre los subgrupos industriales el índice mensual de ocupación temporal presenta variaciones en el año dependiendo del tipo de producto que se elabora.
- Para todos los subgrupos el nivel de la demanda de los productos se presenta como el principal factor que determina el nivel de la contratación de personal temporal (véase cuadro 4); aunque tres subgrupos, envasado de frutas y legumbres (203) y dos de textiles (231 y 234) presentan dentro de las causas de las oscilaciones en la contratación de mano de obra tem

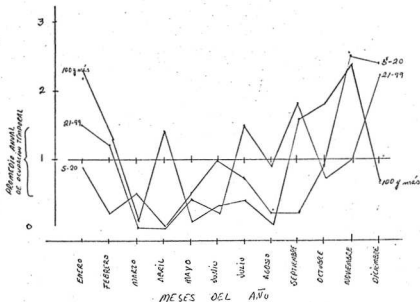
(5) Número de ocupados temporales en cada mes entre el promedio de ocupados temporales en el año. El índice puede ser igual, menor o mayor que la unidad.

GRAFICO 1

INDICE MENSUAL DE OCUPACION TEMPORAL: TODOS LOS SUBGRUPOS, 1974



INDICE MENSUAL DE OCUPACION TEMPORAL POR ESTRATOS DE ESTABLECIMIENTOS DE ACUERDO AL NUMERO DE OCUPADOS, TODOS LOS SUBGRUPOS, 1974



INDICE MENSUAL DE OCUPACION TEMPORAL*, 1974

Cuadro 3

Meses del Año	Indice Mensual de Ocupación Temporal											Todos los Subgrupos			
	Sub-Grupos Industriales											Total	Estratos por Nivel de Ocupación (a)		
	203	208	231	232	233	234	242	315	318	318	371		5-20	21-99	100 y más
Enero			4.8		3.6		2.9	4.1			3.5	1.9	0.9	1.5	2.2
Febrero			0.7				2.4	0.2			3.7	1.3	0.2	1.2	1.4
Marzo			0.1				1.0					0.1	0.5		0.1
Abril											3.8	1.1			1.4
Mayo	1.0				4.1				0.1			0.2	0.5	0.4	0.1
Junio	0.7		4.3	1.5				0.2	0.1			0.3	1.0	0.2	0.3
Julio	3.6				4.2				2.5		0.3	0.7	0.7	1.5	0.4
Agosto												0.2	0.2	0.2	0.9
Septiembre	3.1	3.1	0.9						0.6	0.2	0.3	1.6	0.2	1.8	1.6
Octubre		0.5		3.9					4.5	3.4		1.5	0.9	0.7	1.8
Noviembre	3.1	4.6	0.5	4.6					3.7	3.5		2.2	2.5	1.0	2.4
Diciembre	0.3	3.7	0.5	1.8					0.6			2.1	2.4	2.2	0.7

* Ocupados temporales en cada mes en relación al promedio mensual de ocupación temporal.

(a) Estratos por nivel de ocupación de los establecimientos.

Fuente: INET, encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación, 1975"

OCUPACION TEMPORAL CICLICA Y SUS CAUSAS, 1975

Quadro 4

Sub-Grupo Industrial	Ocupación Temporal Cíclica *	Causas de las Oscilaciones de la Ocupación Temporal		
		Nivel de la Demanda de los Productos	Producción Estacional de Insumos	Otras Causas
	% Estableci- mientos	% Estableci- mientos	% Estableci- mientos	% Estableci- mientos
203	30.6	50.0	43.3	6.7
208	33.5	71.8	21.9	6.3
231	13.3	53.3	40.0	6.7
232	28.6	93.7		6.3
233	20.0	100.0		
234	18.4	63.6	36.4	
242	16.3	96.3	3.7	
315	24.6	100.0		
316	42.6	87.1	8.6	4.3
318	18.5	91.3		8.7
371	26.6	80.3	7.4	12.3
todos los Subgrupos Estratos:	21.2	88.0	7.3	4.7
5-20	12.5	88.1	11.9	
21-99	24.5	92.9	4.0	3.1
100 y más	40.6	79.8	7.7	12.5

Proporción de empresas en las que los niveles máximos y mínimos en la contratación de personal temporal se presentan todos los años durante los mismos meses.

Fuente: INET, encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975

poral, alrededor de un 40% que obedecen a la producción estacional de insumos.

Entre otro tipo de causas que determinan la ocupación temporal, los empleadores manifiestan, aunque en reducida proporción para algunas ramas, que: "Se trabaja por temporadas, a base de contratos para no tener que dar prestaciones". Esto es racional para el empleador desde el punto de vista de la reducción de sus costos de producción pero significa una desventaja para los trabajadores cualquiera sea su sexo.

1.2 Densidad de mano de obra.

Para tener una idea más clara de los factores que determinan el nivel de la demanda efectiva de mano de obra total y femenina en los subgrupos investigados, se consideró conveniente conocer el tipo de tecnología que se asocia a la producción de cada uno de ellos.

Como un primer paso, estas características tecnológicas se analizan a través de la densidad de mano de obra empleado por unidad de producción.

Esta densidad se infiere de manera indirecta de las relaciones capital/mano de obra (K/L) y capital/producción (K/Y)⁽⁶⁾

(6) La razón por la que se emplean los dos indicadores es porque (K/L) mide el grado de mecanización de acuerdo a la participación de los insumos, pero es necesario tener una idea de la eficiencia productiva, lo que se mide mejor por medio de coeficientes insumo-producto.

Esta forma de medir la densidad de mano de obra implica que las funciones de producción en los subgrupos son de tal forma que un aumento de (K/L) y de (K/X) indica una disminución de la densidad de mano de obra. La interpretación de estos coeficientes tiene una limitación importante que es el hecho de considerar homogéneos a los factores capital (K) y trabajo (L) , es decir, fácilmente sustituibles. No obstante, constituyen una herramienta útil para obtener en una primera aproximación, junto con las elasticidades empleo-producción y empleo-acumulación de capital, ⁽⁷⁾ asociados a los subgrupos, la capacidad de estos para absorber mano de obra.

Ahora bien, (K/L) refleja esencialmente el grado de mecanización y de la densidad de mano de obra o de capital según se acompañe de una relación (K/L) alta o baja. Si la productividad del capital es alta y también es alta (K/L) la densidad de mano de obra de determinada inversión es baja. ⁽⁸⁾

Con este criterio, los indicadores de la densidad de mano de obra para los subgrupos estudiados fueron estimados con la información captada en la encuesta sobre: número total de personas ocupadas,

(7) La elasticidad empleo-producción mide los cambios en el crecimiento del empleo con respecto al crecimiento de la producción. La elasticidad empleo-acumulación de capital mide los cambios en el crecimiento del empleo con respecto al crecimiento de los acervos de capital (capital fijo invertido).

(8) Véase: A. S. Balla. "Tecnología y empleo en la industria". O.I.T, 1975, cap. I.

(9) capital fijo invertido, valor de la producción industrial (10) y %
(11)
promedio de la capacidad instalada utilizada.

El valor del capital fijo invertido para cada subgrupo se encuentra ponderado por el porcentaje de la capacidad instalada utilizada con la finalidad de no sobrestimar las selecciones (K/L) y (K/Y) . A su vez, el porcentaje promedio de utilización de la capacidad instalada se ponderó por el valor del capital fijo invertido.

Una vez calculados los coeficientes (K/L) y (K/Y) , se obtuvo su nivel relativo respecto al nivel nacional en la industria de transformación para clasificar a los subgrupos en extractos tecnológicos; bajo, intermedio y alto (12) y se ordenó a los subgrupos de acuerdo a su volumen de empleo y a la densidad de mano de obra. Los resultados aparecen en el cuadro 5.

De la información consignada en este cuadro, sobresalen los siguientes aspectos:

Para el conjunto de los subgrupos de actividad, la relación (K/L) que se encuentra en el estrato bajo respecto al prome

(9), (10), (11), véase definición de cada variable en el Manual del encuestador. Anexo / p. 163a y sigs.

(12) Criterio de estratificación tomado de : Sofia Méndez Villarreal "Tecnología y Empleo". Revista Demografía y Economía, Vol. VIII, Núm. 1, 1974.

ORDENAMIENTO DE LOS SUBGRUPOS INDUSTRIALES DE ACUERDO A SU VOLUMEN DE EMPLEO,

Cuadro 5

DENSIDAD DE MANO DE OBRA, Y % DE LA CAPACIDAD INSTALADA UTILIZADA, 1975

Sub-grupo Industrial	Total Mano de Obra Empleada	Mano de Obra Femenina Empleada	Indicadores de la Densidad de Mano de Obra		% Promedio de la Capacidad Instalada (4)
	Número de Personas (Rango)	Número de Personas (Rango)	Relación Capital/Mano de Obra (K/L) ⁽¹⁾ (a) (Rango)	Relación Capital/Producto (K/Y) (b)	
			(*)	(*)	
203	5329 (9)	1416 (9)	63.9 B (3)	75.0 B	75.8
208	6964 (8)	3320 (8)	68.0 B (2)	103.0 I	70.7
231	22035 (5)	4888 (6)	61.3 B (4)	112.0 I	77.3
232	11605 (7)	5144 (5)	43.1 B (8)	56.2 B	63.0
253	233 (11)	17 (11)	60.5 B (5)	175.0 A	75.3
234	2307 (10)	685 (10)	102.8 I (1)	106.2 I	98.0
242	63463 (1)	46718 (1)	14.9 B (11)	37.5 B	70.2
315	25101 (4)	10719 (4)	55.6 B (6)	90.6 I	78.9
316	17059 (6)	4743 (7)	43.0 B (9)	28.1 B	18.4
318	47163 (3)	15951 (2)	41.2 B (10)	56.3 B	60.1
371	60391 (2)	11112 (3)	51.2 B (7)	75.0 B	94.2
Todos los Subgrupos	264650	104785	47.0	62.0	77.4

(1) Nivel relativo de las relaciones con respecto al promedio nacional en la industria de transformación.

(2) Este promedio se encuentra ponderado por el monto del capital fijo invertido en cada subgrupo

(a) El valor promedio de la relación (K/L) en el país es de 87.9

(b) El valor promedio de la relación (K/Y) en el país es de 432

Tanto la relación (K/L) como la relación (K/Y) son estimadas con base en las cifras preliminares del Censo Industrial de 1975 y considerando un 8.3% de capacidad instalada ociosa calculada por la Unidad de Informática de la Dirección General de Programación de la S.F.P., con base en los datos del volumen de producción industrial del Banco de México, S. A.: Véase "Notas sobre la estimación del grado de utilización de la capacidad instalada en el Sector Industrial, (1970-76)".

(*) El criterio de clasificación de las relaciones (K/L) y (K/Y) en cuanto a su nivel es:

Bajo= Nivel inferior al 80% del promedio nacional

Intermedio= Hasta 20% abajo o arriba del promedio nacional

Alto= Cuando es más alto del 20% del promedio

Fuente: INET, encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación, 1975" y Dirección General de Estadística de la S.L.C., Censo Industrial de 1975 (cifras preliminares).

dio nacional, se presenta asociada también a un nivel bajo de eficiencia de su capital empleado. Esto refleja, de manera general, que los procesos de producción en todas las actividades se caracterizan por un nivel bajo de mecanización y una alta densidad de mano de obra.

El ordenamiento (rango) de los subgrupos de acuerdo al volumen y densidad de mano de obra muestra esta relación negativa entre el nivel de ocupación total y femenina, y el grado de mecanización. El coeficiente de correlación dual calculado con este ordenamiento asciende a -0.75 para el caso de la ocupación total y -0.77 para el caso de la femenina.

Esta circunstancia permite afirmar, que en la medida en que es más intensivo el factor capital, la proporción de empleo femenino es menor. Esto es, el grado de mecanización de un proceso productivo determina el volumen de empleo y el nivel de calificación requerido por los trabajadores; de tal manera, que una tecnología intensiva en el empleo del capital requiere de menos trabajadores con un grado de calificación mayor, para lo que existen menos mujeres calificadas. (13)

(13) Entre las causas por las que el empleador no ocupa mujeres en algunos sectores del proceso de producción la no existencia de mujeres calificadas ocupa el segundo lugar. Ver p. 696 cuadro 13.

- A nivel individual en los subgrupos se presentan cuatro ca
sos diferentes:
 - a) niveles bajos de mecanización asociados a niveles ba
jos en la productividad del capital. Todos estos sub-
grupos coinciden con aquellos en que la proporción de
mujeres ocupadas en la ocupación total es superior al
30% (prendas de vestir (242), tejidos y artículos de
punto (232), jabones y cosméticos (316), plásticos (318)
y productos eléctricos (371); con la excepción del sub-
grupo 208 (dulces y confituras) que presenta un nivel
intermedio en laproductividad de su capital.
 - b) Nivel bajo de mecanización asociado a un nivel alto de
la relación (K/Y); este es el caso de los textiles de fi
bras duras (233).
 - c) Niveles bajos en la relación (K/L) asociados a un ni-
vel intermedio de la productividad del capital; dulces y
confituras (208), textiles de fibras blandas (231) y la
industria farmacéutica (315).
 - d) Nivel intermedio tanto en el coeficiente (K/L) como
en el (K/Y); este es el caso de los textiles no-clasifi-
cados en otra parte (234).

Acerca de la capacidad de producción bahrfa que mencionar que
muy difícilmente las industrias utilizan al 100% la capacidad insta
lada. En la mayoría de los casos, la capacidad real de produc--

ción, en la opinión del empleador, es inferior a la técnica y económicamente posible. Esto sucede aún cuando algunas actividades requieran de procesos de producción continuos para los que haya la necesidad de trabajar dos o tres turnos, ya que algunas veces se encuentran máquinas paradas.

Es sumamente complejo hacer comparaciones entre procesos de producción diferentes puesto que las causas de la subutilización del capital invertido difieren considerablemente de un subgrupo a otro. Sin embargo, para el conjunto de los subgrupos las principales causas, en orden de importancia son: estrechez del mercado, insuficiencia de materias primas, falta de personal calificado, elevados costos de producción, otro tipo de causas y factores tecnológicos. Véase Caudro 6.

El hecho de que el empleador manifieste estas causas para justificar la sub-utilización de capital tiene a su vez otras posibles implicaciones; a) que el empleador no conozca el comportamiento del mercado de productos, lo que es muy factible para el empleador de la pequeña empresa y a veces de la mediana; b) que la utilización óptima del capital sea la que los empresarios le den y entonces la aparente subutilización sea el resultado de una definición equivocada de la óptima utilización.⁽¹⁴⁾ c) porque la finalidad de maximizar utilidades orille al empleador a subutilizar su maqui-

(14) Véase: Daniel M. Scydrowsky. "La utilización de la capacidad industrial instalada como fuente de empleo y crecimiento en Costa Rica". Center for Latin American Development Studies. Boston University. (Minco), 1975 p.p. 1-6

CAUSAS POR LAS QUE LOS ESTABLECIMIENTOS NO UTILIZAN AL 100% LA CAPACIDAD

INDUSTRIAL DE PRODUCCION INSTALADA, 1975.

Cuadro 6

Subgrupo Industrial	Distribución de frecuencias de las causas por las que no se aprovecha al 100% la capacidad instalada (porcentajes)					
	Estrechez del Mercado	Insuficiencia de Materias Primas	Falta de Personal	Elevados Costos de Producción	Factores Tecnológicos	Otras Causas
203 Conservación deshidratación y en vasa frutas y legumbres	33.3	24.4	10.0	15.6	1.1	15.6
208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mieles y jarabes	23.0	17.6	2.7	31.0	2.7	23.0
231 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas	25.7	19.8	5.5	19.8	16.0	13.2
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto.	28.7	26.2	10.7	9.8	14.8	9.8
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras duras	25.0	18.7	6.3	25.0	25.0	0.0
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	20.0	31.4	0.0	11.4	37.2	0.0
242 Fabricación de prendas de vestir	16.7	16.2	32.9	16.9	5.1	12.2
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	40.5	26.6	4.2	12.3	8.2	8.2
316 Fabricación de jabones detergentes cosméticos y productos de tocador	39.9	20.9	2.0	15.0	5.9	16.3
318 Fabricación de artículos y mat. plástico incluso juguetes y calzado	31.3	20.1	5.0	15.2	16.3	12.1
371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	26.6	25.6	10.9	14.4	12.8	9.7
Todos los Subgrupos	25.1	20.1	17.6	15.8	9.6	11.8

Fuente: INET, con base en la encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975.

naría (altos costos de producción); d) porque exista un efecto de consumo conspicuo; los empleadores pueden desear tener el equipo más moderno o tecnológicamente avanzado independientemente de sus requerimientos reales o los precios de los factores.

Pero si bien la información de la encuesta no aclara la situación en este sentido, orilla a plantear la inquietud de investigar las verdaderas razones de este fenómeno de subutilización del capital instalado en tanto no se trata de una situación coyuntural o de corto plazo sino que parece ser una característica persistente en todas las actividades de la producción industrial⁽¹⁵⁾ y la óptima utilización de este recurso significaría la posibilidad de una mayor absorción de mano de obra.

En resumen, las características tecnológicas de todas estas actividades, parecen reflejar su capacidad potencial para generar ocupación directa ya que estas significan una posibilidad de mayor utilización de mano de obra por su baja relación (K/L) y un empleo relativamente eficiente⁽¹⁶⁾ del capital instalado utilizado.

Sin embargo, esto no puede concluirse sin analizar en el tiempo los cambios en el crecimiento que ha mostrado el empleo de la mano de obra en respuesta a los incrementos en el crecimiento de la ca

(15) Véase: Secretaría de Programación y Presupuesto. Unidad de Informática de la Dirección General de Programación y Presupuesto. "Votos sobre la estimación del grado de utilización de la capacidad instalada en el Sector Industrial (1970-76) (Mimeo), México, D. F., 1975.

(16) Se califica como relativamente eficiente porque a pesar de que (K/Y) también se ubica en el estrato bajo es proporcionalmente mayor que (K/L.)

pitalización.

Para ello se calculan los coeficientes de elasticidad empleo-producción y empleo-capitalización con las cifras de los censos industriales de 1960, 65 y 70 referidos al volumen de ocupación, valor de la producción y capital fijo invertido.⁽¹⁷⁾ Estos se presentan en el cuadro 7.

Aunque estas elasticidades de empleo son solamente un indicador de tendencia, las cifras manifiestan que si bien desde el punto de vista estático existe una posibilidad de absorber un mayor número de trabajadores en los subgrupos estudiados en 1975, desde el punto de vista dinámico las repercusiones sobre la ocupación derivadas del diferente dinamismo de la producción y la capitalización en los quinquenios 1960-65 y 1965-70 son:

- A los cambios en los incrementos en la producción de las actividades no corresponden incrementos proporcionales en el empleo; salvo para la fabricación de textiles y artículos eléctricos industriales en el período 1960-65 y plásticos en 1965-70.

Esto significa que durante la década de los 60's la mayoría de las actividades analizadas se caracterizaron por su baja absorción de mano de obra en relación a sus incrementos en la producción. La

(17) No se calcula para 1975 porque las cifras preliminares del Censo Industrial no contienen las cifras de empleo, valor de la producción y capital fijo invertido a nivel de Estados

**COEFICIENTES DE ELASTICIDAD EMPLEO-PRODUCCION Y EM-
PLEO-CAPITALIZACION, 1960-70**

Quadro 7

Nombre de las Actividades Industriales*	Coeficiente de Elasticidad Empleo-Producción (a)		Coeficiente de Elasticidad Empleo-Capitalización (b)	
	1960-1965	1965-1970	1960-1965	1965-1970
1. Conservación, deshidratación y en vase de frutas y legumbres	.26	.65	.37	.31
2. Fabricación de dulces y chocolates	.21	-1.2	.21	.37
3. Fabricación de textiles	1.45	.59	.82	.31
4. Fabricación de prendas de vestir	.40	.45	.53	.45
5. Fabricación de medicinas y cosmé- ticos	.25	.52	.25	.33
6. Fabricación de artículos y materia- les de plástico.	.88	1.61	.56	.34
7. Construcción de maquinaria, apa- ratos, accesorios y artículos in- dustriales eléctricos	1.48	.14	1.24	.05

(a) Relación entre la tasa de crecimiento del empleo y la tasa de crecimiento de la producción en el subequipo.

(b) Relación entre la tasa de crecimiento del empleo y la tasa de crecimiento del capital fijo invertido.

* Al hacer homogénea la clasificación de actividades para los años 1960, 65 y 70, hubo la necesidad de agrupar algunas de estas. Por esta razón los nombres de las actividades incluidas no coinciden con la clasificación por subgrupo en todos los casos.

NOTA:

Las cifras utilizadas del valor de la producción industrial y de los acervos de capital se encuentran afectadas por los índices de precios correspondientes a las actividades seleccionadas.

Fuente: Elaborado con base en los datos de empleo, valor de la producción y de los acervos de capital (capital fijo invertido) de la Dirección General de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio. Censos Industriales de 1960, 65 y 70 y los índices de precios correspondientes a las actividades seleccionadas para el valor de la producción y los acervos de capital del Banco de México, S. A. de las "Cuentas Nacionales y Acervos de Capital". Serie 1950-67 y las "Estadísticas de la oficina de Cuentos de Producción y Precios, 1930-50 y 1960-71".

explicación de esta situación se encuentra íntimamente conectada a la proporción en el uso de los factores de la producción. En el mismo cuadro 7 se puede observar la baja respuesta en el incremento de empleos ante los incrementos de la capitalización. Solo la fabricación de artículos industriales eléctricos en el período 1960-65 presentó una elasticidad mayor a la unidad, y más aún, cinco de las siete actividades consideradas en el cuadro presentan una tendencia a un menor, relativo uso del factor trabajo en el período analizado (18).

Estas evidencias empíricas señalan una perspectiva desalentadora en la capacidad potencial de los subgrupos para absorber mano de obra. Si el crecimiento de la producción no ha correspondido una igual dinámica en la creación de puestos de trabajo, y si además de esto, se observa una tendencia al mayor uso del capital, que desplaza mano de obra y demanda mayor especialización en la calificación de los trabajadores, las oportunidades de empleo global se verán aún más reducidas (19), lo que afectará doblemente a la mujer por la desventaja que esta tiene en los mercados de trabajo en tanto su formación para el trabajo y su educación no se ha dado

(18) A pesar de no contar con las cifras para 1975, resulta difícil creer que se de un cambio en la dirección de la tendencia mostrada en el decenio 1960-70, por lo menos en lo que a creación de empleos se refiere, si se considera la crisis económica observada por el país a partir de 1971.

(19) Véase: Saul Trejo, "El incremento de la producción y el empleo industrial en México, 1950-1965" en Revista Demografía y Economía Vol. IV No. 1, 1970, en donde el autor establece y prueba la hipótesis de que el aumento relativo de las empresas nuevas que hacen uso más intensivo del capital, está llevando a una baja elasticidad de crecimiento del empleo

con igualdad de oportunidades y además se le restringe a lo que la sociedad considera "propio para ella".

2. Estructura de la Ocupación por Areas y Categorías.

A nivel de la empresa los diferentes tipos de demanda de mano de obra se clasifican de acuerdo al área o departamento en el que laboran y la posición o categoría en la ocupación.

La distribución de los trabajadores por áreas se realiza de acuerdo a la denominación que recibe el conjunto de tareas que desempeña el personal, en el trabajo al que dedica la mayor parte de su tiempo. Se distinguen las siguientes áreas principales: producción, áreas de apoyo a la producción (mantenimiento, seguridad industrial, control de calidad y almacén) y administración, de acuerdo a la jerarquía y responsabilidad, que ocupan los trabajadores dentro de la empresa. Se distinguen siete categorías: directores, gerentes y jefes de departamento, profesionales sin jefatura, empleados de oficina, supervisores en producción; obreros, ayudantes de obreros y personal no remunerado.

En el marco de esta diferenciación ocupacional se analizan los puestos de trabajo que ocupa la mujer en los subgrupos industriales, esencialmente en las áreas de producción y administración ya que en ellas se encuentra, en promedio, más del 80% de la ocupación total.

En el cuadro 8 puede apreciarse, para el conjunto de los subgrupos, una mayor participación femenina en las áreas de producción (46.3%) que en las de administración (33.8%).

A nivel global en los estratos, la situación es virtualmente la misma.

En cambio, a nivel individual entre los subgrupos se presentan tres casos diferentes:

- a) Nivel similar en la proporción de mujeres ocupadas en el área de producción y de administración: en la conservación y envase de frutas y legumbres (203), alrededor del 32%
- b) Una proporción mayor de mujeres ocupadas en el área de producción en aquellas actividades en las que también la participación femenina global es mayor; en orden de importancia, prendas de vestir (242) con 80%, dulces (208) con 54%, medicinas (315) con 50%, tejidos de punto (232) con 47% y plásticos (318) con 35%.
- c) Una mayor participación de mujeres en el área de administración; que varía entre los deciles del 20 y 50% de la ocupación total en esta área; es el caso de los restantes subgrupos.

El nivel de jerarquía y responsabilidad de las mujeres ocupadas en estas áreas, presentado en el cuadro 9 a través de la estructura porcentual de la ocupación total y femenina en las categorías

MANO DE OBRA OCUPADA EN LAS ÁREAS DE PRODUCCIÓN

Y ADMINISTRACIÓN, 1973

Cuadro 8

NOMBRE SUBGRUPO INDUSTRIAL	ESTRATO	ÁREA DE PRODUCCIÓN			ÁREA DE ADMINISTRACIÓN		
		Total Ocupados	Mujeres Ocupadas	% Mujeres en el Total de Ocupadas	Total Ocupados	Mujeres Ocupadas	% Mujeres en el Total de Ocupadas
203 Conservación, deshidratación y envasado de frutas y legumbres	TOTAL	3 186	1 042	32,7	873	278	31,8
	5-20	350	125	35,7	82	33	40,2
	21-99	410	168	40,9	124	42	33,9
	100 y más	2 426	2 426	30,9	667	203	30,4
208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mielles, concentrados y jarabes	TOTAL	4 462	2 410	54,0	1 594	658	41,3
	5-20	248	85	34,3	60	22	36,7
	21-99	764	372	48,7	149	68	45,6
	100 y más	3 450	1 953	56,6	1 385	568	41,0
231 Preparación hilado y acabado de textiles de fibras blandas	TOTAL	15 868	4 159	26,2	879	333	39,8
	5-20	581	145	24,9	128	34	26,6
	21-99	2 788	605	21,7	277	109	39,4
	100 y más	12 449	3 449	27,4	474	190	40,1
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	TOTAL	7 357	3 448	46,9	3 242	980	30,2
	5-20	1 091	622	57,0	204	85	41,7
	21-99	3 067	1 391	45,3	448	195	43,5
	100 y más	3 199	1 435	44,8	2 590	700	27,0
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras	TOTAL	177	11	6,2	24	5	20,8
	5-20	11	0	0,0	5	0	0,0
	21-99	166	11	16,7	19	5	26,3
	100 y más	0	0	0,0	0	0	0,0
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	TOTAL	1 662	441	26,5	466	272	58,4
	5-20	0	0	0,0	12	12	100,0
	21-99	974	441	45,3	151	84	55,6
	100 y más	688	0	0,0	303	176	58,1
242 Fabricación de prendas de vestir	TOTAL	53 143	42 515	80,0	6 058	2 640	43,6
	5-20	7 068	5 198	73,5	1 362	614	45,1
	21-99	23 624	17 728	75,0	3 233	1 401	43,3
	100 y más	22 451	19 589	87,3	1 463	625	42,7
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	TOTAL	13 651	6 884	50,4	7 439	2 959	39,8
	5-20	1 048	576	55,0	487	199	40,9
	21-99	2 560	1 739	67,9	1 561	747	47,9
	100 y más	10 043	4 569	45,5	5 391	2 013	37,3
316 Fabricación de jabones, detergentes, cosméticos y productos de tocador	TOTAL	8 790	2 137	24,3	4 313	2 155	50,0
	5-20	581	114	19,6	175	67	38,3
	21-99	1 295	780	60,2	939	414	44,1
	100 y más	6 913	1 243	18,0	3 199	1 674	52,3
318 Fabricación de artículos y materiales de plástico, incluso juguetes y calzado	TOTAL	34 177	13 472	34,9	6 339	2 003	31,6
	5-20	3 068	650	21,2	630	213	33,8
	21-99	8 964	2 560	28,6	1 594	568	35,5
	100 y más	22 145	10 262	46,3	4 115	1 222	29,7
371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	TOTAL	37 365	6 769	18,1	13 980	3 015	21,6
	5-20	807	175	21,7	342	140	40,9
	21-99	4 222	334	7,9	1 580	460	29,1
	100 y más	32 336	6 260	19,4	12 058	2 415	20,0
TODOS LOS SUBGRUPOS	TOTAL	179 838	83 298	46,3	45 207	15 298	33,8
	5-20	14 653	7 690	51,8	3 487	1 419	40,7
	21-99	48 835	26 129	53,5	10 075	4 093	40,6
	100 y más	116 150	49 469	42,6	31 645	9 786	30,9

FUENTE: INET, encuesta "Características de la Demanda de Mano de Obra Potencial en la Industria de Transformación", 1973.

Cuadro 9

Subgrupo Industrial y Estrato de Acuerdo al Número de Ocupados en los Establecimientos	ÁREA DE PRODUCCIÓN						ÁREA DE ADMINISTRACIÓN					
	OBREROS			SUPERVISORES			EMPLEADOS DE OFICINA			PERSONAL DIRECTIVO Y PROFESIONALES		
	Total Ocupados	Hombres Ocupados	Mujeres Ocupados	Total Ocupados	Hombres Ocupados	Mujeres Ocupados	Total Ocupados	Hombres Ocupados	Mujeres Ocupados	Total Ocupados	Hombres Ocupados	Mujeres Ocupados
203 Conservación, deshidratación y envasado de frutas y legumbres	2166	1042	27.5	121	18	14.9	885	219	43.5	257	21	8.2
5-20	281	125	44.5	17	4	23.5	37	28	75.7	45	6	13.3
21-99	271	168	45.3	10	0	0.0	79	42	60.0	34	0	0.0
100 y más	2216	749	33.8	94	14	14.9	488	199	38.7	178	15	8.4
208 Fabricación de cacao, chocolates, confiterías, micas y jerses	4072	2470	38.2	108	12	6.4	945	516	59.8	597	92	15.4
5-20	231	85	36.8	5	0	0.0	38	21	55.3	22	2	9.1
21-99	728	372	51.1	20	3	15.0	90	64	71.1	39	3	7.4
100 y más	3113	1953	62.7	163	9	5.5	818	491	58.8	516	87	16.9
231 Preparación, hilado y tejido de textiles de fibras duras	14419	4259	28.8	788	124	15.7	378	301	57.1	297	30	10.1
5-20	534	145	27.7	17	0	0.0	56	30	53.6	72	4	5.6
21-99	2552	625	23.7	136	3	2.2	133	94	61.4	124	15	12.1
100 y más	11333	3469	30.1	635	121	19.2	369	177	47.9	101	11	10.9
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	5353	3448	64.4	165	14	8.5	373	250	61.3	2657	710	26.1
5-20	1068	622	58.3	9	0	0.0	83	51	60.0	119	34	28.6
21-99	2793	1391	49.8	121	0	0.0	290	179	61.7	158	16	10.1
100 y más	1512	1435	94.9	35	14	40.0	0	0	0.0	2590	700	27.0
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras	172	11	6.4	5	0	0.0	12	5	41.7	12	0	0.0
5-20	11	0	0.0	0	0	0.0	1	0	0.0	4	0	0.0
21-99	161	11	6.8	5	0	0.0	11	5	45.5	8	0	0.0
100 y más	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	1544	461	29.5	61	8	13.1	302	218	72.7	121	44	36.4
5-20	0	0	0.0	0	0	0.0	9	9	100.0	3	3	100.0
21-99	911	461	48.4	17	8	47.1	105	71	67.6	46	13	28.1
100 y más	633	0	0.0	44	0	0.0	188	138	73.4	72	28	38.9
242 Fabricación de prendas de vestir	48128	42515	88.4	1139	620	55.3	3792	2222	58.6	2215	397	17.6
5-20	6530	5198	79.3	206	48	23.9	452	459	75.0	709	113	16.4
21-99	21822	17728	81.9	831	370	56.6	2122	1181	54.7	1311	210	22.5
100 y más	19928	19589	98.3	327	212	68.0	1018	872	86.2	424	22	7.5
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	9630	6884	70.0	578	164	28.4	6131	3736	61.6	1293	224	17.3
5-20	906	376	41.4	59	22	37.3	224	153	72.4	274	45	16.4
21-99	2314	1778	76.8	74	44	59.5	1147	651	59.4	400	66	16.5
100 y más	6396	4569	69.2	445	98	22.0	4773	1900	39.8	619	113	18.3
316 Fabricación de jabones, detergentes, perfumes y cosméticos	8212	2137	26.8	229	65	28.5	3305	2045	61.9	862	83	9.9
5-20	511	114	22.3	23	8	34.8	83	65	69.9	80	3	3.4
21-99	1680	780	46.4	39	18	45.2	205	136	66.3	171	33	19.3
100 y más	5791	1243	21.4	167	40	23.9	2520	1545	61.5	611	49	8.0
318 Fabricación de artículos y materiales de plástico excepto calzado	30103	13472	44.7	1758	89	5.6	4534	1924	41.3	1756	130	7.4
5-20	2774	650	23.4	133	10	7.6	244	173	70.9	376	61	16.2
21-99	7370	2360	32.0	667	50	7.3	996	244	24.5	638	30	4.9
100 y más	19959	10462	51.4	959	39	4.1	3344	1183	35.4	772	29	3.1
371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	51713	6789	11.7	1462	33	2.3	9365	2806	29.9	2716	136	5.0
5-20	588	175	28.7	53	0	0.0	210	140	66.7	131	0	0.0
21-99	3710	334	9.0	193	0	0.0	1187	425	34.4	395	45	11.7
100 y más	26919	6260	23.2	1216	33	2.7	7969	2256	28.3	2290	91	4.9
Todos los Subgrupos	159970	83288	51.4	6494	1185	17.0	30005	13293	44.3	13013	1784	13.7
5-20	13430	7040	51.2	516	92	17.3	1634	1181	70.8	1848	253	13.0
21-99	44532	26129	58.7	1933	496	25.7	6877	3649	52.0	3104	471	15.2
100 y más	95002	49469	50.3	4945	589	11.9	21494	8503	39.0	8063	1195	14.4

Fuente: INET, encuesta "Características de la demanda y necesidades de capacitación de la mano de obra femenina en la industria de transformación", 1973.

de obreros y supervisores en la producción y empleados de oficina y personal directo en administración, es como sigue:

En términos generales, los datos ratifican una vez más la hipótesis inicial de la no asignación de responsabilidades relevantes a la mujer, por lo menos en medida equivalente a lo que corresponde al personal masculino. Tanto en lo que respecta a la proporción de mujeres que desempeñan funciones directivas y profesionales como en las que cumplen tareas de supervisión, estas representan en promedio, para el conjunto de los subgrupos, un poco menos de la quinta parte de la que para las mismas categorías corresponden a los hombres.

Como consecuencia de ello, 97.9% del personal femenino comprendido en estas áreas (53.4% de los obreros y 44.3% de las empleadas de oficina), desempeñan funciones sin responsabilidades jerárquicas. El resto, 1.2% se encuentra en las tareas de supervisión en los procesos de producción y 0.9% como personal directivo y profesionales. Esta situación corrobora la idea generalizada entre los empleadores acerca de que para los trabajos independientes, en este caso las tareas de supervisión o dirección, se requiere de atributos de energía y de mando no fácilmente reconocidos a la mujer además de estándares mayores de calificación para lo que existen muy pocas mujeres con la capacitación adecuada.

A nivel de subgrupo industrial, destacan por la proporción de mujeres en la categoría de directivos y profesionales, la fabricación de textiles no clasificados en otra parte (234) con 36.4%; la fabricación de textiles no clasificados en otra parte (234) con 36.4%; la fabricación de tejidos de punto (232) con 26.1%; la fabricación de prendas de vestir (242) con 17.8%, la fabricación de medicinas (315) con 17.3% y la elaboración de dulces y confituras (208) con 15.4%. Actividades todas consideradas como tradicionalmente femeninas, razón por la que también hay un mayor número de mujeres que están calificadas para desempeñar puestos de trabajo de esta naturaleza.

Sucede también, que la mayor proporción de mujeres ocupadas en la categoría de supervisores, se presenta en donde existe una mayor proporción de mujeres ocupadas en la producción (prendas de vestir (242) y elaboración de medicinas (315) y cosméticos (316), lo que parece obvio, pero en la opinión del empleador "donde la naturaleza de la actividad lo permite", y se agregaría donde el grupo de trabajadores lo acepta.

A nivel de los estratos considerados, la estructura por categorías en la ocupación femenina es virtualmente la misma. Sobresalen en el área de producción ligeramente la pequeña y mediana empresa (1° y 2° estrato), con una mayor proporción de mujeres supervisores, circunstancia que se determina a su vez por la mayor proporción de mujeres en esta área en relación con la de administración en

estos estratos.

Este panorama permite constatar entonces, que la mayoría de las mujeres ocupadas se encuentran ubicadas en los trabajos subordinados, desempeñando tareas de apoyo a las de responsabilidad directa; en el área de administración como secretarías y en la de producción como obreras.

Por otra parte la naturaleza de las actividades que desempeñan las obreras, es diferente entre los subgrupos de actividad industrial, razón por la que se considera conveniente analizar la participación femenina en los diferentes sectores de los procesos de producción

3. La ocupación femenina en el proceso de producción.

3.1. Naturaleza de los trabajos asignados a la mujer.

A manera de hipótesis, se consideró que los puestos de trabajo que ocupa la mujer en la producción, son aquellos que constituyen, por lo general, las etapas complementarias al proceso de transformación (tareas como acabado, etiquetado, control de calidad, empaquetado) en donde no es grande el nivel de responsabilidad.

Para corroborar o refutar esta reflexión se clasifica a las tareas que se desempeñan en los diferentes procesos de producción⁽²⁰⁾, en función del proceso mismo de transformación y/o. de la complejidad de estas en: intermedias (todas aquellas que se realizan

(20) Véase anexo 4, en donde aparecen los sectores de producción de cada subgrupo y su descripción de actividades p. 138 y 139

Cuadro 10

Nombre de Subgrupo	Estrato	Ocupación Total (Año)	Ocupación Femenina (Año)	Ocupación Femenina 60	Ocupación Femenina en los Sectores de Producción				Producción Total Final (Año)	Producción Final 60
					Industria T1 (Año)	Industria T2 (Año)	Industria T3 (Año)	Industria T4 (Año)		
303 Conservación, destintado, y lavado de frutas y legum- bras	TOTAL	2 640	853	30.03	54	6.33	243	28.49	356	65.18
	5-20	376	118	31.38	19	16.10	41	34.74	58	49.15
	21-99	246	124	50.83	21	16.93	26	22.58	75	60.43
	100 y más	2 118	611	28.84	14	3.29	176	28.47	423	66.23
308 Fabricación de cacao, cho- colates, confitures, mermeladas, concentrados y jarales	TOTAL	4 331	2 389	55.20	285	11.10	734	28.33	1 379	60.64
	5-20	342	93	27.40	11	11.83	23	24.73	39	63.41
	21-99	475	477	100.00	37	11.91	210	64.02	210	44.02
	100 y más	3 154	2 809	89.19	217	10.74	501	24.81	1 201	64.43
331 Preparación hilado y acabo de textiles de fibras blandas	TOTAL	33 117	2 340	17.83	699	29.87	1 310	55.98	331	14.15
	5-20	653	132	20.21	26	19.69	77	58.33	29	21.96
	21-99	2 635	629	23.90	379	36.61	44	6.99	210	33.38
	100 y más	9 829	1 579	16.04	298	18.87	1 189	75.30	92	5.82
332 Fabricación de tejidos y artículos de punto	TOTAL	5 713	2 873	50.29	47	1.46	1 438	50.05	1 293	46.46
	5-20	1 278	716	56.02	26	3.43	486	67.87	254	21.49
	21-99	2 868	1 432	49.23	16	1.12	742	52.18	654	46.59
	100 y más	1 574	725	45.51			210	26.57	385	71.42
333 Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras	TOTAL	140	8	5.71					8	17.30
	5-20	11								
	21-99	129	8	6.20					8	100.00
	100 y más									
334 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	TOTAL	2 258	471	20.89	7	1.49	396	84.50	66	14.01
	5-20	66	30	45.45	3	10.00	24	80.00	3	10.00
	21-99	1 242	441	35.50	4	6.90	374	84.80	63	14.28
	100 y más	960								
342 Fabricación de prendas de vestir	TOTAL	50 742	40 687	80.21	1 937	4.76	31 997	78.64	6 753	16.60
	5-20	6 792	4 807	70.77	553	11.50	3 348	88.64	906	18.84
	21-99	22 033	16 916	76.77	790	4.67	12 823	73.80	3 306	19.54
	100 y más	21 899	18 964	86.59	594	3.13	15 826	83.45	2 544	13.41
355 Fabricación de productos farmacéuticos y médicos	TOTAL	12 953	6 947	53.63	833	12.71	1 437	20.54	4 637	66.75
	5-20	1 023	588	58.34	89	14.88	140	23.41	369	65.70
	21-99	2 700	1 991	73.40	259	13.62	488	23.67	1 154	60.70
	100 y más	9 230	4 468	48.20	535	12.02	799	17.96	3 114	76.00
366 Fabricación de jabones, detergentes, cosméticos y productos de tocador	TOTAL	7 831	2 097	26.78	27	1.34	580	28.90	1 400	69.76
	5-20	349	118	33.81	18	15.20	54	45.76	48	38.98
	21-99	1 167	687	58.96	6	2.87	120	17.69	261	87.04
	100 y más	6 305	1 302	19.06	3	0.24	486	33.77	793	63.67
388 Fabricación de artículos y materiales de plástico, la- cra, juguetes y calzado	TOTAL	31 437	13 643	43.39	183	1.36	9 386	68.87	4 062	29.37
	5-20	2 724	486	17.64	152	32.61	182	39.05	212	28.32
	21-99	7 938	2 380	29.53	26	0.85	1 782	76.42	348	34.8
	100 y más	20 745	10 777	51.99	13	0.12	7 432	66.44	3 342	21.23
391 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	TOTAL	32 758	4 992	15.23	1 710	34.25	2 430	48.48	872	17.27
	5-20	629	158	25.16	9	5.70	97	61.39	52	12.94
	21-99	4 118	303	7.33	27	7.26	281	92.73	348	34.8
	100 y más	28 002	4 531	16.18	1 674	37.02	2 052	45.66	809	17.87
Todos los Subgrupos	TOTAL	164 180	77 410	47.14	5 829	7.53	49 943	64.52	21 638	27.93
	5-20	14 064	7 235	51.43	526	12.52	61 880	1 856	35 67	
	21-99	45 694	25 253	54.79	1 570	8.21	15 842	68 87	5 796	26 40
	100 y más	104 422	44 922	43.18	3 733	7.45	26 279	53.62	12 966	24 90

a) Recepción, selección y preparación de materias primas para el inicio de la transformación.

b) Trabajo aquellos que se realizan para transformar a las materias primas.

c) Terminación, control de calidad y empaque.

Fuente: INET, encuesta "Características de la fuerza de mano de obra ocupada en la industria de transformación, 1973.

INDICE DE CONCENTRACION DE LA OCUPACION FEMENINA EN LOS SECTORES DE PRODUCCION

Quadro 11

Subgrupo Industrial	W Promedio Global de Mu- jeres Ocupa- das por Sub- grupo	Nivel del Porcentaje de Ocupación de Mujeres en los Sectores de Producción Respecto al Promedio Global*						
		Sector 1	Sector 2	Sector 3	Sector 4	Sector 5	Sector 6	Sector 7
203 Conservación deshidrata- ción y envasado de frutas y legumbres.	30.03	0.19	0.37	1.31	0.29	1.62	0.94	
208 Fabricación de cacao, cho- colate, confituras, mieles concentrados y jarabes	58.96	0.79	0.89	0.18	0.91	1.11	1.10	1.26
231 Preparación hilado y aca- bado de textiles de fibras blandas.	17.83	1.39	0.51	0.05	1.46	1.63	1.32	0.94
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	50.29	0.33	0.25	1.28	1.52	1.69	1.48	1.56
233 Preparación, hilado, teji- do y acabado de fibras du- ras	17.50							
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	20.59	0.07		1.33	4.02	1.24		
242 Fabricación de prendas de vestir	80.21	0.51	0.94	0.40	1.13	0.95		
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicina- les.	53.63	0.45	1.30	1.04	0.73	0.82	1.41	0.81
316 Fabricación de jabones, detergentes, cosméticos y productos de tocador	25.66	0.09	0.42	1.37	0.53	0.56	1.20	1.52
318 Fabricación de artefactos y materiales de plástico, incluso juguetes y calzado	43.39	0.12	0.07	0.80	0.33	0.56	1.85	1.57
371 Fabricación de maquina- ria, aparatos y accesorios industriales eléctricos.	15.23	2.17	0.77	0.86	0.68	0.71	1.41	0.76

para transformar a las materias primas para el inicio de la trans-
formación) y finales (terminado, control de calidad y empaque);
pensando en que las dos últimas se caracterizan por ser trabajos
fáciles y rutinarios, para los que solo se requiere de alguna habi-
lidad manual para su desempeño⁽²¹⁾, y que las primeras requieren
de una mayor capacitación para el trabajo por su mayor grado de
dificultad.

Empleando como un indicador de la concentración de la ocupación
femenina en los distintos sectores, la proporción de mujeres ocupadas
en cada uno de ellos, respecto al promedio de la ocupación feme-
nina en todos los subgrupos entrevistados, encontramos un índice
superior a la unidad en:

- a) Las tareas iniciales de: la industria químico-farmacéutica
(315) (recepción y control de calidad de las materias primas);
la producción de artículos industriales eléctricos (371) (pre-
paración de las materias primas), y las textiles de fibras
blandas (231) (texturizado o hilatura en las textiles de al-
godón y fibras sintéticas) Véase cuadros 10 y 11 y gráfico 2.
- b) Las tareas intermedias de: textiles (231), (232) (234)⁽²²⁾,

(21) Con la excepción del subgrupo fabricación de productos
farmacéuticos (315), en donde las tareas de control de
calidad forman parte de las faenas iniciales y son consi-
deradas en un alto nivel de complejidad; razón por la que
requieren de personal altamente calificado. Véase re-
quisitos mínimos de calificación por subgrupos

(22) Que produce artículos como telas plastizadas, colchas,
toallas, cortinas, guata de fibra, telas capitonadas, inter-
lon, intusfil, telas bordadas, telas de algodón y telas recu-
biertas de plástico.

plásticos (318) y aparatos y accesorios industriales eléctricos (371), y en la confección de prendas de vestir (242). Actividades todas para los que o bien se precisa de habilidad para preparar las fibras para hilar, tejer y enrollar las telas en los textiles, de llevar a cabo quehaceres de precisión como cortar, troquelar, soldar y armar las piezas de de un artículo de plástico o uno eléctrico, o bien coser las prendas de vestir.

- c) Las tareas finales de alimentos (203) y (208), medicinas (315) y cosméticos (316). Las tareas que aquí se realizan se restringen a envasar, empacar, etiquetar.

Esto nos muestra que excepto en cuatro subgrupos (203, 208, 315 y 316) la mujer no participa, como se esperaba, mayoritariamente en las tareas complementarias al proceso mismo de transformación; aunque su contratación si es bastante selectiva en función de la naturaleza de la tarea. Es decir, se considera o no propia para la mujer.

En algunos casos la contratación de mujeres en la producción constituye un imperativo para el empleador, bien sea porque no existen hombres con la calificación requerida (el caso de las costureras)⁽²³⁾, porque "se sabe" que la

(23) Lo mismo que el de las Secretarías en el Área de administración.

mujer tiene como cualidad innata mayor habilidad y destreza para las tareas que exigen precisión y paciencia o porque socialmente las tareas "son" femeninas y los hombres no se sienten atraídos hacia ellas.

De la misma manera, existen puestos exclusivos de hombres por la ausencia de mujeres capacitadas o la menor resistencia física que de ellas se espera.

Sin embargo, la política individual de los empleadores respecto a considerar un puesto de trabajo como exclusivo de mujeres, varía considerablemente aún dentro de cada subgrupo. (Véase cuadro 12).

Entre las principales razones por las que el empleador considera un puesto como femenino figuran: se trata de trabajos fáciles en donde por tradición se ocupa mujeres, porque son más hábiles y cuidadosas, rinden más que los hombres, son más dóciles, no aspiran a ocupar puestos de mayor jerarquía y responsabilidad y en ocasiones porque tienen mayor presentación (como figura decorativa). En la declaración de un empleador, "..... para mejorar el aspecto usual del lugar de trabajo".

Entonces, las características fundamentales del grueso de los puestos de trabajo que se asignan a las mujeres, entre las cuales algunos empleadores catalogan algunos puestos como exclusivos de éstas son: actividades rutinarias y/o de tipo tradicional, que no demandan

de un esfuerzo físico considerable y que, con la excepción de algunas tareas dentro de la industria quimicofarmacéutica y de la confección de prendas de vestir, no requieren de alguna calificación especializada, o requieren de una capacitación que puede darse en la propia empresa.

3.2 Causas que limitan su mayor absorción.

La no contratación de mujeres en algunos sectores del proceso de producción, refleja una actitud o tendencia del empleador a reaccionar negativamente a ocuparlas, generalmente determinada por los criterios de rentabilidad y por la presencia de valores sociales establecidos.

Esta actitud de evaluar a través de las causas por las que él declara no ocuparlas: 1) menor resistencia física; 2) problemas de horario; 3) por ineficiencia; 4) por ausentismo; 5) por no haber mujeres capacitadas; 6) por considerarse ocupaciones solo de hombres; 7) porque no se les ha ocurrido; 8) porque hay que dar mayores prestaciones y 9) otro tipo de causas. (Véase cuadro 13.

Con la distribución de frecuencias de estas causas entre las que se encuentra un punto que se considera neutral (causa 7), se constituye una escala de actitudes entre los subgrupos que sea desde una posición negativa hasta una positiva, pasando por un punto neutro.

Reporte de Actividades de Construcción y Mantenimiento									
Actividad	Código	Descripción	Trabajo		Materiales		Herramientas		Observaciones
			Trabajo	Material	Trabajo	Material	Herramienta	Material	
101 Preparación de terreno	101	Preparación de terreno	101	101	101	101	101	101	101
102 Construcción de cimentación	102	Construcción de cimentación	102	102	102	102	102	102	102
103 Construcción de estructura	103	Construcción de estructura	103	103	103	103	103	103	103
104 Construcción de acabados	104	Construcción de acabados	104	104	104	104	104	104	104
105 Instalación de servicios	105	Instalación de servicios	105	105	105	105	105	105	105
106 Mantenimiento de estructura	106	Mantenimiento de estructura	106	106	106	106	106	106	106
107 Mantenimiento de acabados	107	Mantenimiento de acabados	107	107	107	107	107	107	107
108 Mantenimiento de servicios	108	Mantenimiento de servicios	108	108	108	108	108	108	108
109 Demoliciones	109	Demoliciones	109	109	109	109	109	109	109
110 Otros trabajos	110	Otros trabajos	110	110	110	110	110	110	110

CAUSAS POR LAS QUE EL EMPLEADOR NO OCUPA MUJERES EN ALGUNOS SECTORES

DEL PROCESO DE LA PRODUCCION, 1975

Quadro 13

	% de las frecuencias en las causas por las que no se emplean mujeres en algunos sectores										
	(1) Menor Resistencia Física	(2) Problemas de Horario	(3) Por Ineficiencia	(4) Ausentismo	(5) Por no haber Mujeres Capacitadas	% de Causas que Atañen a la Mujer (a)	(6) Ocupación Solo de Hombres	(7) No se les ha Ocurrido	(8) Mayores Prestaciones	(9) Otras Causas	% de Causas que Atañen al Empleado (b)
Subgrupo Industrial											
- 203	44.9	4.2	3.2	4.3	7.4	64.0	16.3	2.4	9.4	7.9	36.0
- 208	61.0	5.5		3.2	6.9	76.6	15.1	3.7	2.8	1.8	23.4
- 231	40.9	6.9	1.8		12.3	61.9	13.5	10.7	7.9	5.8	38.1
- 232	25.3	8.5	1.3		20.2	55.3	17.8	16.8	3.6	6.5	44.7
- 233	51.8					51.8	24.1	24.1			48.2
- 234	49.0		13.0			62.0	17.0	13.0		8.0	38.0
- 242	36.1	4.7	8.3	7.4	14.6	71.1	9.8	10.8	0.5	7.8	28.9
- 315	56.7	4.8	2.5		16.8	80.8	2.5	16.7			19.2
- 316	55.8	2.6		3.2	6.9	68.5	18.8	9.8		2.9	31.5
- 318	37.3	12.8	2.3	1.4	14.5	68.3	11.8	10.0	3.7	6.2	31.7
- 371					25.4	25.4	35.3	15.7	1.0	22.6	74.6
	36.7	6.8	3.6	2.8	14.9	64.8	13.8	11.5	2.4	7.5	35.2
Jerarquía	1	6	7	8	2	1	3	4	9	5	2

(a) de (1) a (5)

(b) de (6) a (9)

* Fuente: Encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975

Quadro 13-A

Subgrupo Industrial	Promedio de las Frecuencias de las Causas de No Ocupación femenina ^(a)	Punto Neutral No se les ha Ocurrido ^(b)	Posición del Empleador (a-b)
203 Conservación deshidratación y envasado de frutas y legumbres	26.37	5	- 21.37
208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mieles y jarabes	26.25	8	- 18.25
231 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas	55.25	54	- 1.25
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	44.71	63	+ 18.29
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras duras	11.00	7	- 4.00
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	21.75	13	- 8.75
242 Fabricación de prendas de vestir	222.50	216	- 6.50
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	104.00	104	0.00
316 Fabricación de jabones detergentes cosméticos y productos de tocador	52.00	34	- 18.00
318 Fabricación de artículos y material plástico incluso juguetes y calzado	246.75	220	- 26.75
371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	150.00	112	- 38.00

(a) Todas las causas del cuadro 13 menos la causa 7 (no se les ha ocurrido)

(b) Causa 7

Las causas de la no contratación de mujeres se incluyen sin un conocimiento previo de los valores o pesos que cada una de ellas ejerce en la actitud del empleador, sino que los puntajes se determinan en función de las respuestas directas. En esta forma, cada causa tiene un peso en función de las frecuencias y se constituye una escala ordinal que permite observar en que grado es desfa-vorable la posición del empleador tipo en cada subgrupo respecto a un punto neutral. Es decir, las frecuencias de las causas a nivel de cada empresa van a expresar la intensidad con que el empleador manifiesta su actitud. (24)

De esta manera, las frecuencias obtenidas en la causa 7, comparadas con el promedio de las restantes causas permitieron ordenar a los subgrupos de actividad.

Del análisis de

los cuadros 13 y 13-A se desprende que:

En todos los subgrupos, exceptuando medicinas (315) que aparece en un punto neutral y tejidos de punto (232) que se presenta en una posición positiva, las actitudes de los empleadores son negativas frente a la contratación de mujeres en algunos sectores de los procesos de producción, en primer lugar por razones como: la menor resistencia física de la mujer, la no existencia de mujeres capacitadas, por ser consideradas como ocupaciones solo de hombres; y seguidamente por problemas de horario de trabajo,

(24) Véase Jorge Padua, "Técnicas de Investigación Empírica para las Ciencias Sociales". Cap. 2. F.C.E., México, 1978.

ineficiencia, ausentismo, obligatoriedad de mayores prestaciones y otras causas.

De acuerdo a las frecuencias de estas causas, las que "atañen" a las mujeres mismas, como se esperaba (de la 1 a la 5) ejercen mayor peso en esta posición desfavorable; para el conjunto de los subgrupos representan el 64.8%.

Pero en estricto sentido mas que causas imputables a la mujer, esta situación es la reacción del empleador ante valores sociales establecidos que le sirven de marco de referencia para tomar su posición. Porque si bien el empleador declara que no emplea mujeres en algunas tareas por problemas inherentes a la mujer, el papel social que tradicionalmente se le ha asignado a ésta, la limita como repetidamente se ha dicho a la educación para el desempeño de ciertas actividades (las del hogar o aquellas que reproducen en la sociedad, la función de servicio que desarrolla dentro del hogar).

De ahí que los argumentos de mayor peso esgrimidos por el empleador sean discutibles.

El argumento de la menor resistencia física de la mujer como una condición biológicamente determinada es debatible porque si bien es cierto que se ha demostrado que la mujer se cansa físicamente con mayor rapidez que el hombre y que requiere de mayor tiempo para recuperarse, también es probable que las diferencias de la re

sistencia física entre los sexos sean en parte el reflejo de funciones impuestas a cada sexo por la cultura y la tradición desde los primeros años de la niñez. ⁽²³⁾ La justificación de la no contratación de mujeres por esta causa requeriría del análisis científico de los tiempos y movimientos requeridos en una tarea.

Los empleadores generalizan por otra parte, que las mujeres son conflictivas en el trabajo porque anteponen sus compromisos y sus problemas personales al trabajo, lo que las hace ser incumplidas con el horario de trabajo, ineficientes y tener frecuentes ausencias.

Se olvida por otra parte, que en muchos casos el ausentismo y la ineficiencia es mayor entre los hombres, ⁽²⁴⁾ y que la sociedad, de la cual forman parte los empleadores, no brinda el apoyo suficiente a la mujer en términos del establecimiento y ampliación de los servicios sociales como guarderías infantiles, lavanderías públicas, servicios de alimentos y de tareas del hogar, etc. que puedan liberar a la mujer, en las horas de trabajo de sus responsabilidades dentro del hogar.

Los argumentos de la existencia de puestos exclusivos para hombres y de la menor resistencia física de la mujer es probable que

(23) Véase: Ligia Chang, María Angélica Ducci. "La formación profesional para la mujer". CINTERFOR Estudios y Monografías No. 20, 1976.

(24) En una investigación en proceso en el INET, denominada "Necesidades de Capacitación de la mano de obra femenina en la industria de transformación", se muestra que uno de los principales problemas a los que se enfrentan las empresas es el ausentismo de los trabajadores y su falta de cooperación e irresponsabilidad.

estén altamente correlacionados, aunque no necesariamente un puesto catalogado por el empleador como un trabajo de hombre implique la realización de tareas rudas y pesadas; ¿porqué no hay por ejemplo mujeres plomeros, electricistas, torneros, pintores, carpinteros, operarios de máquinas industriales?

Nuevamente la respuesta sería, no hay mujeres con tal preparación para el trabajo.

La importancia de todas estas causas que "atañen" a la mujer, aunadas a las que dependen de la unidad de producción (criterios de rentabilidad) es grande en cuanto a la influencia que ejercen en la conducta de los patrones, misma que es fortalecida por los valores socioculturales que determinan el rol de la mujer y que no son fáciles de cambiar en el corto y aún en el mediano plazo.

Esto significa, que el problema de expandir la participación de la mujer va más allá de la persuasión del empleador para contratar más mano de obra femenina. Un caso concreto, por ejemplo es la dificultad de convencer a un grupo de trabajadores (dentro de la misma empresa) de que la mujer puede desempeñar las tareas requeridas para un puesto que tradicionalmente se ha desempeñado por hombres. La mujer misma por otra parte, convencida de su papel en la vida se siente no encajar en el grupo social compuesto por elementos masculinos.

Es decir, la adaptabilidad social de un individuo, cualesquiera sea

su sexo, es parte del contenido de un trabajo.

Finalmente, otra pregunta incluida en el cuestionario, acerca de la ocupación de mujeres en el proceso de producción, es la referente a la consideración del empleador en cuanto a la posibilidad de ocupar mujeres en otros sectores. Las respuestas aparecen en el cuadro 14. En éste puede apreciarse la exigua proporción de empleadores que declaran, en todos los subgrupos, que hay otras actividades en las que es factible ocupar mujeres. Aún en los subgrupos (315) y (232) que aparecen con una posición neutral y otra positiva del empleador, respectivamente, se tiene un panorama poco alentador en cuanto a esta posibilidad.

4. Requisitos mínimos de calificación.

Una de las características más importantes de la demanda de mano de obra para la producción industrial es el nivel de calificación con siderado por el empleador como mínimo para el desempeño de las tareas.

Al tratar de captar en la investigación los requisitos mínimos de calificación, se pretendió conocer lo que necesita un trabajador, desde el punto de vista del empleador, para adquirir los conocimientos y habilidades que dotan a un individuo de actitudes y apti tudes para hacer su conducta más eficiente. (25)

(25) Véase Héctor Correa "Economía de los Recursos Humanos" Factores que influyen en la fuerza de trabajo: la educación F.C.E. México, 1970 p. 55.

Cuadro 14

Subgrupo Industrial	Otros Sectores en los que se Puede En- contrar	% de Establecimientos Entrevistados
203 Conservación, deshidratación y en- vasado de frutas y legumbres	Todos	5.6
	Recepción de materias primas	2.3
	Preparación	5.4
	Confeccionado	2.3
	Envasado	2.3
	Empaque	15.3
	Ventas	2.3
206 Fabricación de cacao, chocolate, confitures, mermeladas, concentrados y jaleos	Empaques de confites	2.3
	Compras	2.9
	Recepción de materias primas	5.6
	Limpieza de fábrica	5.6
	Preparado	2.9
	Almacén	5.6
	Envasado	2.9
	Trespaqueo	5.6
	Ventas	2.9
	Administración	2.9
231 Preparación, hilado y acabado de textiles de fibras blandas	Supervisión	2.9
	Control de calidad	2.9
	Todos	2.2
	Texturizado	5.0
	Tejido	9.0
	Teñido y acabado	1.7
	Compras y mantenimiento	2.2
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	Almacén	1.7
	Empleados de oficina	3.3
	Jefes de personal	1.7
	Todos	3.9
	Recepción de materias primas	2.2
	Cuando	7.4
	Tejido	6.5
	Corte	3.9
	Enfrentados (pulgadas)	3.9
	Acabado	3.9
233 Preparación, hilado, tejido y aca- bado de fibras duras	Control de calidad	3.9
	Empaquetado	2.3
	Cordelería	20.0
234 Fabricación de textiles no clasifi- cados en otro grupo	Tensado	20.0
	Almacén	20.0
242 Fabricación de prendas de vestir	Recepción de materia prima	1.4
	Diseño	2.3
	Corte	4.4
	Hilado y tejido de punto	6.7
	Alfombras de punto	2.6
	Acabado	4.0
	Revisado	6.8
	Almacén	2.7
	Administración	6.0
	Gerencia	6.0
	Cualquier puesto	6.7
	Empaque	6.7
	Asistencia en todos	1.9
315 Fabricación de productos termoe- léctricos y electrónicos	Departamento de compras	1.9
	Control de calidad química	2.7
	Industrialización de materia prima	3.8
	Mercha de materiales	3.8
	Ensamblado	3.8
	Acabado electrónico	3.8
	Empleados de oficina	7.7
	Almacén	3.8
316 Fabricación de sistemas divergen- tes, condensadores y productos de re- cambio	Recepción de materias primas	4.7
	División de mantenimiento	2.0
	Control de calidad	2.3
	Almacén	7.0
	Empleados de oficina	2.0
	Cualquier puesto	2.3
	Empaque	7.0
	Mantenimiento	2.3
	Mantenimiento	2.3
	Ventas	4.7
318 Fabricación de artículos y mate- riales de plástico incluso juguetes y cables	Diagramación	6.2
	Operación de máquinas	1.6
	Operación de material	6.2
	Envasado	5.1
	Sellado	3.1
	Corte	1.6
	Empaque	5.1
	Perforación	1.6
	Supervisión	1.6
	Control de calidad	2.0
	Todos los puestos	2.0
371 Fabricación de maquinaria, apara- tos y accesorios industriales, eléct- ricos	Todos los puestos	6.9
	Ensamblado	2.0
	Arreglo y montaje de piezas	9.7
	Ventas	4.3
	Empleados de oficina	2.0
	Empleados de oficina	2.6

NOTA: Véase la descripción de los sectores de producción de este subgrupo en el anexo

FUENTE: IME, Encuesta "Estructura de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975.

"Las habilidades y conocimientos se pueden adquirir en varias formas y lugares": en el hogar, en la escuela, en instituciones técnicas, en programas de entrenamiento en la industria, a través de la experiencia acumulada en el trabajo, etc.

Todos los métodos de adquisición de habilidades se pueden llamar educación, y la función de la educación sería entonces la de desarrollar dichas habilidades.

Dentro del sistema educativo se considera también el sistema escolar o formal y el extraescolar o informal. (26)

El formal se desenvuelve y se da en las escuelas con carácter regular y continuo; va desde la primaria hasta la universidad y comprende además las salidas laterales de especialización.

El informal se desarrolla en establecimientos diversos, una forma regular e institucionalizada; trata de complementar, suplir o substituir, a veces, al sistema escolar.

En este marco de conceptos, se investigan los requisitos mínimos de calificación en cuanto a:

- Escolaridad: Es el último grado de estudios terminado y aprobado por una persona dentro del sistema de educación

(26) Véase: Secretaría de Educación Pública "La educación extraescolar y su estructura. Cap. I. La división del sistema educativo, 1974-75 p. p. 13-14

formal. El nivel de escolaridad puede ser expresado por: ningún requisito; saber leer y escribir⁽²⁷⁾, primaria completa, secundaria, secundaria técnica, preparatoria o vocacional, carrera técnica, universitaria y post-grado.

- **Adiestramiento:** Es el conjunto de conocimientos, habilidades o destrezas manuales que requiere un trabajador para el desempeño eficiente de una tarea y que se haya recibido de manera formal por alguna institución.
- **Experiencia:** Es el número de años que el trabajador ha laborado en una tarea semejante a la que aspira.

Desde el punto de vista de la funcionalidad de la educación para el trabajo se tiene en mente que:

- En la escolaridad existe una tendencia a pasar de la educación general en los primeros niveles a la especialización en los niveles superiores.
- Los cursos de adiestramiento, considerados como el complemento a la educación básica general (primaria), sirven de órgano de enlace con el mercado de trabajo para comple

(27) Para lo que se considera en la investigación un mínimo de 3 años. En 1976 los resultados de una encuesta a industria les realizada por CENAPRO demostraron que para saber leer y escribir y para que un individuo sea capaz de tener cierto nivel de responsabilidad y éste a su vez, esté apto para recibir capacitación en el empleo es necesario que tenga un mínimo de 25 años de escolaridad. (Véase Memoria ARMO-CENAPRO, 1976, p. 31)

mentar en los educandos aspectos profesionalizantes y cubrir todos aquellos campos en los cuales el sistema educativo formal no puede actuar.

En base a la consideración de que en los requisitos mínimos de calificación que establece el empleador no hay diferencias en cuanto a los sexos, la información de las variables no se preguntó por sexo.

Con la información generada bajo estas consideraciones, la medida de las necesidades en materia de mano de obra especializada para la producción es: en lo que se refiere a los requisitos de educación general, el promedio de años de escolaridad; y en lo que se refiere a la preparación específica para el trabajo la posesión o no de algún adiestramiento y el promedio de años de experiencia.

La información a este respecto se encuentra consignada en el cuadro 15. Del análisis de éste se desprende que:

- La educación primaria o básica, sin una función directamente vinculado al empleo es esencialmente el requisito mínimo establecido por el empleador que exige algún nivel de escolaridad.

El promedio de ésta fluctúa alrededor de los 6 años en todos los subgrupos, con la excepción de la fabricación de

Cuadro 15

Nombre del Subgrupo	Estrato	Requisitos Mínmios de Calificación				
		Promedio Años de Escolaridad	% de Limpresas que piden Alguna Escolaridad	% Empresas que piden Adies. tratamiento	Promedio Años de Experiencia	% Empresas que piden Experiencia
203 Conservación deshidratación y envasado de frutas y legumbres	TOTAL	5.9	93.6	21.3	1.8	56.2
	5-20	5.9	88.3	21.2	1.9	48.9
	21-99	5.9	98.3	22.0	1.9	59.2
	100 y más	5.9	100.0	15.8	1.8	50.3
208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, micles y jarabes	TOTAL	6.2	83.4	9.8	1.8	64.5
	5-20	6.0	65.6	2.2	2.0	59.1
	21-99	6.1	87.7	11.3	1.6	67.0
	100 y más	6.3	98.1	15.4	1.7	69.2
231 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas	TOTAL	5.7	86.5	62.2	2.1	22.4
	5-20	5.6	89.6	44.8	1.5	12.9
	21-99	5.9	80.0	52.0	2.4	10.0
	100 y más	5.7	94.1	70.4	1.4	37.3
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	TOTAL	5.6	31.4	35.3	1.3	28.6
	5-20	6.1	61.8	36.2	1.4	21.4
	21-99	5.2	72.7	45.3	1.2	29.2
	100 y más					
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras duras	TOTAL	6.0	66.7	23.0		
	5-20					
	21-99	6.0	77.8	27.8		
	100 y más					
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	TOTAL	7.1	79.7	25.8	1.1	18.8
	5-20	8.3	40.0	30.0	1.0	40.0
	21-99	7.9	87.1		1.0	19.3
	100 y más	4.0	100.0	66.1		
242 Fabricación de prendas de vestir	TOTAL	6.0	75.5	43.7	1.3	38.6
	5-20	6.0	79.5	45.5	1.3	49.4
	21-99	6.0	68.6	46.4	1.4	29.3
	100 y más	6.4	91.8	16.0	1.4	26.9
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	TOTAL	7.1	98.5	26.8	1.8	64.2
	5-20	6.7	96.0	18.9	1.8	57.6
	21-99	8.1	100.0	32.9	1.8	67.7
	100 y más	6.4	100.0	26.3	1.9	71.1
316 Fabricación de jabones detergentes cosméticos y productos de tocador	TOTAL	6.3	90.2	26.9	1.3	13.5
	5-20	5.5	91.5	34.4	1.5	9.3
	21-99	7.4	91.3	2.2	1.3	17.4
	100 y más	6.6	86.9	36.9	1.0	17.4
318 Fabricación de artículos y material plástico incluso juguetes y calzado	TOTAL	6.3	91.6	24.9	1.8	49.8
	5-20	6.0	81.2	19.7	1.5	52.1
	21-99	6.4	93.6	24.5	1.8	53.3
	100 y más	5.9	100.0	38.6	1.3	35.8
371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	TOTAL	7.6	91.9	54.2	1.2	32.1
	5-20	6.5	75.2	34.9	1.0	32.1
	21-99	6.8	96.2	59.5	1.3	52.6
	100 y más	6.4	100.0	62.6	1.0	9.7

Cuadro 15

Nombre del Subgrupo	Estrato	Requisitos Míminos de Calificación				
		Promedio Años de Escolaridad	% de Empleadas que piden Alguna Escolaridad	% Empresas que Piden Algún Adhes tramiento	Promedio Años de Experiencia	% Empresas que Piden Experiencia
203 Conservación deshidratación y envasado de frutas y legumbres	TOTAL	5.9	93.6	21.3	1.8	56.2
	5-20	5.9	88.3	21.2	1.9	48.9
	21-99	5.9	98.3	22.0	1.9	59.2
	100 y más	5.9	100.0	15.8	1.8	80.3
208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mieles y jarabes	TOTAL	6.2	83.4	9.8	1.8	64.5
	5-20	6.0	65.6	2.2	2.0	59.1
	21-99	6.1	87.7	11.3	1.6	67.0
	100 y más	6.3	98.1	13.4	1.7	69.2
231 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas	TOTAL	5.7	86.5	62.2	2.1	22.4
	5-20	5.6	89.6	44.8	1.5	12.9
	21-99	5.9	80.0	52.0	2.4	10.0
	100 y más	5.7	94.1	70.4	1.4	37.5
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	TOTAL	5.6	31.4	35.3	1.3	28.6
	5-20	6.1	61.8	36.2	1.4	21.4
	21-99	5.2	72.7	45.3	1.2	29.2
	100 y más					
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras duras	TOTAL	6.0	66.7	23.0		
	5-20					
	21-99	6.0	77.8	27.8		
	100 y más					
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	TOTAL	7.1	79.7	25.8	1.1	18.8
	5-20	8.3	40.0	30.0	1.0	40.0
	21-99	7.9	87.1		1.0	19.3
	100 y más	4.0	100.0	66.1		
242 Fabricación de prendas de vestir	TOTAL	6.0	75.5	43.7	1.3	38.6
	5-20	6.0	79.5	45.5	1.3	49.4
	21-99	6.0	68.6	46.4	1.4	29.3
	100 y más	6.4	91.8	16.0	1.4	26.9
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	TOTAL	7.1	98.5	26.8	1.8	64.2
	5-20	6.7	96.0	18.9	1.8	57.6
	21-99	8.1	100.0	32.9	1.8	67.7
	100 y más	6.4	100.0	26.3	1.9	71.1
316 Fabricación de jabones detergentes cosméticos y productos de tocador	TOTAL	6.3	90.2	26.9	1.3	13.5
	5-20	5.5	91.5	34.4	1.5	9.3
	21-99	7.4	91.3	2.2	1.3	17.4
	100 y más	6.6	86.9	36.9	1.0	17.4
318 Fabricación de artículos y mar. plástico incluso juguetes y calzado	TOTAL	6.3	91.6	24.9	1.8	49.8
	5-20	6.0	81.2	19.7	1.5	52.1
	21-99	6.4	93.6	24.5	1.8	53.3
	100 y más	5.9	100.0	38.6	1.3	35.8
371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	TOTAL	7.6	91.9	54.2	1.2	32.1
	5-20	6.5	75.2	34.9	1.0	32.1
	21-99	6.8	96.2	59.5	1.3	52.6
	100 y más	6.4	100.0	62.6	1.0	9.7

FUENTE: INPT, Encuesta, "Características de la demanda de obra femenina en la industria de transformación", 1975.

artículos industriales eléctricos (371), fabricación de medi
cinas (315) y textiles no clasificados en otra parte (234) que
presentan un nivel mínimo de 7.6, 7.1 años respectivamente.

- La proporción de establecimientos que exigen algún nivel de
escolaridad varía entre los subgrupos. Para 7 de estos,
dicha proporción es superior al 80% (203, 208, 231, 316,
318 y 371), y para los restantes cuatro, este porcentaje dis
minuye a 79.7 en el (234), 75.5 en (242), 66.7 en el (233)
y 31.4 en el (232).

- En cuanto al porcentaje de empleadores que piden algún
adiestramiento, todos los subgrupos con la excepción de te
jidos y artículos de punto (232), presentan una proporción
menor que la de las empresas que exigen alguna escolari
dad. Para dos subgrupos, textiles de fibras blandas (231)
y aparatos industriales eléctricos (371) los requerimientos
de personal con adiestramiento para la producción sobre-
pasan el 50%; en la fabricación de prendas de vestir (242)
es cercano al 44%; en tejidos y artículos de punto (232) es
el 35%, y en el resto de los subgrupos se registra una pro=
porción menor al 30%.

- Respecto a la proporción de establecimientos que piden ex-
periencia de trabajo, ésta varía entre los subgrupos desde
10 hasta 60%. Lo relevante es que para cuatro de éstos,;

alimentos (203), dulces y confituras (208), productos químicos (315) y plásticos (318) es mucho más importante la experiencia de trabajo que la posesión del adiestramiento.

El promedio de años de experiencia requeridos es de alrededor de 2 para 5 subgrupos: alimentos (203), dulces (208), textiles de fibras blandas (231), productos químicos (315) y plásticos (318); de cero para el (233) y de uno para el resto de los subgrupos.

En cuanto al nivel de calificación requerido en las actividades en función del tamaño de las empresas, se encuentra que el porcentaje de establecimientos que tienen algún nivel de escolaridad es mayor en el tercer estado (empresas de 100 y más ocupados) que en el primero y segundo, aunque el promedio de años de escolaridad requeridos no siempre es más alto en las fábricas grandes.

Tanto la escolaridad como el adiestramiento y la experiencia requeridos están en función directa de la complejidad o especialización de las tareas.

Analizando la escolaridad requerida en las tareas iniciales, intermedias y finales⁽²⁸⁾ de los procesos de producción, aparece también la mayor importancia que los empleadores conceden al nivel de escolaridad y de experiencia requeridos en comparación con el adiestramiento. Véase cuadro 16.

(28) Ver *Infra*. P. 66 y sus criterios de clasificación de las tareas del proceso de producción cap. 3

REQUISITOS MÍNIMOS DE CALIFICACION POR TAREAS DEL PROCESO DE PRODUCCION, 1975

Cuadro 16

	Tare- as		Bic iales (a)		Tare- as		Bic iales (b)		Tare- as		Bic iales (c)				
	Progra- do años de esco- laridad	% Empe- sas que pueden al- una expe- riencia	Progra- do años de esco- laridad	% Empe- sas que pueden al- una expe- riencia	Progra- do años de esco- laridad	% Empe- sas que pueden al- una expe- riencia	Progra- do años de esco- laridad	% Empe- sas que pueden al- una expe- riencia	Progra- do años de esco- laridad	% Empe- sas que pueden al- una expe- riencia	Progra- do años de esco- laridad	% Empe- sas que pueden al- una expe- riencia			
Nombre Subgrupo Industrial															
203 Conservación, deshidra- ción y envase frutas y legumbres	5.6	95.2	23.8	1.8	68.9	5.4	73.3	14.4	1.8	46.2	6.5	93.3	24.8	1.8	64.4
208 Fabricación de queso, cabezas, confituras, mole y jalebón	6.7	82.8	6.9	1.8	69.3	5.9	85.8	10.8	1.9	64.9	6.2	83.5	10.3	1.8	65.3
231 Preparación, hilado, to- rdo y acabado de texti- les de fibras blancas	5.8	82.4	48.1	1.6	26.4	5.7	88.1	55.5	1.8	31.1	5.6	87.3	100.0	1.6	18.9
232 Fabricación de tellos y artículos de punto	5.2	60.0	44.8	1.6	28.6	5.5	65.7	38.8	1.3	21.8	5.7	62.9	23.2	1.3	44.6
233 Preparación, hilado, to- rdo y acabado de texti- les de fibras duras	6.0	75.0	25.0			6.0	61.5	23.1			6.0	75.0	25.0		
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	5.6	76.7	30.0	1.0	23.3	7.7	82.7	24.0	1.0	21.9	4.9	73.9	26.1	2.0	11.1
242 Fabricación de prendas de vestir	6.0	80.0	49.9	1.3	43.4	6.6	73.8	44.0	1.3	40.7	6.7	74.0	35.7	1.4	31.1
313 Fabricación de prodin- tos farmacéuticos y medicinales	8.3	98.3	31.5	1.7	75.4	7.2	98.7	33.4	1.9	67.9	6.5	98.4	20.7	1.9	71.9
316 Fabricación de jabones detergentes, cosméti- cos y prod. de tocador	7.0	93.1	29.7	1.2	19.5	6.5	89.1	4.3	1.1	16.4	5.8	90.0	11.4	1.5	11.2
318 Fabricación de artícu- los y mat. plástico in- cluido juguetes y calzado	6.1	89.7	24.9	1.7	55.3	6.3	93.8	26.9	1.7	49.2	6.3	88.0	20.3	1.7	47.7
371 Fabricación de maqui- naria, generadores y acco- sorios industriales eléctricos	6.4	93.1	41.2	1.2	39.1	5.3	95.7	61.0	1.1	35.3	5.6	84.9	49.8	1.2	27.7

(a) Recolección, selección y preparación de materias primas para el inicio de la transformación.

(b) Todos aquellos que se realizan para transformar a las materias primas.

(c) Control de calidad en el subgrupo (3/4) es una tarea inicial.

Fuente: INIA, Encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975.

En general, para los subgrupos de alimentos (203, 208) y de textiles (231, 232, 233 y 234) el promedio de años de escolaridad demandado en las tareas iniciales intermedias y finales se encuentran entre los 5 y 6 años, y los años requeridos son ligeramente superiores a 1.5. Ello permite inferir que las tareas de estos procesos requieren de una educación general básica y de una preparación específica para el trabajo de acuerdo a una determinada tecnología, y que esta preparación específica haya sido adquirida en un trabajo similar.

En cambio, la fabricación de prendas de vestir (242), la industria químico-farmacéutica (medicinas (315), cosméticos (316) y plásticos (318) y la fabricación de artículos eléctricos (371) presentan niveles superiores a los 6 años de escolaridad en casi todas las tareas del proceso de producción; cobra mayor importancia el adiestramiento que la experiencia de trabajo. Pero en la fabricación de medicinas que tiene los niveles de escolaridad más altos, es más importante la experiencia de trabajo que se solicita, cercana a los dos años, especialmente en las tareas iniciales e intermedias del proceso productivo, lo que indica la mayor complejidad existente para su desarrollo.

De estos resultados se infiere la siguiente hipótesis: que las exigencias de educación básica o primaria, dadas las características tecnológicas de las actividades industriales analizadas ⁽²⁹⁾, pueden

(29) Bajo grado de mecanización, Ver infra p.53 inciso 1.2.
Densidad de mano de obra.

deberse por una parte a la obligatoriedad que para este impone el sistema educativo formal, y por otra, a la creencia manifestada por los empleadores acerca de que los trabajadores que han cursado la primaria poseen ciertas aptitudes y actitudes que facilitan tanto el desempeño en el puesto de trabajo como la participación para el mismo.

Por otra parte, y también de manera general, las menores exigencias de adiestramiento que de experiencia para algunas tareas, pueden deberse a dos razones: una sería debida a que la especialización del proceso requiere de mayor experiencia y la otra, a que los empresarios tengan poco conocimiento de la función del adiestramiento.

En el caso de las tareas predominantemente femeninas en el proceso de producción (alimentos y textiles), las habilidades y conocimientos requeridos son adquiridos esencialmente en el hogar y a través de la experiencia en el trabajo. En cambio, en la fabricación de prendas de vestir (242), normalmente se requiere algún curso de adiestramiento en corte y confección otorgado por alguna institución técnica, y en la industria químico-farmacéutica y de aparatos eléctricos se requiere de un mayor grado de escolaridad y de la experiencia acumulada en el trabajo.

Al confrontar estos requisitos de calificación que establece el

República Mexicana; nivel de escolaridad y adiestramiento de
la población económicamente activa, 1970

Cuadro 17

Ramas Industriales	Porcentaje de P.E.A. con algún grado de escolaridad	Promedio de años de escolaridad de la P. E. A.	% de P.E.A. con algún curso de adiestramiento	% de P.E.A. femenina
Fabricación de productos alimenticios	79.3	6.4	3.8	23.3
Fabricación de textiles	86.0	5.0	0.7	14.7
Fabricación de artículos con textiles	84.8	4.2	0.5	27.1
Fabricación de prendas de vestir	87.8	4.8	0.5	63.0
Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	91.3	8.5	0.8	33.1
Fabricación de jabones, detergentes y productos de tocador	92.4	6.9	1.0	34.9
Fabricación de artículos de plástico	91.7	6.1	1.0	22.1
Fabricación de maquinaria y otros productos eléctricos	92.7	7.1	2.2	27.5

Fuente: elaborado con base en tabulaciones especiales del IX Censo de población y vivienda

empleador, con el nivel promedio de escolaridad y adiestramiento que tenía la población económicamente activa en estas mismas ramas de actividad en 1970 en el país, encontramos que las características de calificación que ofrecía la mano de obra eran: para la industria alimenticia y la químico-farmacéutica ligeramente superiores a las que solicitan los empleadores; y en la industria textil y en la fabricación de aparatos eléctricos, inferiores. Véase cuadro 17. El promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa era más alto para las dos primeras industrias y menor para las últimas.

En cambio, en cuanto al adiestramiento la oferta de trabajadores presenta una mínima proporción de mano de obra calificada en comparación con los requisitos establecidos, lo que hace suponer que esta falta de trabajadores con la calificación requerida se suple con el "aprender haciendo" o con programas de entrenamiento en la industria.

En general, los bajos niveles de escolaridad exigidos por el empleador para contratar a su mano de obra, orillan a pensar en que, o bien la característica esencial de los procesos productivos es la simplicidad de las tareas, o bien hay otras posibles posiciones de éste: que conociendo las características de la oferta de trabajo en cuanto a su calificación se ajuste a ellas; que su posición sea deliberada para contratar mano de obra barata con la finalidad de

salario masculino ponderada por el volumen de ocupación total femenina y masculina, respectivamente, en cada una de esas categorías, para cuantificar las diferencias de salarios por sexo.

Recordando el elevado porcentaje de mujeres ocupadas que desempeñan funciones sin responsabilidades jerárquicas, 97.9% de las mujeres contratadas en las áreas de producción y administración, puede esperarse que las remuneraciones ⁽³¹⁾ a la mano de obra femenina sean menores que para la masculina.

Del análisis de la información consignada en el cuadro 18 se desprende que: en términos generales, la relación salario femenino/salario masculino, en la mayoría de los casos es menor a la unidad; lo que nos indicaría aparentemente que a iguales categorías en la ocupación hay una diferencia en las remuneraciones a favor de los hombres. Sin embargo, la información obtenida (salario promedio por categoría en la ocupación) no permite probar realmente que tal diferencia sea el producto de un comportamiento discriminatorio en lo salarial.

Los datos muestran, en forma general, que las diferencias de salarios por sexo se acentúan entre el personal contratado en el

(31) En esta investigación se emplean como sinónimos los términos salario y remuneración al trabajo, aunque en estricto sentido se maneja el concepto de salario como la cantidad de dinero en efectivo que es retribuido al trabajador, sin contar con ningún tipo de prestación y utilidades.

reducir sus costos y la idea de calificar a los trabajadores en el propio proceso de producción. Ninguna de estas posibilidades puede probarse ahora dado el alcance de la información captada por la encuesta.

5. Salarios: diferencias por sexo y categoría en la ocupación.

Estrechamente ligado al nivel de responsabilidad que se asigna a la mano de obra en los puestos de trabajo se encuentra el de los salarios.

Las distintas categorías de mano de obra, constituyen lo que podría denominarse grupos de competencia parcial, en tanto puede existir una cierta movilidad entre los distintos empleos ⁽³⁰⁾, aunque dicha movilidad no alcanza a todos los trabajadores.

Por otra parte, existen dentro de una misma categoría, grupos no competidores; este es el caso de los empleos catalogados como exclusivos para hombres o para mujeres.

La ausencia de una perfecta sustituibilidad de mano de obra entre ambos sexos para algunos puestos de trabajo es un factor que en ocasiones no permite detectar las diferencias de salarios existentes entre hombres y mujeres en una misma categoría.

Con la información captada en la encuesta de los salarios por categoría en la ocupación, se calcula la relación salario femenino/

(30) Paul Samuelson. "Los salarios de competencia y las negociaciones colectivas". Cap. 27. Los grupos no competidores en el mercado de trabajo en Curso de Economía Moderna. Editorial Aguilar, 1975, p. 647

área de administración (empleados de oficina, profesionales sin jefatura y personal directivo) a medida que los ocupados tienen en ésta mayor jerarquía; la relación salario promedio femenino entre salario promedio masculino se aleja más de la unidad entre el personal directivo que entre los empleados de oficina, lo que podría entenderse por el nivel de responsabilidad asignado al sexo femenino, aún dentro de lo que se considera una misma categoría. En el área de producción, las diferencias de salarios para hombres y mujeres se presentan también para una misma categoría; esto se explica porque los puestos asignados a la mujer, tal como se analizó en el apartado anterior, son aquellos que se catalogan como de apoyo a los de responsabilidades directas; aún en el caso de los superiores de producción existen subcategorías.

Por otra parte, con la excepción del subgrupo confección de prendas de vestir (242), la existencia de puestos de trabajo catalogados como exclusivos de hombres, en todos los subgrupos, acentúa estas diferencias de salarios pues en estricto sentido deberían relacionarse solamente los salarios promedio de los empleos en donde si exista perfecta sustituibilidad de mano de obra entre sexos.

De todas formas, la tendencia observada de mayores diferencias en el salario entre hombres y mujeres en las categorías de mayor jerarquía inclina a esbozar la hipótesis respecto a que la mujer es discriminada en las remuneraciones y de que a iguales ocupaciones entre hombres y mujeres hay una diferencia en el salario a fa

área de administración (empleados de oficina, profesionales sin jefatura y personal directivo) a medida que los ocupados tienen en ésta mayor jerarquía; la relación salario promedio femenino entre salario promedio masculino se aleja más de la unidad entre el personal directivo que entre los empleados de oficina, lo que podría entenderse por el nivel de responsabilidad asignado al sexo femenino, aún dentro de lo que se considera una misma categoría. En el área de producción, las diferencias de salarios para hombres y mujeres se presentan también para una misma categoría; esto se explica porque los puestos asignados a la mujer, tal como se analizó en el apartado anterior, son aquellos que se catalogan como de apoyo a los de responsabilidades directas; aún en el caso de los superiores de producción existen subcategorías.

Por otra parte, con la excepción del subgrupo confección de prendas de vestir (242), la existencia de puestos de trabajo catalogados como exclusivos de hombres, en todos los subgrupos, acentúa estas diferencias de salarios pues en estricto sentido deberían relacionarse solamente los salarios promedio de los empleos en donde si exista perfecta sustituibilidad de mano de obra entre sexos.

De todas formas, la tendencia observada de mayores diferencias en el salario entre hombres y mujeres en las categorías de mayor jerarquía inclina a esbozar la hipótesis respecto a que la mujer es discriminada en las remuneraciones y de que a iguales ocupaciones entre hombres y mujeres hay una diferencia en el salario a fa

vor de los hombres, en otro sentido. Es decir, que las diferencias son más bien un reflejo de la discriminación en la naturaleza de las ocupaciones, de tal suerte que los puestos que le son asignados a la mujer son siempre los de menor jerarquía y responsabilidad que los de los hombres, lo que implica menor retribución; este fenómeno se presenta aún cuando se ha incrementado el número de mujeres que cuentan con mayor capacitación para el trabajo.

Estas observaciones generales, resultan también aplicables a nivel de los subgrupos. En el área de producción y de acuerdo con el análisis de los cuestionarios a nivel individual, los obreros no calificados, hombres o mujeres y tratase de cualquier actividad perciben el salario mínimo. Las diferencias de salarios por sexo en los obreros se presentan entre lo que puede denominarse obreros calificados.

En esta categoría de obreros, los subgrupos que cuentan con un mayor número de ocupaciones femeninas (alimentos (203, 208); textiles (231, 232, y 234) y prendas de vestir (242) presentan una relación salario femenino/salario masculino más cercana a la unidad y sobrepasa el 23%, en donde dicha relación es superior a la unidad.

Para los supervisores de la producción todos los subgrupos presentan diferencias en los salarios por sexo, con la excepción de textiles no clasificados en otra parte (234) para el que las mujeres per-

ciben salarios más altos y de la fabricación de jabones y cosméticos (316) en donde tales diferencias son menores que para los obreros.

En el área de administración las diferencias de salarios a favor de los hombres son mayores entre el personal directivo y profesional que entre los empleados de oficina en la mayoría de los subgrupos fabricación de tejidos de punto (232) y fabricación de jabones y cosméticos (316) en la categoría de profesionales sin jefatura y conservación y envase de frutas y legumbres (203), fabricación de jabones y cosméticos (316) y fabricación de prendas de vestir (242) en los empleados de oficina en tanto en estos la mujer percibe salarios superiores a los de los hombres.

Respecto a los estratos, aunque no aparece una clara tendencia según el tamaño de las empresas, surgen las siguientes observaciones:

Para el conjunto de los subgrupos en todas las categorías exceptuando la de los profesionales sin jefatura, es en los establecimientos de mayor tamaño (100 y más ocupados) en donde existen las mayores diferencias entre salario promedio femenino y masculino. Esto resulta consistente con la idea de que la desigualdad en los salarios a favor de la ocupación masculina es el reflejo de la naturaleza de los puestos asignados en función del sexo. Esta situación es fácilmente entendible si se recuerda que la mayor complejidad

en la organización de las actividades que requieren los establecimientos de mayor tamaño conlleva a una mayor especialización en la división del trabajo pero que es en este estrato donde resulta menor la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad como las de supervisión y dirección. (Véase cuadro 9 Mano de obra ocupada por categoría en las áreas de producción y administración)

Finalmente, la existencia de desigualdades en el salario por sexo, se explica porque las condiciones y características de la demanda de mano de obra femenina y masculina son diferentes en uno y otro grupo.

Del lado de la demanda hay un menor número de ocupaciones para las que las mujeres son consideradas tan aptas como los hombres. "Para algunas actividades las mujeres son decididamente superiores, para otras son menos útiles al empleador como cuando se trata de emplear la fuerza física para el desempeño de una tarea y por otra parte, las mujeres están excluidas por el efecto de la tradición y la costumbre. (31)

Por el lado de la oferta las condiciones y características de la mano de obra femenina representan un factor decisivo en la fijación del precio por su trabajo. Cuando la necesidad de trabajar es apremiante y la única motivación es la pobreza o la necesidad de incre-

→ 7ⁿ (31) "Maurice Dobb. Salarios F. C. E., 1973 p. 146

mentar el ingreso familiar, se trabaja por y en lo que de inmediato se pueda conseguir; desafortunadamente estos casos coinciden con los de nula o escasa capacitación para el trabajo y son los más numerosos. Cuando la motivación en cambio es la independencia o la realización personal con el desempeño de una actividad profesional, la mujer vende su fuerza de trabajo sí y sólo sí la actividad que ella desempeña y la remuneración que recibe son atractivos y satisfactorios. (32)

Todas estas circunstancias indican que mientras las actuales condiciones de la oferta y la demanda se sigan presentando de igual manera en el mercado de trabajo, las intenciones de promover a la mujer a una mayor participación, pueden repercutir en una reducción de los salarios en general en la medida que el precio de la mano de obra femenina se fije a un nivel más bajo que el del hombre, por no constituir el ingreso de la mujer el pilar de sosten de la familia.

De esta manera, la tendencia a la sustitución de uno por otro, influida por la presión que la mano de obra femenina ejerce en tales condiciones, no permitirá el establecimiento de la igualdad en los salarios por sexo.

El logro entonces de una mayor justicia en las remuneraciones entre hombres y mujeres bajo el principio de "a trabajo igual, sa-

(32) Esto podría medirse por ejemplo por el costo de oportunidad que significa el que una mujer al dejar las tareas del hogar para realizar alguna actividad económica tenga que pagar por ellas.

lario igual" radica en la promoción de la mujer hacia nuevas áreas de la formación profesional, para que debidamente capacitada pueda adquirir categorías de trabajo superiores exigiendo una justa remuneración.

6. Movilidad Ocupacional

El análisis de la movilidad ocupacional tiene la finalidad de conocer la política del empleador frente a la promoción de su personal y si en ésta existe una discriminación hacia la mujer.

Existen dos tipos de movilidad ocupacional: 1) la movilidad vertical que indica el paso de un individuo de una ocupación determinada a otro estrato ocupacional ya sea ascendente o descendente; y 2) la movilidad horizontal que indica el paso de un individuo de una ocupación a otra pero siempre en el mismo nivel. ⁽³³⁾

De acuerdo a la información captada en la encuesta, el análisis se centra en la movilidad vertical y su medición se establece a través del número de ascensos de personal respecto a la ocupación total en los seis meses anteriores a la encuesta. Las cifras de esta variable se presentan en el Cuadro 19. Como puede observarse, el porcentaje de ascensos de categoría en la ocupación, para el conjunto de los subgrupos es bastante bajo, 2.8%.

(33) Pitrim A. Gorosain, "Definición de movilidad ocupacional". Sep-Setentos, México, D. F., 1975. p. 25

Cuadro 19

SUBGRUPO INDUSTRIAL Y ESTRATO	Personal Ocupado		Número de Ascensos				
	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Ascensos Totales Ocupación Total	Ascensos Mujeres Ocupación Mujeres	Ascensos Mujeres Ascensos Totales
Conservación, deshidratación y envaso de frutas y legumbres	5329	1416	153	48	2.9	3.4	31.4
5-20	502	154	11	2	2.2	1.3	18.2
21-99	641	220	15	1	2.3	0.5	6.7
100 y más	4186	1042	127	45	3.0	4.3	35.4
Fabricación de cacao, chocolates, confituras, mermeladas y jorobos	6964	3320	189	89	2.7	2.7	47.1
5-20	330	111	9	3	2.7	2.7	33.3
21-99	951	423	24	19	2.5	4.5	79.2
100 y más	5683	2786	156	67	2.4	2.4	42.9
Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas	22035	4888	452	125	2.0	2.6	27.6
5-20	730	179	0	0	0	0	0
21-99	3301	758	758	15	2.7	2.0	16.8
100 y más	18004	3951	3951	110	2.0	2.8	30.3
Fabricación de tejidos y artículos de punto	11605	5144	22	0	0.2	0	0
5-20	1385	724	17	0	1.2	0	0
21-99	3852	1676	5	0	0.1	0	0
100 y más	6398	2744	0	0	0	0	0
Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras	233	17	0	0	0	0	0
5-20	18	0	0	0	0	0	0
21-99	215	17	0	0	0	0	0
100 y más	0	0	0	0	0	0	0
Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	2307	685	166	71	7.2	10.4	42.8
5-20	0	0	0	0	0	0	0
21-99	1163	525	67	35	5.8	10.5	82.1
100 y más	1444	160	99	16	8.6	10.0	16.2
Fabricación de prendas de vestir	63463	46718	1419	947	2.2	2.0	66.7
5-20	8938	5869	230	182	2.6	3.1	79.1
21-99	28799	19670	1041	691	3.6	3.5	66.4
100 y más	25726	21179	74	74	0.6	0.3	50.0
Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	28101	10791	2395	942	8.5	8.7	39.3
5-20	1653	812	7	0	0.4	0	0
21-99	5298	2605	37	15	0.7	0.6	49.5
100 y más	21150	7374	2352	927	11.1	12.6	39.4
Fabricación de jabones, desengrasantes, cosméticos y productos de tocador	17059	4743	856	170	5.0	3.6	19.8
5-20	648	219	21	13	3.2	5.9	61.9
21-99	2607	1339	60	27	2.3	2.0	43.0
100 y más	13801	3185	775	130	5.6	4.1	16.8
Fabricación de artículos y materiales de plástico (incluido juguetes y calzado)	47163	15951	1396	281	3.0	1.8	20.1
5-20	3881	894	376	112	9.7	12.5	29.8
21-99	12251	3277	608	40	5.0	1.2	6.6
100 y más	38031	11780	412	129	1.3	1.1	31.3
Fabricación de maquinaria agrícolas y accesorios industriales eléctricos	60391	11112	452	9	0.8	0.1	1.9
5-20	1175	324	9	9	0.8	2.8	10.0
21-99	4693	905	453	0	6.8	0	0
100 y más	58523	9883	0	0	0	0	0
TOTAL	268350	109735	2511	2552	2.8	2.6	35.7
5-20	19230	9286	660	221	3.5	3.5	47.2
21-99	65270	31435	2299	663	1.6	2.7	36.0
100 y más	179549	62664	1452	1268	2.5	2.3	33.0

NOTA: INCL. en otras "Categorías de la demanda de mano de obra formada en la industria de transformación, 1975

A nivel individual, sobresalen la fabricación de textiles no clasificados en otra parte (234), la fabricación de productos farmacéuticos (315) y la fabricación de jabones y cosméticos (316) con 7.2, 8.5 y 5.0%, respectivamente, de trabajadores que ascendieron de categoría en la ocupación en los seis meses anteriores a la encuesta.

El porcentaje de ascensos femeninos respecto a la ocupación de mujeres, es también bastante reducido en todos los subgrupos y los porcentajes más altos se dan en los mismos subgrupos que en el caso de la ocupación total. Esto parecería indicar, aparentemente, que más que una discriminación hacia las mujeres, la política de las empresas, en general, no es muy favorable en cuanto a la promoción de su personal, bien sea por el incremento en los costos que ellos acarrearía, o porque no se desea crear un ambiente de competencia entre los ocupados que a su vez genere problemas dentro de la empresa.

Sin embargo, para el conjunto de los subgrupos, los ascensos de mujeres en relación con los ascensos totales son apenas alrededor de una tercera parte de los últimos (35.7%) y entre las actividades estudiadas superan este promedio, la fabricación de prendas de vestir (242), la elaboración de dulces y confituras (208) y la fabricación de textiles no clasificados en otra parte (234) con 66.7, 47.1 y 42.8%, respectivamente, de mujeres que lograron una movilidad vertical ascendente, actividades todas típicamente femeninas, para

las que existe una mayor cantidad de mujeres calificadas y que por circunstancias culturales carecen de interés para el hombre.

Entre los estratos de establecimientos de acuerdo al número de ocupados no aparece alguna tendencia definida en cuanto a esta variable, pudiera pensarse en una mayor movilidad ocupacional de los trabajadores en los establecimientos grandes en comparación con la de la pequeña y mediana industria, en tanto en los primeros, el abundante personal exige una mejor organización y planeación de actividades que incluyen una mejor administración y mejoramiento en las condiciones de trabajo de los recursos humanos. No obstante, de manera general, parece suceder lo contrario e internamente los subgrupos presentan situaciones muy heterogéneas.

Toda esta situación muestra que aún en lo que se considera "tierra de mujeres", la promoción en el empleo es primordialmente para los hombres, lo que entra en franca contradicción con el hecho de que, no menos del 80% de los empleadores en todos los subgrupos, declararon que no existen limitaciones para que la mujer ocupe puestos de mayor jerarquía y responsabilidad. (Véase Cuadro 20).

Entre los establecimientos que si consideran que existen obstáculos para que la mujer incremente su jerarquía en el empleo, la causa más esgrimada por su falta de capacitación; aunque estas dos causas invierten su importancia relativa en la confección de prendas de vestir (242); no existen muchas mujeres capacitadas para el di-

CAUSAS QUE LIMITAN LA MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LA MUJER, 1975.

Cuadro 20

	SUBGRUPO INDUSTRIAL	% de establecimientos en los que hay limitaciones para que la mujer ocupe puestos de mayor jerarquía y responsabilidad	% de las causas por las que la mujer no puede ocupar puestos de mayor jerarquía y responsabilidad				
			Falta de Capacitación	Falta de Interés	Falta de Responsabilidad	Limitaciones Físicas	Otras Causas
203	Conservación, deshidratación y envasado de frutas y legumbres	16.7			2.8	12.5	1.4
208	Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mermeladas y jalebes	8.7	2.9			2.9	2.9
231	Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas	19.3	1.7		2.2	9.9	1.7
232	Fabricación de tejidos y artículos de punto	13.4	6.0			7.4	
233	Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras						
234	Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	29.0				15.8	13.2
242	Fabricación de prendas de vestir	15.1	3.9	3.3	1.9	1.4	2.6
315	Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	4.1				4.1	
316	Fabricación de jabones, detergentes, cosméticos y productos de tocador	16.3				10.1	3.9
318	Fabricación de artículos y materiales de plástico incluso juguetes y calzado	18.0		2.0		8.2	3.1
371	Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	17.6	4.1			11.3	2.2
	TOTAL	14.5	2.5	1.6	0.9	5.3	2.2
							2.0

FUENTE: INET, encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975.

CAUSAS DE LA MOVILIDAD OCUPACIONAL, 1975

(Porcentaje de Frecuencias en Cada Causa)

Cuadro 21

SUBGRUPO INDUSTRIAL	Número de Encuestas Totales	Mujeres	Por Recibir Capacitación		Por Ausencia		Mayor Eficiencia		Otras Causas	
			Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
203 Conservación, deshidratación y envasado de frutas y legumbres	153	48	17.0	45.8	11.8	6.3	58.2	37.5	13.0	10.4
208 Fabricación de cacao, chocolate, confiterías, mieles y jarabes	189	89	5.8	2.2	24.9	20.3	67.7	77.5	1.6	0.0
211 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas	452	125	12.8	12.0	64.8	81.6	11.6	6.4	10.5	0.0
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	22		22.7				55.6		22.7	
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras										
234 Fabricación de textiles no clasi- ficados en otra parte	166	71	30.1	15.5	12.7	29.6	57.6	54.9		5.2
242 Fabricación de prendas de vestir	1419	947	11.3	9.3	13.3	5.3	70.5	80.2	4.9	
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	2396	942	2.5	4.8	5.0	4.0	70.0	72.1	13.5	19.1
316 Fabricación de jabones, detergentes, cosméticos y productos de tocador	856	170	26.7	23.5	21.7		41.9	45.9	9.6	30.6
318 Fabricación de artículos y materiales de plástico incluido juguetes y calzado	1396	281	17.2	7.1	16.0	7.1	62.5	85.8	4.3	
371 Fabricación de maquinaria aparatos y accesorios industria- les eléctricos	462	9	6.5		14.7	100.0	78.8			
TOTAL	7511	2632	11.6	9.1	13.5	9.7	64.8	70.5	8.1	10.7

FUENTE: encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975.

seño de ropa.

Por otra parte las frecuencias de las causas de los ascensos de personal, indican que es la mayor eficiencia en el desempeño de los puestos la principal razón de promoción de los ocupados tanto de hombres como de mujeres , seguida en orden de importancia por el hecho de haber recibido capacitación, la mayor antigüedad en el empleo y otras causas (Véase cuadro 21). Sólo dos subgrupos, conservación, deshidratación y envase de frutas y legumbres (208) y fabricación de textiles de fibras blandas (231) presentan una mayor importancia relativa para los ascensos de su personal femenino en el hecho de haber recibido más capacitación el primero y en la mayor antigüedad de los ocupados tanto hombres como mujeres en el segundo.

De todas estas observaciones y las relativas al análisis de la estructura ocupacional, se desprende que aunque el desempeño femenino es reconocido como productivo en muchas actividades, el empleador mantiene una política en la que la mujer está notoriamente relegada a las tareas inferiores en la escala jerárquica.

En los establecimientos se acepta generalmente que una mujer dirige o supervisa a otras, pero no a los hombres porque se supone que esta no posee el don de energía y de mando sobre el personal masculino o que a éste no le gusta ser supervisado u orientado por la mujer; de lo que resulta, que las únicas oportunidades de escalar posiciones se hallan en las actividades típicamente femeninas que

por patrones establecidos carecen de interés para el hombre.

No deja de considerarse además, que en esta actitud del empleador influye también la manifiesta posición de la mujer de preferir ocupaciones y horarios que no requieran una responsabilidad y de dedicación más allá del horario normal de trabajo puesto que sus obligaciones familiares no se lo permitirían.

7. Edad y estado civil de las mujeres ocupadas.

En la elección, niveles de remuneración y oportunidades de promoción en el empleo, la mujer sigue estando en una posición desventajosa respecto del hombre en el mercado de trabajo. En ello inciden, entre otros, dos factores importantes y estrechamente relacionados; la edad y el estado civil de las mujeres que están dispuestas a trabajar. El rol que desempeñan éstas en la sociedad, atención para la familia y actividades propias del hogar, limita fuertemente sus posibilidades de capacitación y de empleo.

Institucionalmente aceptada la idea de que la mujer debe formarse para ser madre y ama de casa, en el momento en que esta desea o necesita emprender otro tipo de actividad, es sancionada por la sociedad, reflejándose esta sanción tanto en su núcleo familiar como en su mundo de relación en tanto que debe realizar un doble esfuerzo para cumplir con su principal obligación y obtener algún tiempo libre que le permita realizar otra actividad; su horario se ve limitado. Es por ello, que las edades más frecuentes en las que

la mujer puede trabajar son aquellas en las que las que las exigen-
cias de tipo familiar son menores; esto es normalmente entre las
mujeres jóvenes (menores de 20 o 25 años) y entre las de edad
avanzada (mayores de 35).

En nuestro medio, la edad al matrimonio, o de establecer alguna
relación de tipo conyugal es normalmente antes de los 20 años,
aunque existe actualmente en los medios urbanos una tendencia a
retardar este suceso y a aceptar la idea del trabajo femenino. Sin
embargo, en las actitudes del empleador frente a la contratación de
personal, el estado civil de las mujeres es un factor que influye
en el nivel de su demanda efectiva. En general, el empresario pre-
fiere ocupar a las mujeres solteras.

Estas observaciones generales se confirman al examinar las esta-
dísticas consignadas en el cuadro 22. El 78.9% de las mujeres
ocupadas en los establecimientos encuestados son solteras y en los
subgrupos industriales este porcentaje fluctúa entre 50 y 90% de las
ocupadas. (34) Para las ocupadas que se encuentran directamente
ligadas al proceso de producción (obreras) el porcentaje de solte-
ras es generalmente menor, lo que parece lógico cuando se recuer-
da que la mayor parte de la ocupación femenina de los subgrupos
se sitúa en el área de producción.

La confrontación de la señalada tasa de ocupación de solteras (78.9%),
con la misma relación por estado civil en el marco más amplio

(34) Siendo importante subrayar que del total de solteras ocu-
padas la fabricación de prendas de vestir (242) concentra
el 50,6 % del total de solteras registradas en la encuesta.

• SUBGRUPO INDUSTRIAL	Estrato	Total Mujeres Ocupadas	S o l i t e r a s				O t r o E s t a d o C i v i l			
			Total	en el Subgrupo	Obreras b/	en el Subgrupo	Total	en el Subgrupo	Obreras b/	en el Subgrupo
30 Conservación, deshidratación y en vaso de frutas y legumbres	TOTAL	1335	763	57.1	524	68.7	572	42.9	468	81.8
	5-20	175	100	57.1	72	72.0	75	42.9	55	77.9
	21-99	130	57	66.9	62	71.3	43	33.1	34	54.8
	100 y más	1030	576	55.9	390	67.7	454	44.1	378	90.9
38 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, micles y jarabes	TOTAL	1969	1688	85.7	1086	64.3	281	14.3	203	71.2
	5-20	104	79	76.0	60	75.9	25	24.0	16	64.0
	21-99	395	335	90.0	206	56.0	40	10.0	26	65.0
	100 y más	1470	1254	85.3	820	65.4	216	14.7	161	74.5
31 Preparación, hilado, tejido y aca- bado de textiles de fibras blandas	TOTAL	2220	1656	75.9	569	33.7	534	24.1	273	51.5
	5-20	175	149	85.1	77	51.7	26	14.9	21	80.8
	21-99	758	646	85.2	298	46.1	112	14.8	97	86.0
	100 y más	1287	891	69.2	194	21.8	396	30.5	157	24.6
32 Fabricación de tejidos y artículos de punto	TOTAL	3148	2800	88.4	1113	39.7	2318	45.6	1217	51.8
	5-20	733	636	89.5	460	70.1	77	10.5	60	77.9
	21-99	1671	1423	85.8	506	35.6	248	10.2	142	57.3
	100 y más	2744	721	26.3	147	20.4	2023	73.7	1015	50.2
33 Preparación, hilado, tejido y aca- bado de fibras duras	TOTAL	17	11	64.7	8	72.7	6	35.3	5	83.3
	5-20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	21-99	17	11	64.7	8	72.7	6	35.3	5	83.3
	100 y más	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34 Fabricación de textiles no clasifica- dos en otra parte	TOTAL	685	444	64.8	301	67.8	241	35.2	202	83.3
	5-20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	21-99	525	433	82.5	290	67.0	92	17.5	92	100.0
	100 y más	160	11	6.9	11	100.0	149	93.1	110	73.5
37 Fabricación de prendas de vestir	TOTAL	40434	36410	90.1	19273	52.9	4024	9.9	2283	56.7
	5-20	5744	4996	87.0	2733	54.7	748	13.0	489	65.4
	21-99	19309	16627	86.1	8378	50.4	2063	13.9	1402	52.2
	100 y más	15381	14787	96.1	8162	55.2	594	3.9	392	66.6
38 Fabricación de productos farma- céuticos y medicinales	TOTAL	9660	6367	66.1	2892	45.3	3274	33.9	2399	73.3
	5-20	736	539	70.9	391	72.5	221	29.1	163	73.8
	21-99	2605	1746	67.0	910	52.1	839	33.0	577	67.2
	100 y más	6295	4102	65.2	1391	38.8	2194	34.8	1659	75.6
36 Fabricación de jabones, deter- gentes, cosméticos y productos de tocador	TOTAL	4249	2025	47.4	1212	60.1	2234	52.6	1434	61.2
	5-20	217	124	57.1	57	46.0	50	42.9	49	32.7
	21-99	867	538	64.4	420	75.3	369	35.6	207	67.0
	100 y más	3165	1333	42.1	735	55.1	1812	57.9	1178	64.3
35 Fabricación de artículos y mate- riales de plástico incluso juegu- etes y calzado	TOTAL	13951	13314	84.7	7236	53.7	2437	15.3	1789	73.4
	5-20	894	820	68.2	478	78.4	281	31.8	213	75.0
	21-99	3277	2629	80.2	1325	50.4	1325	19.8	458	59.7
	100 y más	11780	10275	87.2	5453	53.1	5453	12.8	1118	71.5
39 Fabricación de maquinaria, apo- sitos y accesorios en industrias eléctricas	TOTAL	9461	6328	66.8	3609	57.9	3233	34.2	2418	74.8
	5-20	324	272	84.0	158	58.1	52	16.0	9	17.3
	21-99	936	742	79.4	304	41.0	193	20.6	74	38.3
	100 y más	8202	5314	63.6	3147	60.4	2988	36.4	2335	78.1
TODOS LOS SUBGRUPOS	TOTAL	91129	78946	78.9	37843	52.6	19154	21.1	12693	66.2
	5-20	9126	5325	82.5	4486	59.6	1661	17.5	3076	67.2
	21-99	30489	25257	82.8	12207	50.3	5232	17.2	3114	59.5
	100 y más	51514	39664	76.0	20659	52.7	12331	24.0	8993	66.8

a De los que el empleador conoce su estado civil

b De los que el empleador conoce su estado civil

NOTA: IRET, encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975.

de la estructura general de la población, en la que las solteras constituyen para el Distrito Federal, en 1970, un 49% de las mujeres en edad activa (12 años y más de acuerdo al censo de población) ratifica la más alta propensión de la mujer soltera a lograr ocupación en el mercado de trabajo.

Es el caso indicar, que dicho comportamiento diferencial entre la participación de mujeres solteras y las que tienen algún tipo de relación conyugal, puede atribuirse, como anteriormente se apuntaba, a los efectos sumados de dos factores; por una parte desde el punto de vista de la mujer, la mayor facilidad que encuentra la soltera para integrarse a la actividad productiva y las dificultades que en cambio encuentra la mujer casada en razón de sus obligaciones familiares.

Por otra, la discriminación que se ejerce en el proceso de selección por parte del empleador, en virtud del mayor costo de las prestaciones sociales reconocidas a la mujer casada y la potencial menor dedicación que puede esperarse de ella.

La incidencia de estos dos últimos factores puede confirmarse al analizar el comportamiento de esta variable por estratos de ocupación.

Los estratos correspondientes a la pequeña y mediana empresa presentan una tasa media ligeramente superior al 82%, y es además

en todos los subgrupos en donde más manifiestamente se discrimina. Ello podría resultar de la más alta incidencia que las eventuales ausencias temporarias de la mujer casada tendría sobre un plantel de reducido personal.

Las estadísticas permiten concluir, que aún cuando se trata de actividades con una alta proporción de mujeres ocupadas (en nuestro caso todas aquellas que superan al 30% de la ocupación total), dulces (208), tejidos de punto (232), plásticos (318), y de aquellas que puedan catalogarse como eminentemente femeninas, como es el caso de la fabricación de prendas de vestir (242), la preferencia de las solteras es manifiesta en cualquier área del trabajo industrial.

Por otra parte, la hipótesis planteada respecto a la estructura por edades de las mujeres ocupadas fué la siguiente: la concentración de mujeres ocupadas en las distintas edades se da principalmente entre las mujeres jóvenes (menores de 25 años) y entre las de edad avanzada (mayores de 35).

Esta hipótesis se basa esencialmente en la teoría generalizada de las tres etapas del ciclo laboral de la mujer⁽³⁵⁾: período inicial de trabajo hasta antes del matrimonio y / o hasta el nacimiento del primer hijo, retiro del empleo hasta que el último hijo alcance una

(35) Véase O.N.U "Análisis de los datos censales referentes a las actividades económicas de la población".

edad conveniente y regreso a la actividad productiva hasta la edad establecida para la jubilación.

De acuerdo a las cifras obtenidas en la encuesta (Véase cuadro 23) se observa que para el conjunto de los subgrupos, la mayor proporción de mujeres ocupadas se encuentra entre los 20 y 25 años de edad, 37.6%, luego se observa un descenso en esta proporción en el grupo 26-30 años, muy posiblemente originado por el matrimonio y la crianza de los hijos, y una estabilización posterior aproximadamente hasta los 35 años; de ahí en adelante las cifras no vuelven a ascender, decrecen de modo gradual hasta los 65 y más, aunque tanto las cifras como su representación en el gráfico se presentan sólo hasta los 40 y más años.

De ello se desprende que el modelo considerado para la estructura por edades de la ocupación femenina no es totalmente válido. Las cifras demuestran que cuando la mujer se retira de la actividad económica, normalmente no se reincorpora, ya sea por su alta fecundidad, porque no puede desligarse de sus obligaciones familiares o porque no encuentra oportunidades de empleo.

Esta circunstancia se ratifica además con el comportamiento de las tasas de actividad femenina por grupos de edad en el país en 1970, en el cual se observa también que las tasas de actividad de las mujeres son más altas entre los 15-19 años (20.9%) y los 20-24 años (24.1%) y comienzan a decrecer de los 25 años en adelante

Anexo 23

SUBGRUPO INDUSTRIAL	Estrato	Total Mujeres Ocupadas	Distribución de las Mujeres Ocupadas por Grupos de Edad									
			16 - 20	21 - 25	26 - 35	36 - 39	40 y +	16 - 20	21 - 25	26 - 35	36 - 39	40 y +
			(Números Absolutos)					(Números Relativos)				
03 Conservación, deshidratación y envasado de frutas y legumbres.	TOTAL	1409	219	565	410	141	74	15.5	40.1	29.1	10.0	5.3
	5-20	153	39	65	24	6	19	25.5	42.5	15.7	3.9	12.4
	21-29	219	57	73	69	7	13	26.7	33.1	31.3	3.1	5.8
	100ymis	1037	123	427	317	128	42	11.9	41.2	30.5	12.3	4.1
08 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, nictes, concentrados y jarabes	TOTAL	2066	375	773	657	134	127	18.2	37.4	31.8	6.5	6.1
	5-20	105	19	51	24	5	6	18.0	49.0	23.0	4.5	5.5
	21-29	396	56	161	101	51	27	14.1	40.7	29.5	12.9	6.8
	100ymis	1565	300	561	532	73	94	19.1	35.6	33.9	4.9	6.3
31 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas.	TOTAL	2223	296	679	684	362	202	13.4	30.5	30.8	16.2	9.1
	5-20	179	34	66	56	17	4	19.0	38.0	31.3	9.4	2.3
	21-29	758	150	277	274	30	27	19.8	36.6	36.1	4.0	3.5
	100ymis	1250	112	334	354	315	171	8.6	26.0	27.5	24.5	13.2
32 Fabricación de tejidos y artículos de punto	TOTAL	4831	464	1228	1972	499	168	9.2	37.4	40.4	10.0	3.0
	5-20	733	324	230	66	85	26	44.2	31.4	9.3	11.5	3.6
	21-29	1354	105	448	469	190	142	7.7	33.1	34.6	14.1	10.5
	100ymis	2744	35	1050	1435	224	0	1.2	38.3	52.3	8.2	0
33 Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras	TOTAL	17	7	3	7	0	0	41.2	17.6	41.2	0	0
	5-20	0	0	0	0	0	0					
	21-29	17	8	3	7	0	0					
	100ymis	0	0	0	0	0	0					
34 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	TOTAL	687	160	207	172	49	99	23.3	30.2	25.0	7.1	14.4
	5-20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	21-29	526	145	187	139	21	38	27.2	35.1	26.4	4.0	7.3
	100ymis	160	17	22	33	28	61	10.5	13.6	20.5	17.4	32.0
42 Fabricación de prendas de vestir	TOTAL	43583	7729	13869	13624	5418	2453	17.8	32.1	31.2	12.4	6.5
	5-20	5688	1055	1956	1793	604	480	18.1	32.6	30.7	10.5	8.3
	21-29	19560	3473	6787	5556	2122	1642	17.8	34.7	28.3	10.8	8.4
	100ymis	18115	3201	5226	6275	2692	721	17.7	28.9	34.6	14.8	4.0
45 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	TOTAL	7703	1592	2579	2211	792	529	20.7	33.5	28.6	10.3	6.9
	5-20	808	270	207	199	66	66	33.6	25.4	24.6	8.2	8.2
	21-29	2604	281	962	836	281	244	10.7	26.9	32.2	10.8	9.4
	100ymis	4291	1041	1410	1176	445	219	24.2	32.8	27.4	10.4	5.2
46 Fabricación de jabones, detergentes, cosméticos y productos de tocador.	TOTAL	3554	1150	1119	565	482	502	25.9	29.8	14.7	12.6	13.6
	5-20	222	13	106	57	23	23	5.8	47.7	25.7	10.4	10.4
	21-29	1173	393	510	171	45	54	33.5	43.5	14.5	3.8	4.7
	100ymis	2459	744	533	338	419	425	30.2	21.7	13.8	17.1	17.2
48 Fabricación de artículos y materiales de plástico incluso juguetes y calzado	TOTAL	15818	2701	6766	4359	1761	231	17.0	42.8	27.6	11.1	1.5
	5-20	762	163	417	142	20	20	21.5	54.7	18.6	2.6	2.6
	21-29	3277	468	1295	1005	378	70	14.2	39.5	32.6	11.5	2.2
	100ymis	11779	2070	5054	3151	1363	141	17.6	42.9	26.7	11.6	1.2
51 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	TOTAL	11114	1750	6691	1773	526	444	15.7	59.6	16.0	4.7	4.0
	5-20	326	53	246	18	0	6	16.2	75.8	5.5	0	2.5
	21-29	905	134	512	200	30	30	14.3	56.6	22.0	3.3	3.3
	100ymis	9883	1566	5863	1555	496	405	15.8	59.3	15.7	5.1	4.1
TODOS LOS SUBGRUPOS	TOTAL	93705	16443	35039	26435	10169	5219	17.6	37.6	28.3	10.9	5.6
	5-20	9176	1970	3346	2381	836	653	21.5	36.5	25.9	9.0	7.1
	21-29	29041	5268	11213	8881	3155	2267	17.1	36.4	28.8	10.4	7.4
	100ymis	52825	9205	20491	15173	6438	2279	17.3	38.4	28.4	11.6	4.3

Las cifras que el computador conoce su edad

Fuente: INPE, Encuesta "Características de la demanda de mano de obra femenina en la industria de transformación", 1975.

(36)
para ya no recuperarse jamás .

La preferencia observada en cuanto a la contratación de mujeres solteras y la concentración de la la ocupación femenina en las edades más jóvenes ratifica el comportamiento observado también en el marco más amplio de la población del área encuestada, en cuanto a que existe ya una clara tendencia en las áreas urbanas a retardar la edad al matrimonio. (37)

Este comportamiento de la estructura por edades en la ocupación total de mujeres es en términos generales también aplicable para los subgrupos industriales y aún para los estratos establecidos por tamaños de establecimientos.

Finalmente hay que señalar que, la estructura por edades de las mujeres ocupadas, refleja grandemente la relación que existe con el estado civil y las obligaciones de tipo familiar que por este se establecen para la mujer de acuerdo a los patrones sociales convencionalmente reconocidos.

8. Fuentes de reclutamiento de mano de obra.

Como un elemento más dentro de las características de la demanda

(36) Véase IX Censo de Población y Vivienda, 1970, población económicamente activa femenina.

(37) Véanse las cifras del Censo de Población y Vivienda referentes a la proporción de mujeres solteras en el Distrito Federal, en los años 1960 y 1970.

de mano de obra, se captó información acerca de las fuentes a las que acuden usualmente los empleadores para reclutar a su personal.

El conocimiento de estas fuentes clasificadas en formales (bolsas de trabajo del sector público y privado⁽³⁸⁾, anuncios de periódico y sindicatos) e informales (recomendaciones de los propios trabajadores a sus amigos, o contratación de los aspirantes que se presentan espontáneamente), aunado al de los requisitos mínimos de calificación, es importante en la medida que permite proporcionar algunos elementos claves de información para el diseño de políticas de empleo a favor de una mayor transparencia en el mercado de trabajo.

Como punto de partida se considera que el tamaño del establecimiento es un factor importante en el tipo de procedimiento para el reclutamiento de personal. Generalmente, entre más grande es la empresa, los procedimientos para el reclutamiento son más formales y hay más posibilidades de que sea hecho por personal profesional; en cambio, en la pequeña empresa es más usual recurrir a medios informales y es casi siempre el gerente general el que supervisa que el reclutado tenga las características y capacidades requeridas para el trabajo.

Del análisis de las cifras consignadas en el cuadro 24 se despen-

(38) Que incluye las cámaras industriales de la rama, algunas instituciones privadas que proporcionan cursos de capacitación y las recomendaciones entre industrias cuando estas realizan intercambio de trabajadores.

F O R M A L E S

INFORMALES

SUBGRUPO INDUSTRIAL Y ESTRATO

T de Motivos de Exclusión por Fecha en su Personal a Tráves de

	Bolsa de Trabajo Sector Público	Bolsa de Trabajo Sector Privado	Anuncio en el Periódico	Sindicatos	Los Trabajos Amigos	Anuncio En periódicos
203 Conservación, deshidratación y envasado de frutas y legumbres	3.4	11.9	19.5	24.5	30.5	10.2
5-20		10.5	15.8	12.3	45.6	13.8
21-99	4.2	12.5	12.5	37.4	29.2	4.2
100 y más	8.1	13.4	29.7	35.2	8.1	5.4
208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, micles y jarabes	4.0	17.0	17.0	28.0	25.0	9.0
5-20		14.7	14.7	17.6	38.3	14.7
21-99		23.3	23.3	26.7	26.7	
100 y más	11.1	13.9	13.9	35.9	11.1	11.1
231 Preparación hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blancas	2.6	4.7	14.2	44.8	23.7	9.9
5-20			15.1	34.9	30.2	19.8
21-99	4.2		12.7	45.0	29.6	84.5
100 y más	4.0	14.7	14.7	56.0	10.6	
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	4.1	8.9	33.2	31.3	22.5	
5-20		9.5	43.0	19.0	24.0	
21-99	4.5	9.5	18.1	50.0	18.1	
100 y más	4.3		33.3	33.3	33.4	
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de fibras duras				75.0	25.0	
5-20				100.0		
21-99				66.6	33.4	
100 y más						
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte			33.3	7.8	27.5	
5-20					100.0	
21-99		73.9	16.0	32.0	52.0	
100 y más				26.1		
242 Fabricación de prendas de vestir	3.1	4.5	29.3	20.0	32.7	10.3
5-20	2.1	4.1	30.2	10.4	40.7	12.5
21-99	4.5	5.5	27.3	26.4	28.2	8.1
100 y más			37.6	31.2	18.8	12.4
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	7.4	11.1	28.0	14.6	32.9	6.0
5-20			30.8	10.3	51.9	7.0
21-99	3.8	16.2	36.2	11.9	25.1	3.6
100 y más			37.6	31.2	19.8	12.4
316 Fabricación de jabones detergentes, cosméticos y productos de tocador	8.9	17.4	20.2	16.3	28.3	8.9
5-20	5.6	5.6	23.6	9.0	43.8	12.4
21-99	4.0	20.0	20.0	24.0	24.0	8.0
100 y más	15.9	26.6	17.0	17.0	17.0	6.3
318 Fabricación de artículos y materiales de plástico incluso juguetes y calzado	4.6	11.2	16.9	29.8	31.0	6.5
5-20	2.5	10.1	15.0	17.5	47.5	7.4
21-99	5.4	13.6	54.3	34.9	19.0	8.1
100 y más	8.4	8.4	16.5	49.7	16.7	
371 Fabricación de maquinaria aparatos y accesorios industriales eléctricos	13.2	13.7	29.7	14.5	27.3	1.6
5-20		13.0	36.2		44.2	6.6
21-99	16.1	9.6	29.3	19.2	25.8	
100 y más	18.5	18.5	26.0	18.5	18.5	
TOTAL	5.3	8.9	25.5	22.4	30.4	7.5
5-20	2.0	6.1	27.3	12.9	41.8	9.0
21-99	5.7	8.9	25.3	27.8	26.0	6.3
100 y más	11.2	14.8	22.6	30.0	16.8	4.6

de que:

- En cuanto al tamaño de los establecimientos efectivamente encontramos que, para el conjunto de los subgrupos, los establecimientos de mayor tamaño (100 y más ocupados), reclutan a su personal a través de medios más formales, ocupando el primer lugar los sindicatos ⁽³⁹⁾, el periódico, las bolsas de trabajo del sector privado y finalmente las del sector público.
- En los establecimientos de menor tamaño, el reclutamiento de personal se realiza a través de los amigos de los trabajadores, por el acudimiento espontáneo, por el periódico, y es mucho más reducida la ingerencia de los sindicatos o el uso de las bolsas de trabajo tanto del sector público como privado.
- Entre los subgrupos de actividad, estas observaciones resultan válidas, aunque sobresalen la fabricación de dulces y confituras (208) y la industria textil (231, 232, 233) por el mayor reclutamiento que efectúan de su personal a través de sindicatos y los propios trabajadores; y la deshidratación, conservación y envase de frutas y legumbres (203), la fa-

(39) Situación entendible por el mayor nivel de organización que estos presentan en los establecimientos donde hay un mayor número de ocupados.

bricación de prendas de vestir (242), la industria químico farmacéutico (315, 316), la fabricación de plásticos (318) y la fabricación de aparatos y accesorios eléctricos industriales (371) por una mayor utilización de los medios informales (los trabajadores recomiendan a sus amigos y acuden más a ellos el personal de manera espontánea) y el periódico.

Respecto a la evidente escasa utilización, a todos los niveles, de los servicios de bolsa de trabajo del sector público cabría preguntarse si esto se debe a la falta de información que tienen los empleadores de los servicios de empleo de estas instituciones o a la escasa magnitud de operación de estas; en cuyo caso sería interesante investigar la posibilidad de fortalecer estos servicios oficiales, pues ello podría significar la doble ventaja de contribuir en la disminución del tiempo y costo de búsqueda de trabajo y de reducir los costos del empleador.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como objetivo principal el de conocer, dentro de la industria de transformación en el Área Metropolitana de la Ciudad de México, los mercados de trabajo en que participa la mujer, las características de su demanda y los obstáculos que limitan una mayor participación de ésta en el trabajo industrial.

Para determinar los mercados de trabajo en que participa la mujer, se identificó de manera general las actividades industriales en las que la mano de obra femenina es relativamente importante en magnitud, y se analizó dentro de las actividades seleccionadas las características de las ocupaciones específicas en las que se emplea a la mujer.

La selección de actividades donde primordialmente participa la mujer en el área estudiada, permitió detectar la escasa diversificación de ramas en las que ésta es ocupada. Dichas ramas se restringen principalmente a las productoras de algunos bienes de consumo inmediato como alimentos, textiles y prendas de vestir, otras de bienes de consumo intermedio como la industria químico-farmacéutica (medicinas, jabones y cosméticos, plásticos) y la fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos dentro de los bienes de consumo duradero. La participación de la mano de obra femenina es prácticamente inexistente en aquellas ramas que adquieren mayor importancia en la estructura industrial desde el punto

de vista de su contribución al producto, como es el caso del hierro y el acero, la construcción de maquinaria no eléctrica, la fabricación de productos metálicos y la fabricación de vehículos y automóviles.

Esta circunstancia permite confirmar la existencia de una segmentación de tipo horizontal de los mercados de trabajo en base al sexo, en tanto la mujer es solamente ocupada en aquellas actividades que de alguna manera constituyen una extensión de las del hogar.

Por otra parte, aún dentro de las actividades seleccionadas, los resultados de la encuesta permiten constar la existencia de una segmentación de los mercados en base al sexo, tanto desde el punto de vista horizontal como vertical, pues dentro de una misma actividad algunas ocupaciones son consideradas exclusivas de hombres y otras de mujeres, y las actividades "propias de mujeres" son en general las de más bajo nivel en la escala jerárquica. Esta desigualdad de oportunidades y de trato para la mujer en el empleo, se ve reflejada en la naturaleza de los puestos que le son asignados, en el salario y en la promoción en el trabajo.

Del análisis específico de las variables captadas en la encuesta, se desprenden algunas conclusiones que apoyan esta afirmación global*

* Dadas las características del diseño muestral la validez de las conclusiones es apropiada a nivel de los subgrupos o para el conjunto de éstos. Por otra parte, las características de organización y tecnología de los establecimientos de acuerdo a su tamaño no presentan una clara diferencia entre los estratos considerados, razón por la que las variables tampoco la presentan en todos los casos.

El nivel de ocupación de las actividades encuestadas muestra que las actividades de mayor demanda de mano de obra femenina son, en orden de importancia, la fabricación de prendas de vestir, la fabricación de tejidos y artículos de punto, la fabricación de productos farmacéuticos y medicinales, la fabricación de artículos de plástico. En conjunto, estos cinco de los 11 subgrupos de actividad absorben el 85.6% de la ocupación femenina total registrada en la encuesta.

La desocupación estacional femenina es mayor en aquellos subgrupos en que la proporción de mujeres ocupadas en la producción es mayor que la existente en el Área de Administración (es el caso de alimentos, tejidos de punto, medicinas y plásticos). Ello parece demostrar que el acceso femenino a los puestos considerados de mayor jerarquía que requieren de una preparación específica para el trabajo. Sin embargo, puede afirmarse que estas condiciones de estabilidad dependen también de la naturaleza de la ocupación, pues el trabajo de oficina es continuamente requerido para la organización y funcionamiento de la empresa y la producción, en cambio, se enfrenta a fluctuaciones causadas por el tamaño del mercado de productos y la estacionalidad de los insumos. Esta segmentación de tipo vertical, considerada en base a la estabilidad en el empleo, pone de

1

manifiesto que entre 10 y 30% de la ocupación femenina en los subgrupos es considerada como mano de obra de segunda clase, que labora normalmente con salarios más bajos y para la cual no existen posibilidades de desarrollo de habilidades en el trabajo y de promoción en el empleo.

(verne cuadros 2 y 8)

- Las características tecnológicas de las actividades encuestadas, analizadas a través de la intensidad en el empleo de los factores capital y trabajo, muestran de manera general, que sus procesos de producción se encuentran asociados a un bajo nivel de mecanización y una alta densidad de mano de obra.
- El ordenamiento de los subgrupos de acuerdo al volumen y densidad de mano de obra, muestra una relación negativa más alta para la ocupación femenina que para la total. De lo que se infiere que las posibilidades de incorporación de la mujer a la producción industrial se restringen a los procesos menos complejos, en donde no es necesario un nivel profesional en la calificación para el trabajo.

Por otra parte, aunque la densidad en el uso de los factores capital y trabajo parece reflejar una capacidad potencial de los subgrupos para generar ocupación directa (por su baja relación (K/L) asociada a una relación (K/Y) relativamente más eficiente), las tendencias en las elasticidades empleo-producción y empleo-capitalización ofrecen una perspectiva desalentadora en la absorción de mano de obra, ya que se observa una pro

ferencia al mayor uso del capital que desplaza mano de obra y demanda mayor especialización en la calificación de los trabajadores.

Esta circunstancia, permite anticipar la posibilidad de mayores restricciones en las oportunidades de empleo global en estas actividades y en especial de la mujer por la desigualdad de oportunidades que ésta tiene en relación con el hombre, tanto en su educación como en el trabajo.

Las cifras referentes a la estructura de la ocupación muestran la no asignación de responsabilidades relevantes a la mujer en medida equivalente al personal masculino. La proporción de mujeres que desempeñan los llamados trabajo independientes-funciones directivas y profesionales en la administración y de supervisión en la producción representan en promedio, un poco menos de la quinta parte de la que para las mismas categorías en estas áreas corresponden a los hombres.

Aún tratándose de actividades industriales de significativa absorción de mano de obra femenina, especialmente en los procesos de producción, la ocupación de mujeres es bastante selectiva en los sectores en función del sexo. Cualitativamente la mujer sigue desempeñando labores "propias de su sexo"; preparación de alimentos, confecciones de prendas de vestir y aquellas para las que se supone que tiene mayor habilidad y delicadeza que el hombre, trátase de tareas iniciales, intermedias o finales.

La mujer no participa mayoritariamente en las tareas finales de los procesos, sino que interviene de manera directa e importante en los sectores de la transformación, en muchos casos porque su contratación constituye un imperativo para el empleador, ya sea porque no existen hombres con la calificación requerida, porque se considera que la mujer tiene como cualidad innata mayor habilidad y/o porque socialmente las tareas se consideran femeninas y los hombres no se sienten atraídos hacia ellas; de la misma manera que existen puestos exclusivos para hombres por la ausencia de mujeres capacitadas o por la menor resistencia física que de ellas se espera.

Las características fundamentales del grueso de los puestos de trabajo que se asignan a la mujer en la producción, entre los cuales algunos son catalogados como exclusivos de éstas, son: actividades rutinarias y/o de tipo tradicional, que no demandan de un esfuerzo físico considerable y que no precisan de alguna calificación especializada (exceptuando el caso de las costureras y de algunas otras especialidades en la industria química), o requieren de una capacitación para el trabajo que puede darse en la propia empresa en un breve lapso.

Entre las causas que determinan la actitud negativa del empleador frente a la contratación de mujeres en algunos sectores del proceso de la producción industrial, las que "atañen a las mujeres mismas" (menor resis-

tencia física, no hay mujeres calificadas, problemas de horario, ineficiencia y ausentismo) influyen más que las que dependen de la unidad de producción como los criterios de rentabilidad, (obligatoriedad de mayores prestaciones a la mujer). Pero en estricto sentido, esas causas imputadas a la mujer, no son más que la reacción del empleador ante valores sociales establecidos que le sirven de marco de referencia para tomar su posición y que resulta difícil tratar, de cambiar en el corto plazo. De nada sirve por un lado tratar de persuadir al empleador de incrementar la ocupación femenina y promoverla hacia nuevas áreas y por otro realizar un esfuerzo para orientar la formación profesional de la mujer hacia aquellas áreas que satisfagan las demandas reales del mercado de trabajo, si el comportamiento de la sociedad manifiesta un prejuicio hacia el sexo femenino y la mujer misma convencida del papel que le ha sido asignado, actúa de una manera conformista y pasiva ante el ambiente competitivo del mercado de trabajo.

En los requisitos mínimos de calificación la importancia que los empleadores conceden a la escolaridad y la experiencia es superior que la del adiestramiento, lo que por una parte puede deberse a que los empleadores tengan poco conocimiento de la función del adiestramiento, y por otra parte a que conociendo las características de la calificación de la oferta de mano de obra (con una mínima proporción de fuerza de trabajo con algún adiestramiento) reclutan a su personal para capacitarlo.

El promedio de años de escolaridad exigido fluctúa alrededor de los 6 años para 7 de los subgrupos y alrededor de 7 años para la fabricación de aparatos y accesorios industriales eléctricos, la fabricación de medicinas y la fabricación de los textiles no clasificados en otra parte. Los bajos niveles de escolaridad exigidos reflejan que la característica esencial de los procesos productivos es la simplicidad de las tareas, aunque algunos de ellos requieren de cierta especialización, en cuyo caso se requiere principalmente la experiencia de trabajo.

A nivel de hipótesis se concluye que las exigencias de educación básica, dadas las características tecnológicas de las actividades seleccionadas (bajo nivel de mecanización) pueden deberse por una parte a la obligatoriedad que para ésta impone, el sistema educativo formal, y por otra a la creencia manifiesta por los empleadores de que los trabajadores que han cursado la primaria poseen ciertas aptitudes y actitudes que facilitan tanto el desempeño en el puesto de trabajo como la capacitación para el mismo.

Tanto en el área de administración como de producción, las diferencias de salarios se acentúan a medida que los ocupados tienen en ésta mayor jerarquía. Esta circunstancia inclina a esbozar la hipótesis en el sentido de que las diferencias encontradas más que debidas a una discriminación en el salario, son el reflejo de la discriminación en la naturaleza

de las ocupaciones, de tal suerte que los puestos que le son asignados a la mujer son siempre los de menos jerarquía y responsabilidad, lo que implica menor retribución.

Por otra parte, la existencia de tales diferencias en el salario por sexo se explican porque las condiciones y características de la oferta y la demanda de mano de obra femenina y masculina son diferentes. Por el lado de la demanda la ocupación de mujeres se restringe como se ha visto a las actividades que se consideran propias de ellas, siendo excluidas de muchas otras por tradición y costumbre o porque haya en ellas la necesidad de emplear la fuerza física para el desempeño de las tareas.

Dentro de las condiciones de la oferta, la motivación para trabajar es un aspecto de primordial importancia en la fijación del precio por su trabajo. Cuando la motivación es únicamente la pobreza, se trabaja por lo que se puede conseguir. Cuando esta motivación en cambio es la realización personal con el desempeño de una actividad profesional, la mujer vende su fuerza de trabajo si y sólo si la actividad que ella desempeña y la remuneración son atractivas y satisfactorias. Con tales diferencias en las características de la oferta y la demanda de mano de obra por sexo, la sustituibilidad de mano de obra entre ambos sexos es muy limitada.

El logro entonces de una mayor justicia en las remuneraciones entre hombres y mujeres, parece depender de la promoción de la mujer hacia nue-

vas áreas de la formación profesional para que debidamente capacitada pueda adquirir categorías de trabajo superiores exigiendo una justa remuneración.

En términos generales, la política de las empresas no es muy favorable a la promoción de su personal. El total de ascensos registrados representan el 2.8% de la ocupación total en todos los subgrupos.

Alrededor del 80% de empresarios declara en todos los subgrupos que no existen limitaciones para que la mujer ocupe los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad. Sin embargo, del total de ascensos registrados en el conjunto de los subgrupos, solo una tercera parte (35.7% fue para mujeres). A nivel de los subgrupos superan este promedio de la movilidad vertical ocupacional femenina, la fabricación de prendas de vestir, con 66.7%; la fabricación de dulces y confituras con 47.1% y la fabricación de textiles no clasificados en otra parte con 42.8%. Actividades todas típicamente femeninas para las que existe una mayor cantidad de mujeres calificadas y que por circunstancias culturales ofrecen un menor interés para el hombre. Lo anterior demuestra, que en "tierra de mujeres" la promoción en el empleo es primordialmente para los hombres y que contrariamente a las declaraciones de los patrones, la política de éstos, condicionada por un ambiente sociocultural desfavorable a la mujer, mantiene relegada a ésta en las tareas inferiores en la escala jerárquica, aún cuando el desempeño de la mujer sea reconocido

como productivo en estas actividades.

Las estadísticas referidas al estado civil de las mujeres ocupadas permiten concluir que los empleadores prefieren contratar a las mu jeres solteras en cualquier área del trabajo industrial en virtud del mayor costo de las prestaciones reconocidas a la mujer casada y la potencial menor dedicación que puede esperarse de ella.

La estructura por edad de las mujeres ocupadas muestra que la mayor proporción de las mujeres ocupadas se encuentra entre los 20 y 25 años. De los 26 años en adelante, las tasas de participación por edad comienzan a descender, seguramente debido al matrimonio y a la crianza de los hijos.

Pero contrariamente al comportamiento esperado respecto al retorno de la mujer a la actividad económica en las edades avanzadas, las cifras demuestran que cuando la mujer se retira del mercado de trabajo, normalmente no se reincorpora, bien sea por su alta fecundidad, porque no pueda (o no la dejen) desligarse de sus obligaciones familiares o porque no encuentra nuevas oportunidades de empleo.

En orden de importancia, los procedimientos más usuales para el reclu tamiento de trabajadoras tanto hombres como mujeres, son: la recomen dación personal a través de los ocupados en las empresas, los anuncios de periódico, los sindicatos, las bolsas de trabajo del sector privado y

(5.3/1)
el sector público. En forma general los establecimientos de mayor tamaño muestran una tendencia a reclutar a su personal a través de medios más formales, ocupando el primer lugar los sindicatos, el periódico, las bolsas de trabajo del sector privado y finalmente las bolsas de trabajo del sector público.

Esta situación sugiere el estudio de la posibilidad de fortalecer los servicios oficiales, pues ello podría significar la doble ventaja de contribuir en la disminución del tiempo y costo de búsqueda de trabajo y de reducir los costos del empleador.

En suma, los resultados de la investigación muestran además de la existencia de una segmentación de los mercados de trabajo en base al sexo, que se observa en la desigualdad de oportunidades y de trato para la mujer, que los obstáculos que limitan su mayor participación en el trabajo industrial, no son fáciles de salvar en el corto y aún en el mediano plazo. Es decir, lograr la igualdad de oportunidades y de trato para la mujer en el empleo, va más allá de la persuasión del empleador frente a su contratación y de la orientación profesional de la mujer. Ello exige cambios substanciales en las actitudes de la sociedad hacia la valorización de la mujer, como ser humano con obligación de contribuir con su trabajo al mejoramiento de la sociedad y con derecho a desarrollar sus capacidades para su realización personal.

Finalmente, si alguna prioridad debe existir para terminar con la discri-

minación de la que es objeto la mujer en el trabajo, sería la de mejorar las condiciones de las que ahora se encuentran ocupadas, pues no adquiere tanta importancia la incorporación masiva de la mujer a la actividad económica como la forma bajo la cual ello se realice.

ANEXO No. 1

MANUAL DEL ENCUESTADOR

RECOMENDACIONES GENERALES

Antes de registrar los datos que se solicitan en el cuestionario, se recomienda leer cuidadosamente las instrucciones y definiciones anotadas en cada una de las páginas que siguen. Las dudas que se presenten el encuestador podrá aclararlas de este modo.

Las recomendaciones más importantes son las siguientes:

1. ESCRIBA SIEMPRE CON LETRA DE MOLDE.
2. Utilice siempre lápiz
3. No haga números y letras demasiado grandes
4. Procure hacer las preguntas tal y como aparecen en el cuestionario.
5. Procure ser claro y concreto. Es importante dar impresión de seguridad ante el entrevistado, con ello contribuirá a omitir posibles desviaciones en la entrevista y a la vez hará fluido el cuestionario.
6. Trate de no mostrar ninguna expresión de sorpresa o desagrado ante cualquier contestación del empleador para evitar alguna reacción personal entre entrevistado y entrevistador.
7. Se recomienda anexar en una hoja en blanco, al final, los comentarios adicionales del entrevistado, así como los del encuestador; evaluando la accesibilidad de respuesta a las preguntas del cuestionario y la consistencia de la información obtenida.

8. Se recomienda iniciar cada módulo por la columna de los totales, a fin de checar con otros cuadros la información y facilitar la distribución del personal en las distintas características.

Unidad de la encuesta. En el establecimiento industrial entendíndose como tal a toda fábrica, planta o unidad económica que bajo una sola dirección o control y en una ubicación, realiza algún tipo de actividad de procesamiento o de transformación de materias primas, con el fin de elaborar productos derivados de ellas.

Cuando un solo local abarque dos o más unidades de producción que mantengan nóminas y registros contables separados, cada una de tales unidades deberá considerarse como un establecimiento. En este caso, se llenará sólo aquella que se señaló en la muestra para el entrevistador.

Area geográfica. Todos los cuestionarios se refieren a los establecimientos existentes dentro del área metropolitana de la ciudad de México que incluye al Distrito Federal y los municipios de Cuatitlán, Ecatepec, Naucalpan, Tlahuepantla, Tultitlán y Zaragoza del Estado de México.

Período de referencia. En los cuestionarios se formulan preguntas relativas a las características de la mano de obra ocupada en el establecimiento al 31 de agosto de 1975; existen también algunas preguntas referentes al año de 1974 para conocer los movimientos

de la mano de obra, esto es, las entradas y salidas de personal a la empresa. En cuanto a la labor de capacitación, interesa tanto la actual como la que se piensa proporcionar a los trabajadores por los planes de expansión o cambios de maquinaria o procedimientos.

Valores Monetarios. El valor de los activos fijos y el valor de la producción, se tomará en pesos cerrados, omitiendo centavos.

DEFINICION DE LOS TERMINOS UTILIZADOS EN EL CUESTIONARIO 1/

1. IDENTIFICACION DEL ESTABLECIMIENTO (el jefe de personal)

Nombre del establecimiento. Es el nombre de la persona física o moral; esto es; el nombre del dueño o dueños del establecimiento o la razón social 2/

Ubicación del establecimiento. Es la ubicación geográfica del establecimiento en la que se considera la dirección completa de la empresa, nombre de la calle, número, colonia, zona postal y entidades federativas.

1/ Las definiciones adoptadas en cada uno de los términos fueron elaboradas con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la Oficina Internacional del Trabajo, las recomendaciones internacionales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para la elaboración de los censos económicos y de población, y los conceptos emitidos por la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

2/ Procure anotar el tipo de organización

Entidad federativa. Es la unidad mayor de la división político-administrativa del país en donde se encuentra ubicado el establecimiento.

Año en que inició sus actividades. Es el año en que el establecimiento comenzó a producir.

Número de ocupados. Es el total de personal ocupado en el establecimiento.

II PERSONAL OCUPADO AL 31 DE AGOSTO DE 1975 (al jefe de personal).

El personal ocupado incluye tanto a los trabajadores permanentes como a los temporales, a las personas con licencia por enfermedad, con vacaciones y con licencia temporal, con o sin goce de sueldo. No se incluyen las personas con licencia ilimitada o pensionadas, ni los contadores, abogados-consejeros, asesores, comisionistas y otras personas que prestaron servicios profesionales a los establecimientos a base exclusivamente de comisiones, horarios, igualas, etc.

Personal ocupado temporalmente. Es el personal que presta sus servicios en una empresa desempeñando labores que siendo necesarias se prestan sólo de manera eventual o con determinada periodicidad en las mismas.

Personal ocupado permanentemente. Es el personal ocupado dentro de una empresa para desarrollar actividades necesarias a la misma en una forma continua.

Categoría en la ocupación. Es la posición que ocupan los trabajadores dentro de la empresa. Se distinguen 7 categorías:

1. Directores, gerentes y jefes de departamento. Son las personas que planean, organizan, coordinan y dirigen las actividades de la empresa (o de alguno o varios de sus departamentos).
2. Profesionales sin jefatura. Son las personas que desempeñan funciones profesionales y técnicas no directivas; por ejemplo: Estudios de mercado, publicidad, creación de nuevos procesos de producción, etc.
3. Empleados de oficina. Son las personas que realizan funciones de establecimiento y teneduría de toda clase de registros y libros relativos a transacciones financieras, operaciones industriales y asuntos de personal; manejan fondos en nombre de la empresa o de su clientela; reproducción en taquigrafía, mecanografía y por otros medios de textos escritos y manejan máquinas de oficina.

4. Supervisores en producción. Son las personas que dirigen, siguiendo las orientaciones del jefe de producción las actividades de un taller o unidad de producción de una empresa industrial, controlan y coordinan las actividades de los trabajadores que ejercen diversas ocupaciones dentro de la unidad.
5. Obreros. Son todas aquellas personas remuneradas cuyo trabajo está relacionado directamente al proceso de producción; se incluye a las personas ocupadas en la fabricación, montaje, inspección, mantenimiento, estiba, despacho y distribución de productos.
6. Ayudantes. Son las personas que ejecutan tareas manuales de carácter simple y ordinario que exigen principalmente un esfuerzo físico y poca o ninguna experiencia previa.
7. Personal no remunerado, son las personas que trabajan sin recibir sueldos o salarios, son los propietarios y socios, los familiares de éstos y cualquier otra clase de personal, por ejemplo: los meritorios y los estudiantes que están prestando servicio social, sin recibir pago alguno por este concepto.

III. TRABAJADORES PARA AREAS (Al jefe de personal)

El personal ocupado se distribuye por áreas de acuerdo a la denominación que recibe el conjunto de tareas que realiza el personal en el trabajo al que dedica la mayor parte de su tiempo. Se distinguen 6 áreas principales:

Producción. En esta área se encuentran las personas encargadas de la creación, elaboración y fabricación de los productos.

Mantenimiento En esta área se encuentran las personas que montan, instalan, conservan y reparan maquinaria y equipo que se utiliza en el proceso de producción.

Seguridad Industrial. En esta área se encuentran las personas encargadas de la protección del personal que se encuentra en el área de producción, mediante programas y cursos sobre seguridad, además de dotarlos de accesorios para la protección personal.

Control de calidad. En esta área se encuentran las personas encargadas de la revisión de los productos para comprobar

NOTA: La ocupación de chofer puede estar comprendida en varias categorías por ejemplo:
Chofer como empleado de oficina. Es el que conduce el auto personal del directivo, reparte la correspondencia y realiza diligencias necesarias para las oficinas.
Choferes como obreros. En almacenes: conducen vehículos para la distribución de la producción, la entrada de materias primas en el ámbito externo o dentro de la fábrica, o para tareas de almacenaje o estibaje
Choferes en producción (como obreros). Conducen vehículos dentro de la fábrica y participan en el proceso de producción

El personal ocupado se distribuye por áreas de acuerdo a la denominación que recibe el conjunto de tareas que realiza el personal en el trabajo al que dedica la mayor parte de su tiempo. Se distinguen 6 áreas principales:

Producción. En esta área se encuentran las personas encargadas de la creación, elaboración y fabricación de los productos.

Mantenimiento En esta área se encuentran las personas que montan, instalan, conservan y reparan maquinaria y equipo que se utiliza en el proceso de producción.

Seguridad industrial. En esta área se encuentran las personas encargadas de la protección del personal que se encuentra en el área de producción, mediante programas y cursos sobre seguridad, además de dotarlos de accesorios para la protección personal.

Control de calidad. En esta área se encuentran las personas encargadas de la revisión de los productos para comprobar

NOTA: La ocupación de chofer puede estar comprendida en varias categorías por ejemplo:

Chofer como empleado de oficina. Es el que conduce el auto personal del directivo, reparte la correspondencia y realiza diligencias necesarias para las oficinas.

Choferes como obreros. En almacenes: conducen vehículos para la distribución de la producción, la entrada de materias primas en el ámbito externo o dentro de la fábrica, o para tareas de almacenaje o estibaje

Choferes en producción (como obreros). Conducen vehículos dentro de la fábrica y participan en el proceso de producción

la calidad de los mismos.

Almacén. En esta área se encuentran las personas encargadas de recibir, almacenar y entregar herramientas, materias primas, maquinaria y otros artículos; asimismo los registros pertinentes.

Administración. En esta área se encuentran las personas que tienen a su cargo la organización, dirección y los asuntos contables y de personal de la empresa.

IV. SECTORES DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN, PERSONAL OCUPADO, TURNOS, CAUSAS PARA LAS QUE NO SE OCUPAN MUJERES Y REQUISITOS MINIMOS DE CALIFICACION (al jefe personal o al de producción)

Sectores del proceso de producción. Son las partes en que se divide el proceso de producción desde la recepción de la materia prima; por ejemplo en la confección de prendas de vestir:

- Recepción de la materia prima
- Diseño
- Corte
- Armado y cosido
- Terminado
- Empacado

Total de personas ocupadas en cada sector. Las personas que se encuentran en el área de producción deben ser distribuidas por sectores de acuerdo a las personas que sean necesarias para realizar las tareas indispensables de ese sector, en una época de producción normal.

Total de mujeres ocupadas en cada sector. Es necesario como en el caso anterior tratar de distribuir las en cada sector conforme a las personas que son necesarias en una época de producción normal.

Turnos por sector. Por turno o jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la presentación de sus servicios. Una jornada normal está constituida, de acuerdo con la ley, por 8 horas de trabajo. Interesa conocer en cada sector el número de turnos trabajados.

Causas por las que no se ocupan mujeres. Son las razones por las cuales existe algún impedimento para la contratación de mujeres por la índole de las tareas necesarias a desempeñar en cada uno de los sectores.

NOTA: Hay que procurar no desglosar demasiado cada uno de los sectores sino por el contrario englobar los lo más posible en las áreas más importantes.

Entre las principales razones se distinguen:

- A) Menor resistencia física de la mujer para el desempeño de ciertas labores.
- B) Horario de trabajo inadecuado
- C) Ineficiencia para el desarrollo de la tarea
- D) Ausentismo
- E) Falta de mujeres capacitadas para ciertas tareas
- F) Ocupaciones que tradicionalmente se han considerado sólo para hombres
- G) Nunca se les ha ocurrido que una mujer pueda desempeñar esas tareas
- H) Resistencia de los empleadores a contratar mujeres, porque hay que proporcionarles mayor número de prestaciones
- I) Otras causas. Es un punto que queda abierto por si resultan otras causas importantes para el empleador.

Requisitos mínimos de calificación por sector. Es el nivel mínimo de calificación que exige el empleador para la contratación en un puesto determinado, independientemente del sexo del aspirante al puesto de trabajo.

Se distingue en la calificación entre:

- a) Escolaridad. Es el último grado de estudios termi

nado y aprobado por una persona dentro del sistema de educación formal. El nivel de escolaridad puede ser expresado en: ningún requisito; saber leer y escribir; primaria completa; secundaria técnica; carrera técnica; preparatoria o vocacional; universitario y posgrado.

- b) **Adiestramiento.** Es el conjunto de conocimientos, habilidades o destrezas manuales que requiere un trabajador para el desempeño eficiente de una tarea y que se hayan recibido de una manera formal por alguna institución.
- c) **Experiencia.** Es el número de años que el trabajador ha laborado en una tarea semejante a la que aspira.

Ocupaciones u oficios exclusivos de mujeres. Son aquellos puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado como "propios de las mujeres"

V. SALARIO PROMEDIO MENSUAL DEL PERSONAL OCUPADO PERMANENTEMENTE Y TEMPORALMENTE (al jefe de personal).

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su trabajo sea éste permanente o temporal.

VI. EDAD DE PERSONAL OCUPADO (al jefe de personal)

La edad del personal ocupado está dada en años cumplidos. Interesa el número de trabajadores por sexo que se encuentra en los siguientes grupos de edades:

NOTA: Se solicita en el cuestionario el salario promedio mensual por categoría en la ocupación, distinguiendo entre hombres y mujeres.

Menores de 15 años

De 15 a 20 años

De 21 a 25 años

De 26 a 35 años

De 36 a 40 años

De más de 40 años

VII. ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES OCUPADAS (al jefe de personal)

Es la situación de las mujeres en relación con las leyes y costumbres matrimoniales del país y se refiere a aquella en que se encuentre la persona en el momento de la encuesta, incluyendo tanto situaciones de derecho como de hecho.

Se distinguen entre mujeres ocupadas, obreras y empleadas, cuatro estados civiles:

1. Soltera. Es la persona que nunca ha estado casada
2. Casada. Es la persona que ha contraído matrimonio civil o religioso y que vive con su cónyuge
3. Viuda. Es la persona que ha perdido a su esposo o compañero por fallecimiento y no se ha vuelto a casar ni a unir libremente.
4. Separada. Es la persona que vive separada de su esposo o compañero después de haber estado casada o de

haber vivido en unión libre y no se ha vuelto a casar ni a unir libremente.

VIII PERSONAL TEMPORAL EN CADA UNO DE LOS MESES DE 1974, POR SEXO (al jefe de personal)

Es el total de personas ocupadas de manera temporal en cada uno de los meses del año de 1974, diferenciándolo por sexo.

El nivel máximo o mínimo de personas contratadas temporalmente en cada mes, puede ser cíclico y/o estacional o extrínsecas.

Las oscilaciones en la contratación de personal temporal pueden deberse: al nivel de la demanda de los productos elaborados; al carácter estacional de la producción de insumos o materias primas o a otras razones.

IX MOVIMIENTO DE LA MANO DE OBRA EN 1974 (al jefe de personal)

Es la salida y entrada de personal durante el año de 1974.

- a) Altas. Son las nuevas contrataciones de personal que se hicieron el año de 1974.
- b) Bajas. Son las salidas de personal de la empresa que se realizaron en 1974.
- c) Causas de las bajas. Son las razones por las cuales

salió el personal de la empresa. Se distinguen 11 razones:

1. Renuncia. La persona deja la empresa porque ella misma lo decide
2. Jubilación o muerte. Por jubilación se entiende eximir del servicio a un empleado por motivos de edad o enfermedad.
3. Terminación de contrato
4. Exceso de personal
5. Ineficiencia
6. Ausentismo
7. Falta de capacitación
8. Casamiento o nacimiento de hijos
9. Aumento de salarios y prestaciones
10. Aumento en los impuestos relacionados con la mano de obra
11. Altos costos por inadecuada tecnología

XI. MOVILIDAD OCUPACIONAL (al jefe de personal).

Es el cambio de un individuo de una posición ocupacional a otra. Nos interesa conocer el número total de hombres y mujeres que ascendieron de categoría en la ocupación en los últimos 6 meses.

XII. FUENTES DE RECLUTAMIENTO DE LA MANO DE OBRA
(al jefe de personal)

Es el medio al que recurre la empresa para solicitar el personal que necesita. Se distinguen 7 fuentes de reclutamiento.

1. Servicio Público del Empleo.
2. Bolsa de trabajo del sector público
3. Bolsa de trabajo del sector privado
4. Lo solicita por el periódico
5. Acude al sindicato
6. Lo traen sus amigos
7. Acude espontáneamente

Interesa también conocer qué tipo de personal es el más difícil de contratar y las causas por las cuáles es difícil su contratación.

XIII. MONTO DEL CAPITAL FIJO INVERTIDO (al contador administrador)

Es la suma de valor a costo de adquisición de la maquinaria, equipo de transporte, aparatos eléctricos, herramientas, inmuebles e instalaciones, terrenos, equipos de oficina y otros activos fijos deducidas las respectivas reservas acumuladas para depreciación. Los datos se solicitan al último balance.

XIV. PRODUCCION (al contador o administrador)

Interesa captar los 5 productos principales que fabrica la empresa, de acuerdo con el volumen de ventas.

Valor de producción. Es el valor total de los productos elaborados por cuenta propia durante el año de 1975 hayan sido vendidas o no y evaluadas al precio de venta promedio del año para cada producto*.

XV. CAPACIDAD DE PRODUCCION (al jefe de producción al administrador)

Es la cantidad de productos que puede obtener una empresa con el uso eficiente de todos sus recursos. Existe una diferenciación entre la capacidad instalada y la capacidad real.

La capacidad instalada es la cantidad máxima de productos que puede obtener una empresa con el uso eficiente de sus recursos.

La capacidad real es la cantidad actual de productos que elabora la empresa que normalmente no coincide con la capacidad instalada.

Entre las causas por las que no es aprovechada al 100% la

* Se entiende por precio de venta promedio en el año las cotizaciones a que se registraron en los precios de los productos en planta (no incluye: gastos de transporte, distribución, seguro, etc.)

capacidad instalada se hace hincapié en la estrechez del mercado, insuficiencia de materias primas, falta de personal, elevados costos de producción, factores tecnológicos y otras para especificar por el empresario.

También se pregunta sobre las razones por las que se instaló la planta con determinada capacidad como: razones de tecnología, planes de expansión, fuerte crecimiento del mercado y otras que deberá especificar el empresario.

ANEXO No. 2

DISEÑO DE LA MUESTRA

CARACTERISTICAS DEL MARCO MUESTRAL

Por los objetivos de la investigación y las características de la población de muestreo se plantea la necesidad de elaborar una muestra por estratos de establecimientos industriales de acuerdo a su tamaño en términos de número de ocupados.

El Marco:

Directorio industrial de los 11 Subgrupos industriales que interesan, proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Elementos que forman el Marco

Listado de establecimientos industriales

Unidad de muestreo:

El establecimiento industrial

Características del

Se trata de un marco elaborado por el I.M.S.S. con base en una solicitud hecha por los propios investigadores y que tiene las siguientes características.

Marco

Para cada sub-grupo industrial existe una estratificación de acuerdo al tamaño del establecimiento desde el punto de vista del número de ocupados.

La estratificación es la siguiente:

Considerando sólo al sector formal de la industria se tiene a los establecimientos de cinco y más ocupados en:

Empresas chicas de 5 a 19 ocupados

Empresas medianas de 20 a 99 ocupados

Empresas grandes de 100 y más ocupados

Las direcciones proporcionadas para cada establecimiento son actualizadas, pues se dan en el listado con una fecha del mes de julio de 1975.

Area Geográfica de
Investigación

Area Metropolitana de la Ciudad de México que comprende al Distrito Federal con todas sus delegaciones y 6 Municipios del Estado de México. (Cuautitlán, Ecatepec, Naucalpan, Tultitlán, Zaragoza y Tlalneptla).

SUBGRUPOS INDUSTRIALES

(Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Actividades
Económicas de las Naciones
Unidas)

CLAVE

- | | |
|-----|--|
| 203 | Deshidratación, Conservación y envase de frutas y legumbres |
| 208 | Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mieles, concentrados y jarabes |
| 209 | Fabricación de productos alimenticios diversos |
| 231 | Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas |
| 232 | Fabricación de tejidos y artículos de punto |
| 233 | Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras duras |
| 234 | Fabricación de textiles no clasificados en otra parte |
| 241 | Fabricación calzado, excepto de hule y plástico |
| 242 | Fabricación de prendas de vestir |
| 243 | Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales |
| 316 | Fabricación de jabones, detergentes, perfumes, cosméticos y otros productos de tocador |
| 318 | Fabricación de artículos y materiales de plástico incluso juguetes y calzado |
| 371 | Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos |

b) CRITERIOS PARA LA ESTIMACION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

En reuniones de trabajo, con la participación de Sergio Vargas y Alfredo Ramírez del CENIET, se llegó al acuerdo siguiente:

1. El criterio básico para seleccionar el sistema de muestreo se establece en función del objetivo de la encuesta

De acuerdo a los objetivos de la encuesta se plantea la necesidad de hacer un análisis por sub-grupo industrial

2. Dadas las características de la población de muestreo (heterogeneidad en el comportamiento de los empleadores frente a la contratación, promoción y capacitación de la mano de obra) hay la necesidad de estratificar en cada sub-grupo industrial de acuerdo al número de personas ocupadas.

3. Los estratos formados "a priori" tienen el objetivo de minimizar la varianza dentro de los estratos y minimizarla entre ellos.

4. En base a los costos en tiempo y dinero, los resultados de la prueba piloto y la meta de optimizar precisión, se llegó a la conclusión de que el sistema de muestreo, adecuado a la investigación sería:

Un muestreo irrestricto aleatorio doblemente estratificado y sin reposición.

El primer estrato se establece a nivel de los subgrupos de acti-

vidad, el segundo en función del número de personas ocupadas en los establecimientos industriales de cada sub-grupo.

c) METODOLOGIA PARA EL CALCULO DE LA MUESTRA

1. Se fijó una muestra general de 600 establecimientos que representan el 16.8% de la población de muestreo.
2. A nivel de subgrupo industrial: se fijó un número mínimo de 50 establecimientos para 7 subgrupos (203, 231, 232, 315, 316, 371) para el 233 y 234 se decidió elaborar un censo, dado el reducido número de establecimientos existentes (6 y 3, respectivamente).

Para los restantes grupos 242 y 318 la fijación se hizo en forma proporcional, repartiendo los 241 establecimientos restantes en forma proporcional habiendo tocado el número de 175 establecimientos para el subgrupo 242 y de 66 para el 318.

3. A nivel de estratos en cada sub-grupo industrial: se repartió el número de establecimientos en cada estrato en forma proporcional.

La selección de establecimientos en cada estrato se realizó en forma irrestricta aleatoria.

Teóricamente el proceso de estimación de los coeficientes de expansión no debería presentar ningún problema, debido al carácter autoponderado de la muestra. Sin embargo, al llevar a cabo el trabajo de campo se observaron grandes diferencias en el marco de muestreo utilizado para la selección de la muestra. Esto trajo como consecuencia la necesidad de obtener una estimación del número de empresas en cada estrato y subgrupo industrial. Dicha estimación se obtuvo a partir de la información que sobre cambios de estrato y subgrupo, se captó durante el levantamiento de la encuesta. A partir de estas estimaciones fue posible determinar los ponderadores correspondientes a cada uno de los subgrupos y estratos que constituyen nuestra población y de esta manera obtener las estimaciones necesarias para cubrir los objetivos del estudio.

MARCO MUESTRAL: NUMERO DE EMPRESAS POR SUBGRUPO INDUSTRIAL DE
 ACUERDO AL NUMERO DE PERSONAS OCUPADAS

SUB GRUPOS INDUSTRIALES	HASTA 20	21 - 99	MAS DE 100	TOTAL
<u>CLAVE</u>				
203	38	15	12	65
208	26	26	19	71
231	33	31	21	85
232	81	72	29	182
233	3	2	1	6
234	2	1		3
242	929	639	116	1 684
315	162	111	99	372
316	62	36	31	129
318	332	222	80	634
371	143	127	84	354
TOTAL	1 811	1 282	492	3 585

Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social

AFIJACION DE LA MUESTRA DE ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES

PARA ANALISIS POR SUB-GRUPO

SUB-GRUPOS INDUSTRIALES	HASTA 20	21 - 99	MAS DE 100	TOTAL
203	29	12	9	50
208	18	18	14	50
231	20	18	12	50
232	22	20	8	50
233	3	2	1	6
234	2	1		3
242	97	66	12	175
315	22	15	13	50
316	24	14	12	50
318	35	23	8	66
371	20	18	12	50
TOTAL	292	207	101	600

FUENTE: Elaborado por Sergio Vargas y Alfredo Ramírez del Centro Nacional de Información y Estadística del trabajo con base en el Directorio Industrial del I.M.S.S.

M U E S T R A R E A L

SUBGRUPOS INDUSTRIALES SELECCIONADOS		Establecimientos hasta 20 ocupados	Establecimientos de 21 a 99 ocupados	Establecimientos de 100 y más ocu- pados	TOTAL
203	Deshidratación, conservación y envase de frutas y legumbres	23 (29)	10 (12)	10 (9)	43 (50)
208	Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mieles, concentrados y jarabes	16 (18)	13 (18)	11 (14)	40 (50)
231	Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas	18 (20)	20 (18)	16 (12)	54 (50)
232	Fabricación de tejidos y artículos de punto	17 (22)	15 (20)	1 (3)	33 (50)
233	Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras duras	1 (3)	3 (2)	- (1)	4 (6)
234	Fabricación de Textiles no clasificados en otra parte	2 (2)	5 (1)	2 (-)	9 (3)
242	Fabricación de prendas de vestir	77 (97)	66 (66)	10 (12)	153 (175)
315	Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	22 (22)	15 (15)	14 (13)	51 (50)
316	Fabricación de jabones, detergentes, perfumes, cosméticos y productos de tocador	24 (24)	12 (14)	10 (12)	46 (50)
318	Fabricación de artículos y materiales de plástico, incluso juguetes y calzado	31 (35)	24 (23)	7 (8)	62 (66)
371	Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	13 (20)	19 (18)	12 (12)	44 (50)
T O T A L		246 (292)	202 (207)	93 (101)	539 (600)

FUENTE: INET con base en la encuesta "Demanda y Necesidades de Capacitación de Mano de Obra Femenina en la Industria de Transformación"

MARCO MUESTRAL CORREGIDO: NUMERO DE EMPRESAS POR SUBGRUPO INDUSTRIAL DE AL NUMERO DE PERSONAS OCUPADAS

SUBGRUPOS INDUSTRIALES SELECCIONAS	Establecimientos hasta 20 ocupados	Establecimientos 21 a 99 ocupados	Establecimientos de 100 y más ocupados	TOTAL
203 Deshidratación, conservación y envase de frutas y legumbres	43	13	16	72
208 Fabricación de cacao, chocolate, confituras, mieles, concentrados y jarabes	27	22	20	69
231 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles y fibras blandas	77	59	45	181
232 Fabricación de tejidos y artículos de punto	145	79	7	231
233 Preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras duras	1	4		5
234 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	6	21	11	38
242 Fabricación de prendas de vestir	739	661	106	1 506
315 Fabricación de productos farmacéuticos y medicinales	155	111	98	364
316 Fabricación de jabones, detergentes, perfumes, cosméticos y productos de tocador	62	36	31	129
318 Fabricación de artículos y materiales de plástico incluso juguetes y calzado	315	239	90	644
371 Fabricación de maquinaria, aparatos y accesorios industriales eléctricos	114	141	91	364
TOTAL	1 684	1 386	515	3 585

FUENTE: Calculado en el CENIET en base a los cambios de subgrupo y estrato observados en el trabajo de campo.

CAMBIOS DE ESTRATO Y SUBGRUPO REGISTRADOS EN EL TRABAJO DE CAMPO

SUBGRUPO
INDUSTRIAL

ESTRATOS DE ESTABLECIMIENTOS DE ACUERDO AL NUMERO DE PERSONAS OCUPADAS

203			208			231			232			233			234			242			315			316			371						
I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III				
203 I	24	3	1																														
203 II	3	7																															
203 III		(9)	9																														
208 I				16	1																												
208 II				21	4	2																											
208 III				13																													
231 I							14	3	1																								
231 II							9	4																									
231 III							2	9																									
232 I							3	3																									
232 II							1	4																									
232 III							16																										
233 I							2	2																									
233 II							1	1																									
233 III							2	2																									
234 I																																	
234 II																																	
234 III																																	
242 I																																	
242 II																																	
242 III																																	
315 I																																	
315 II																																	
315 III																																	
316 I																																	
316 II																																	
316 III																																	
318 I																																	
318 II																																	
318 III																																	
371 I																																	
371 II																																	
371 III																																	
TOTAL	28	10	12	19	15	15	23	22	18	25	18	2	1	4	-	3	5	2	78	71	11	21	15	13	24	14	12	35	25	10	16	20	14

ANEXO 3

CUESTIONARIO

Dr. Vértiz No. 96
México 7, D.F.
Tel: 5.88.72.68

1	2	3	4
---	---	---	---

1.- IDENTIFICACION DEL ESTABLECIMIENTO

CONFIDENTIAL

NOMBRE		CALLE	No.
ENTRE LA CALLE	Y	LA CALLE	COLONIA
MUNICIPIO		ENTIDAD	TELÉFONOS
Año en que inició sus actividades:		Número de ocupados:	
Nombre de la persona (s) que proporciona (n) la información:		Puesto (s) que ocupa (n) dentro de la empresa:	
Nombre del examinador.		Nombre del supervisor.	Fecha.

H. - PERSONAL OCUPADO AL 31 DE AGOSTO DE 1975

[illegible]

III.- TRABAJADORES POR AREA

(Anotar en cada area el número de trabajadores que dedican la mayor parte de su tiempo a cumplir funciones en las mismas)

[illegible]

15.2 Actividades de capacidad realizada: _____ente

[illegible]

Número de personas responsables de la labor de capacitación y su especialidad.

Personal	Número
1.- Gerente, superintendente supervisor	
2.- Maestro (instructor)	
3.- Personal externo	
T o t a l	

Cuál es el presupuesto que se destina anualmente a capacitación

Miles de pesos

5.3 Actividades de capacitación realizadas externamente

Cursos recibidos externamente es el año de 1974 y primer semestre de 1975.

Centro, contenido, duración y participantes		Número de participantes			Institución que lo imparte
Nombre del curso	Duración	Total	Hombres	Mujeres	
TOTAL					

5.4 Beneficios y problemas de la capacitación de la mano de obra femenina

Beneficios que se obtienen al capacitar		Que problemas experimenta al programar, realizar y concluir la formación de su MdeO.	
Elevar la producción	1	Falta de interés	1
Aumento de la calidad del producto	2	Irresponsabilidad	2
Desarrollar menor esfuerzo	3	Falta personal instructor	3
Bajos costos de producción	4	Baja escolaridad	4
Elevar la calidad del personal	5	Falta de equipo y local adecuado	5
Reducción de accidentes	6	Falta de programas	6
Menor desperdicio de materiales	7	Falta de tiempo del trabajador	7
Reducción del ausentismo	8	Demanda de mayores salarios	8
Otros _____	9	Inconformidad con el puesto actual	9
	10	Otros _____	10

Que problemas experimenta al programar, realizar y concluir la formación de su MdeO. _____

5.5 En qué forma supera los problemas que se le presentan al dar formación a su mano de obra.

[illegible]

SECTORES DEL PROCESO DE PRODUCCION, PERSONAL OCUPADO, TURNOS, CAUSAS POR LAS QUE NO SE OCUPAN MUJERES Y REQUISITOS MINIMOS DE CALIFICACION.

[illegible]

1. Existen ocupaciones u oficios exclusivos de mujeres?
(Marque con una X) Si () 1
No () 2

(Si la respuesta es afirmativa, diga cuáles)

5.2 Por qué se considera que estas ocupaciones son exclusivamente de mujeres?

5.3 Además de los sectores de producción donde actual-
mente se emplean mujeres, considere usted que
hay circunstancias donde también se pueden --
ocupar mujeres?

(Marque con una X) Si () 1
 No () 2

(Si es afirmativa la respuesta, diga cuáles)

SALARIO PROMEDIO MENSUAL DEL PERSONAL OCUPADO PERMANENTE Y TEMPORALMENTE

Categoría en la ocupación	Permanente		Temporal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1.- Directores, Gerentes y Jefes de Departamento				
2.- Profesionales sin jefatura				
3.- Empleados de oficina				
4.- Supervisores en Producción				
5.- Obreros				
6.- Ayudantes de Obreros				

VI.- EDAD DEL PERSONAL OCUPADO

Cuántos de los trabajadores se encuentran en las siguientes edades, por sexo. */

Grupos de edades	Total	Hombres	Mujeres
Menores de 15 años			
15 a 20			
21 a 25			
26 a 35			
36 a 40			
más de 40			
Total			

*/ Anote si los datos son estimados ()
o son obtenidos de archivo ()

VII.- ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES OCUPADAS

Estado Civil	Total	Obreras	Empleadas
Solteras			
Casadas			
Viudas			
Separadas			
Total			

VIII.- PERSONAL TEMPORAL EN CADA UNO DE LOS MESES DE 1974, POR SEXO.

Meses del año	Total	Hombres	Mujeres
Enero			
Febrero			
Marzo			
Abril			
Mayo			
Junio			
Julio			
Agosto			
Septiembre			
Octubre			
Noviembre			
Diciembre			

1.- Todos los años se producen los máximos y mínimos de contratación de personal temporal en los meses señalados?

Si () 1

No () 2

2.- A qué obedecen las oscilaciones en la contratación de personal temporal? (Marque con una x)

- Al nivel de la demanda de los productos elaborados () 1

- A la producción nacional de insumos o materias primas () 2

- A otras razones: (Especificar) () 3

IX.- MOVIMIENTO DE MANO DE OBRA EN 1974

Causas en la Ocupación	ALTAS			Bajas			CAUSAS DE LAS BAJAS										
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Excesivos	Faltantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
							Excesivos	Excesivos	Excesivos	Excesivos	Excesivos	Excesivos	Excesivos	Excesivos	Excesivos	Excesivos	Excesivos
1.- Directores, gerentes y jefes de departamento																	
2.- Profesionales alta jerarquía																	
3.- Empleados de oficina																	
4.- Empleados de producción																	
5.- Chagra																	
6.- Ayudantes																	
7.- Personal no remunerado																	
TOTALES	12752																

* Aumento en los impuestos relacionados con la mano de obra

** Altos costos por inadecuada tecnología.

5.6 Tiene planes o está interesado en expandir sus servicios internos de capacitación:

No ☐

Si ☐

Pase a la pregunta 7

5.7 Me puede informar en que consistirán estos planes

Contratar personal especializado

llevar a cabo el número de cursos

llevar el número de personas formadas

Otros

6. Porque no capacita la mano de obra interna

MOTIVOS

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

7. Cree usted las instituciones que ofrecen el servicio de capacitación para la empresa

No ☐

Si ☐

Pase a la pregunta XI

7.1 Cual de las instituciones conoce

ARMO

IMSS

CENETI

OTROS

XI. - MOVILIDAD OCUPACIONAL

1.- Cuantos trabajadores (por sexo) ascendieron de categoría en la ocupación en los últimos seis meses

Mujeres

Hombres

1.1 Cuantos fueron las causas de estos ascensos

C A U S A S	M	H
Falta de capacitación	1	
Falta de interés	2	
Falta de asistencia	3	
Irresponsabilidad	4	

2.- Existen limitaciones para que la mujer realice tareas de mayor jerarquía y responsabilidad

Si ☐

Proponer causas

No ☐

Pase a la pregunta XII

2.1 Limitaciones

Falta de capacitación

Falta de interés de la mujer

Irresponsabilidad

Limitación Física

XII. - FUENTES DE RECLUTAMIENTO DE LA MANO DE OBRA

1.- Cuando reclutaron personal a que fuente recurrieron

Bolsa de trabajo sector público	1
Bolsa de trabajo sector privado	2
Lo solicitan por el periódico	3
Acude al sindicato	4
Lo traen sus amigos	5
Acude a una agencia de empleo	6
Servicio Público del Empleo	7
Otros	8

2.- Causas por las cuales es difícil encontrar obreros, operarios y jefes de producción.

3.- ¿CUAL MANEJA DE CONTABILIDAD

0 1 2 3 4 5

1

C A U S A S

Insuficiencia en el salario ofrecido

Insuficiencia de la tarea

Insuficiencia de personal capacitado

Limitación técnica del establecimiento

XII TAMAÑO DE LA EMPRESA

1. MONTO DEL CAPITAL-FIJO INVERTIDO.

1.1 A cuánto asciende el valor de sus activos fijos en su último balance?
(Anoté el valor en miles de pesos)

Maquinaria _____
Equipo de Transporte _____
Aparatos Eléctricos _____
Herramientas _____
Inmuebles e Instalaciones _____
Terrenos _____
Equipo de Oficina _____
Otros activos fijos: _____
(especificar) _____

Valor Total \$ _____

Fecha último balance _____
 día mes año

1.2 Cuál es su sistema de amortización del capital
(marque con una cruz)

- Constituye un fondo de amortizaciones () 1
- Deduco las depreciaciones en forma anual del valor original en libros () 2
- Otras formas de amortización () 3

(Especifique)

2.- PRODUCCIÓN

Cuáles son los cinco productos principales que fabrica la empresa?

Cuántas unidades produjo la empresa de cada una durante 1974?

Cuál fue el precio de venta en 1974?
(precio promedio)

Valor de la producción de los principales productos

Cuál fue el valor total de sus ventas en 1974

\$ _____
\$ _____

3.- CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN

3.1 A qué nivel de la capacidad instalada trabaja la empresa?

Si la empresa no trabaja al 100% de su capacidad preguntar:

3.2 Cuáles son las causas por las que no se aprovecha al 100% la capacidad instalada? (jerarquizadas)

- Escasez del mercado () 1
- Insuficiencia de materias primas () 2
- Falta de personal () 3
- Elevados costos de producción () 4
- Factores tecnológicos () 5
- Otros: () 6

(Especificar)

3.3 Por qué se instaló la planta con la capacidad actual?
(marque con una cruz)

- Bases de tecnología () 1
- Planes de expansión () 2
- Fuerte crecimiento del mercado () 3
- Otros: () 4

(Especificar) _____

ANEXO 4

SECTORES DEL PROCESO DE PRODUCCION POR SUBGRUPO INDUSTRIAL

ENVASE Y CONSERVACION DE FRUTAS, LEGUMBRES, PESCADO, MARISCOS Y CARNES

1. MATERIA PRIMA

Recepción
Lavado
Limpieza

2. SELECCION

3. PREPARACION

Molido
Mezclado
Partido

4. CONDIMENTOS

Cocido a vapor
Escalfado

5. ENVASADO

6. ETIQUETADO Y EMPAQUE

FABRICACION DE COCOA, CHOCOLATE, CONFITURAS, MIELES, CONCENTRADOS Y JARABES

1. Preparado

2. Mezcla y/o laminado y confitado

3. Extrusión

4. Troquelado

5. Horneado

6. Empacado

7. Almacén

HILADOS DE ALGODON Y FIBRAS SINTETICAS

1. HILATURA (texturizado)

Sintético o mezcla
 Facas de fibras
 Apertura y batido
 Cartas
 Estiradores
 Veloz
 Trocil
 Torsalera
 Concrea

2. PARA TEJER

Repaso
 Urtilido
 Engomado

3. TEJIDO

Entretejido
 Bordado

4. TENIDO Y ACABADO

Sanforizado
 Tetido
 Aprestado o resinado
 Planchado
 Wash and Wear
 Estampar

5. CONFECCION

PLAYERAS, TRUZAS, CAMISETAS, CONJUNTOS
 SWEATERS, SUDADERAS, MEDIAS, TOBIMEDIAS
 PANTIMEDIAS Y CALCETINES

1. RECEPCION DE MATERIA PRIMA
(Hilado)

2. TEJIDO

3. CERRADO

Vaporizada
 Corte

4. CONFECCION

Máquina

5. PAREADO

Hormado en blanco y color

6. ACABADO

Plancha
 Tintorería-teñido
 Control de calidad
 Revisado
 Terminado final
 Remallado

7. EMPAQUE

Almacén

HILADOS, TEJIDO Y ACABADO DE FIBRAS DURAS

1. RECEPCION DE MATERIA PRIMA

2. PEINADO

3. HILADO

4. ENROLLADO

Cordonciras
Cabeceras
Boileras

5. TELARES

6. ACABADO

7. ALMACEN

TELAS PLASTIZADAS, COLCHAS, TOALLAS, CO-
TINAS, GUATA DE FIBRAS, TELAS CAPITONADA,
INTERLON, INTERSIL*, TELAS BORDEADAS, TEL
DE ALGODON RECUBIERTAS DE PLASTICO, TEL.
NO TEJIDA DESECHABLE.

1. MATERIA PRIMA

Prep. de fibras
Prep. de pastas
Laminado flama
Limpieza
Diseño

2. IMPREGNACION

Enrollado

3. CAPITONADO

Guata
Corte

4. COSIDO

5. ACABADO

Bordeado
Revisión

6. ALMACEN

FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR

(SECTORES DEL PROCESO DE PRODUCCION)

1. Recepción y revisión de materia prima
2. : Diseño
3. Corte de partes conforme a diseño
4. Máquinas de cosido
 - Orleado
 - Hojalendo
 - Armado y respunteado, hilvanado
 - Presillado
 - Botonado
 - Pegar cuellos, blusas, mangas
5. Acabado y revisión
 - Planchado
 - Empacado
 - Almacén

INDUSTRIA FARMACEUTICA

1. RECEPCION DE INSUMOS
2. CONTROL DE CALIDAD DE LA MATERIA PRIMA
3. AUTORIZACION DE MATERIA PRIMA AREA ESTERIL
4. MEZCLA
5. ENVASADO
6. AREA DE ACONDICIONAMIENTO
7. EMBALAJE

PRODUCTOS QUIMICOS

1. RECEPCION DE MATERIAS PRIMAS

2. PAILAS

3. MEZCLADORA

(elaboración fórmulas)
(homogeneizar cremas)

4. MOLIENDA

5. CORTE Y TROQUELADO

Control de calidad

6. ENVASADO O LLENADO

7. EMPAQUE, ETIQUETADO, ENVOLTURA

FABRICACION DE ARTICULOS DE PLASTICO

1. PREPARACION DE MATERIAS PRIMAS

Recepción de material
Pigmentación
Polimeración

2. INYECCION

3. EXTRUSION DE MATERIAL

4. MEZCLADO

5. SOPLADO

6. SELLO Y CORTE

7. EMPAQUE

1. MATERIAS PRIMAS

Trazo
Pailoría
Enrollado
Embobinado

2. CORTE, DOBLEZ Y TROQUELADO

Moído
Tallado

3. SOLDADURA

Remachado
Conexión y conexiones elec.

4. ENSAMBLE ARMADO Y MONTAJE

Calibrado

5. MAQUINADO

Frezado
Torno

6. CONTROL DE CALIDAD

Inspec. Electrónica
Ajuste
Pruebas

7. ACABADO

Pintura Encapsulado-Etiquetado, Empaquetado,
Envasado al vacío Pulido Cepillado Impresión

BIBLIOGRAFIA

- Federico Engels. "El origen de la familia, la propiedad privada y el estado (año). editorial, . etc'
- Martha Harnecker. "Los conceptos elementales del materialismo histórico". Ed. Siglo XXI, 1973.
- Evelyne Sullerot. "La mujer tema candente". Biblioteca para el hombre actual", 1971
- Max Nolfic. "Desarrollo Industrial Latinoamericano" F.C.E., 1975
- CINTERFOR. "La Mujer y la formación profesional". Boletín No. 37-38. Enero/abril, 1975.
- Ligia Chang, María Angélica Ducci. "La formación profesional para la mujer". Estudios y Monografías No. 20
- Hilda Araujo Camacho. "Criterios y líneas de investigación en la problemática de la mujer" en la Mujer en América Latina. Tomo 1. Sep-Setentas, 1975.
- Francine Blaw Weisskoff. Women's Place in the labor Market, American Economic Review. Mayo 1972
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lineamientos de la Política Laboral en el Gobierno del Presidente José López Portillo

- Comisión Nacional Tripartita. Grupo de Estudios para el Problema del Empleo (GEPE), 1974.
- Clara J. de Bialostosky. "Conceptos y definiciones en relación con el empleo, el desempleo y el subempleo", en Comisión Nacional Tripartita. Grupo de Trabajo sobre empleo. México, D. F., Julio de 1971.
- Paulo R. Souza y Víctor E. Tokman. "El sector informal urbano". Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) Grupo de trabajo sobre ocupación-desocupación. Seminario de Problemas de Empleo en América Latina. Marzo, 1975
- Jean Vicens and Derek Robinson. "Reserch into labour market behavior". O.E.C.D., París, 1975.
- Michael Reich, David M. Gordon, and Richard C. Edwards. "A Theory of Labor market segmentation." in Schooling in a Corporate Society. The political economy of education in America, by Martin Carnoy. Ed Kay, U.S.A., 1975.
- A.S. Balla. "Tecnología y Empleo en la Industria" O.I.T., 1975
- Sofía Méndez Villarreal. "Tecnología y Empleo" Revista Demografía y Economía, Vol. VIII., Núm 1, 1974.

- Daniel M. Schydowsky "La utilización de la capacidad Industrial Instalada como fuente de empleo y crecimiento en Costa Rica" Center for Latin America Development Studies, Boston University (Mimeo), 1975.
- Secretaría de Programación y Presupuesto. Unidad de Informática de la Dirección General de Programación. "Notas sobre la estimación del grado de utilización de la capacidad instalada en el Sector Industrial, 1970-76". (Mimeo), México, D. F., 1977.
- Saul Trejo. "El incremento de la producción y el empleo industriales en México, 1950 - 1965 " en Revista Demográfica y Económica Vol. IV No 1, 19 70.
- Jorge Padua...L... "Técnicas de Investigación Empírica para las Ciencias Sociales". Cap. 2. F.C.E., México, 1978.
- Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) "Los recursos humanos para la industrialización", Formación Profesional de pequeños industriales en las técnicas de dirección y gestión, 1971.
- Héctor Correa. Economía de los Recursos Humanos F.C.E., México, 1970.
- Secretaría de Educación Pública. "La educación extracurricular

y su estructura México, D. F., 1974-75.

- Centro Nacional de Productividad (CENAPRO)- Memoria ARMO-CENAPRO, 1976.
- Oscar Tangelson. Empleo y formación profesional en América Latina. CINTERFOR., 1975.
- Paul Samuelson. Curso de Economía Moderna. "Los salarios de competencia perfecta y las negociaciones colectivas". Cap. 27 Editorial Aguilar, 1975.
- Maurice Dobb. Salarios F.C.E., 1973.
- Pitrin A. Sorokin. "Definición de movilidad ocupacional" Sep. Setentas, México, 1975.
- ONU. Análisis de los datos censales referentes a las actividades económicas de la población.