Capítulo 8

MUJERES, NUEVAS TECNOLOGÍAS Y FORMACIÓN: EL CASO DEL SECTOR METAL-MECÁNICA

Sonia Agut y Marisa Salanova

1. Introducción

2. Rol de las mujeres en la estructuración del mercado de trabajo actual
- 2.1 Incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo
- 2.2 Discriminación sexual en el mercado de trabajo: discriminación salarial
- 2.3 Segregación sexual del trabajo y condiciones diferenciales de empleo

3. La innovación tecnológica y el empleo femenino: el caso del sector metal-mecánica

4. Importancia de la formación y las actitudes psicosociales de las mujeres en el ámbito laboral
- 4.1 Formación reglada y no reglada: Aspectos cuantitativos y cualitativos
  - 4.1.1 Formación reglada. Influencia del género en la elección de estudios
  - 4.1.2 La formación no reglada ocupacional y continua
- 4.2 Actitudes psicosociales de las mujeres hacia aspectos relacionados con el mundo laboral
  - 4.2.1 Estudio de las diferencias en significado del trabajo en función del sexo
  - 4.2.2 Actitudes hacia la formación para el trabajo
  - 4.2.3 Actitudes diferenciales hacia la innovación tecnológica

5. Resumen y conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

Llegados a este punto del libro, cabe preguntarse si la conducta laboral comprende las mismas características para la totalidad de las personas que trabajan o, si por el contrario, dicha conducta tiene rasgos particulares para cada uno de los colectivos que integran el mercado de trabajo. En este sentido, las diversas investigaciones llevadas a cabo ponen de relieve el peso cada vez mayor que tienen las mujeres en el mundo laboral actual. Su papel se ha convertido en un tema de gran importancia, si se tiene en cuenta que, hoy en día, son muchas las que formalmente trabajan o desean hacerlo, sus niveles formativos se pueden equiparar a los de los hombres y comparten, en muchas ocasiones, un similar desarrollo de carrera y motivación de logro, lo cual ha conducido a que un creciente número de mujeres ocupen niveles profesionales más elevados.

No obstante, desde el punto de vista laboral, su rol en el marco en las continuas transformaciones socioeconómicas, laborales y tecnológicas, no siempre es análogo al de los hombres, sino que viven situaciones diferentes y en muchos casos, desiguales, debido a una insuficiente igualdad de oportunidades entre ambos colectivos en el mercado de trabajo. Además, si atendemos a sus elecciones formativas, podemos advertir una menor orientación de las mujeres hacia las especialidades técnicas, que son precisamente las que ofrecen unas mayores posibilidades de empleo en el mundo laboral. También desde un punto de vista actitudinal, se encuentran diferencias en función del sexo hacia diversos objetos de actitud relacionados con el mundo del trabajo, que pueden condicionar la realización o no de conductas eficientes en este ámbito.

Estos elementos definen y diferencian el rol laboral de hombres y mujeres en general, pero también introducen diferencias sustanciales dentro de la propia población de mujeres. La lista de variables que, en mayor o menor grado, puede ser relevante en la configuración del rol laboral de las mujeres, podría ser más larga y constituiría materia adecuada para otros capítulos o libros completos. Sin embargo, desde este capítulo se va a ofrecer una panorámica general del rol de las mujeres en el mercado de trabajo actual, haciendo especial hincapié en los continuos cambios tecnológicos que se están produciendo en él. Este rol viene definido por aspectos socioeconómicos y laborales y por variables de índole microsocial, como son la propia formación de las mujeres para integrarse

en el mercado laboral y para hacer frente a los cambios tecnológicos que en él se producen y, también, sus propias actitudes hacia aspectos relacionados con el mundo laboral, dada la capacidad de las actitudes para guiar o predecir las conductas de las personas en diversos ámbitos y, por tanto, también en el laboral.

En concreto, en el primer apartado, se analizará el rol de las mujeres en la estructuración del mercado de trabajo actual, poniendo de manifiesto aquellos fenómenos que diferencian e incluso ponen en situación de desventaja a las mujeres con respecto a los hombres. A continuación, se analizará la influencia que las continuas transformaciones tecnológicas en el ámbito laboral y organizacional pueden tener para el empleo femenino, centrándonos en el sector metal-mecánica. También se examinará su situación en materia de formación, tanto reglada y no reglada, teniendo en cuenta que para las mujeres la formación es una herramienta básica de integración, promoción y afrontamiento de cambios en el mercado de trabajo. Por último, se estudiarán sus actitudes psicosociales hacia cuestiones relacionadas con el mundo laboral, como el trabajo, la formación y la innovación tecnológica, destacando, por tanto, la capacidad de las actitudes para predecir o guiar conductas en este contexto.

2. ROL DE LAS MUJERES EN LA ESTRUCTURACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ACTUAL

La experiencia de las mujeres en el mercado de trabajo es un asunto de gran trascendencia, en tanto que las mujeres constituyen más de la mitad de la población del mundo y su representación en el contexto laboral se está incrementando rápidamente. Hasta hace pocos años la tendencia era, bien ignorar su actividad laboral, o bien suponer que las mujeres y los hombres tenían una situación común en el trabajo (lo que era cierto en la experiencia laboral de los hombres, valdría del mismo modo para las mujeres). En la actualidad, está surgiendo una corriente de opinión favorable al análisis diferenciado de las experiencias de las mujeres en el trabajo, con el fin de lograr una imagen más completa y precisa.

En este apartado van a ser expuestas las principales características de la posición de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, aparecen rasgos diferenciales en los diversos grupos de mujeres, en función de variables situacionales e individuales (Ott, 1984), como la coyuntura socioeconómica y política del país donde se reside, la raza o la religión, que implican roles laborales con unas características peculiares, cuyo análisis pormenorizado sobrepasa los límites de este trabajo. En cualquier caso, la mayor parte de población femenina, que forma parte de la fuerza de trabajo en la actualidad, participa de una

coyuntura común: incremento de su participación en el mercado de trabajo, discriminación sexual, siendo la salarial, una de sus formas más visibles, posición desigual en distintos sectores económicos y en la jerarquía laboral (segregación sexual en el mercado de trabajo) y unas condiciones diferenciales (Agut y Salanova, 1998). Al análisis de estos aspectos se va a dedicar este apartado.

2.1 Incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo

Quizás el fenómeno más visible de la realidad laboral de las mujeres es su incorporación masiva al mundo del trabajo en la mayoría de países de nuestro entorno y también en el nuestro ya desde principios de siglo. Los cambios demográficos, económicos y sociales en el periodo de la posguerra han tenido como resultado la creciente entrada de las mujeres en el mercado de trabajo asalariado (Gutek y otros, 1986; OCDE, 1986; Gutek, 1988; Phillips y Imhoff, 1997) y, en el proceso más lento de cualificación profesional y acceso a la educación superior (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1985; Phillips y Imhoff, 1997). Pero ha sido a partir de la década de los sesenta cuando este incremento se ha acelerado en todos los países industrializados (Davidson, 1991).

Aunque en España las tasas de actividad femenina todavía siguen siendo inferiores a las de la mayoría de los países europeos y de la OCDE (Barberá y Moltó, 1994), lo cual puede ser explicado por el hecho de que la realidad política, las coyunturas económicas y las tasas de natalidad han seguido también procesos y ritmos distintos a los de los otros países (Poal, 1993); la tendencia mundial y española del empleo femenino muestra una evolución en forma de «U». Las tasas de principios de siglo fueron descendiendo hasta aproximadamente los años cuarenta en que empezaron a subir otra vez. A partir de entonces se observa una curva ascendente que se ha acelerado en los últimos años. En concreto, en 1900 la tasa de actividad femenina era del 18 %, un valor que no se volvió a alcanzar hasta mediados de los cincuenta. En 1930 y 1940 su tasa de actividad era del 12 % (Fernández, 1985), mientras que en 1970 su tasa ya era del 23.8 % (Poal, 1993).

Este aumento se debe en parte a la disminución progresiva de las tasas de actividad masculina (INE, 1977; Del Campo y Navarro, 1987), pero también al incremento del número de mujeres que deciden (re)incorporarse al mercado laboral (Jackson, 1993), engrosando las tasas de actividad femenina, aunque, muchas veces, en calidad de desempleadas. En concreto, según datos procedentes de la antigua Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, a partir de los datos de la EPA referidos a 1996, para el conjunto de la Comunidad Valenciana, la tasa de

actividad femenina era del 38.5 %, la tasa de empleo era del 26.8 %, mientras que la tasa de paro era del 30.3 %. Estas cifras nos permiten ser en cierto modo optimistas respecto a la situación laboral de las mujeres. Pero si comparamos estas cifras con las correspondientes a la población masculina, encontramos claras diferencias en favor de ésta, pues la tasa de actividad de los hombres era del 65.8 %, la de empleo era del 54.6 % y la tasa de paro del 17.0 %.

Este aumento registrado en las tasas de actividad global se debe al incremento registrado en la participación laboral de las mujeres casadas y en edades centrales, lo cual ha permitido contrarrestar la disminución observada en la población más joven (alargamiento de la escolarización) y en edades más avanzadas por anticipo de la jubilación. La cualificación académica o profesional también ha sido una variable relevante, que interactúa con la variable anterior. De modo que cualificación y juventud están inversamente relacionadas con el «desánimo» laboral (Poveda, 1992).

En definitiva, desde un punto de vista longitudinal, y pese a la existencia de periodos de crisis económica, cada vez son más las mujeres que trabajan o desean hacerlo y que, por tanto, tienen un mayor peso en la actividad económica general. Sin embargo, desde un punto de vista transversal, en todos los años considerados y también en la actualidad, es evidente el claro desequilibrio entre mujeres y hombres, en favor de estos últimos, al ser tanto las tasas de actividad como las de empleo femenino siempre inferiores a las masculinas y las tasas de paro femenino siempre superiores al masculino (Poal, 1993; CES, 1996 *a*), aunque parece apreciarse un cierto acortamiento de las diferencias en las tasas entre ambas poblaciones.

Los indicadores de participación económica muestran cómo las mujeres están más integradas en el mercado de trabajo regulado de lo que lo estaban hace veinte años. Ahora bien, desde enfoques recientes de análisis del trabajo de las mujeres se está poniendo de relieve importantes limitaciones de estos indicadores, al elaborar los datos a partir de las personas empleadas vs las desempleadas, obviando a las personas que se dedican al trabajo doméstico, informal o voluntario, cuando son precisamente las mujeres las que realizan mayoritariamente estos trabajos (Tilly y Scott, 1978; Ott, 1984; Gutek y otros, 1986; Sullerot, 1988; Durán, 1990; Nuss y otros, 1991; CES, 1996 *a*; O'Driscoll, 1996). De esta manera, las estadísticas únicamente reflejan la participación en la economía formal, lo cual nos obliga a ser cautos a la hora de interpretar las estadísticas laborales y no caer en el error de considerar únicamente persona trabajadora a aquélla que tiene un empleo y está en el mercado de trabajo regulado, porque se está olvidando una parte importante de población que también es trabajadora.

2.2 Discriminación sexual en el mercado de trabajo: discriminación salarial

El segundo gran aspecto que define el rol de las mujeres en el mercado laboral, repetidamente puesto de manifiesto por la literatura sobre el trabajo femenino, es el fenómeno de discriminación por razón de sexo. En general, la discriminación hace referencia a una situación de inferioridad o subordinación para algún grupo o colectivo, en base a una característica personal irrelevante como la raza, el sexo o la religión. En el ámbito que nos ocupa, frecuentemente las mujeres son objeto de discriminación por razón de su sexo, sin olvidar otras prácticas discriminatorias que también están generalizadas. Dentro de la discriminación sexual, la salarial es una de las más analizadas, dadas sus repercusiones económicas para las mujeres.

Las formas de discriminación sexual han variado históricamente, pero los principales mecanismos han sido, según Borderías (1987), las normas legales y la construcción social e ideológica de los roles y los estereotipos de género, que han canalizado la participación de las mujeres en el mercado de trabajo hacia lugares muy concretos. En la actualidad, las barreras legales, por lo menos en los países industrializados, han sido eliminadas. Así, desde el punto de vista legal, el cuerpo normativo, tanto comunitario como nacional, reconoce el derecho fundamental de la igualdad y no discriminación por razón de sexo y concreta medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, de trato en el empleo, en la retribución y en la seguridad social.

A pesar de la existencia de un marco legal, que prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo y que establece medidas de cara a una igualdad de oportunidades en las distintas cuestiones laborales, hoy en día, todavía muchas mujeres sufren discriminación en el trabajo –por el hecho de ser mujeres– incluso en países donde no existen barreras legales, como España e, incluso, en aquellos más avanzados desde el punto de vista social. (OCDE, 1986; Borderías, 1987; Wajcman, 1991; Samuelson y Nordhaus, 1992; Rubery, 1994; Sáez, 1994, Instituto de la Mujer, 1995; Santos, 1995; Phillips y Imhoff, 1997).

Para comprender en toda su complejidad este fenómeno, Sáez (1994) distingue dos tipos fundamentales de discriminación sexual: la *directa* (tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo), que a su vez puede ser abierta (el sexo es la causa alegada de modo explícito) o encubierta (el sexo, aún no siendo la causa alegada para establecer las diferencias de trato, es el motivo que realmente guía la actuación o el comportamiento discriminatorio y que formalmente aparece bajo una causa diferente). El otro tipo de discriminación es la *indirecta*, ésta hace referencia a la toma de medidas que siendo formal o aparentemente neutras, poseen, sin embargo, un efecto adverso sobre miembros de un determinado grupo, en este caso, las mujeres.

De los tipos de discriminación señalados, la que se realiza de un modo directo y abierto puede ser fácilmente identificada y, en consecuencia, denunciable. Afortunadamente, estas prácticas discriminatorias están siendo erradicadas, gracias a la legislación antidiscriminatoria existente en los distintos países. Pero lo cierto es que la discriminación, cuando se practica, se suele mostrar de manera más solapada y es de más difícil denuncia, como por ejemplo, la asignación de categorías profesionales diferentes a tareas iguales o equivalentes, según sean realizadas por hombres o por mujeres, fijar por convenio retribuciones inferiores a categorías profesionales y ramas de actividad feminizadas, la asignación de recompensas, pagas e incentivos inferiores para las mujeres, la menor valoración de las habilidades consideradas «femeninas», entre otras (Poveda, 1992).

Gran parte de los estudios sobre discriminación de la población femenina, se han centrado en analizar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. En este sentido, Samuelson y Nordhaus (1992) señalan, en relación con Estados Unidos, que las mujeres que trabajan durante todo el año a tiempo completo sólo ganan, por promedio, un 65 % de lo que perciben los hombres que tienen el mismo nivel de estudios y el mismo origen social. En nuestro país, según datos ofrecidos por la Encuesta Piloto sobre Ganancias y Subempleo (EPGS, 1991 cit. en Poveda, 1992) y un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en el periodo 1982-1992 (Instituto de la Mujer, 1994), las mujeres perciben un 20 % menos de salario medio que los hombres. Además, ambos coinciden en que a medida que aumenta la edad, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se incrementan. También, datos procedentes de la Encuesta de Salarios del Instituto Nacional de Estadística reflejan que para el conjunto de todas las categorías profesionales, las ganancias de las mujeres resultan inferiores. Así, la ganancia media mensual de las mujeres supone un 73.1 %, de la de los hombres, es decir, un 26.9 % más baja (CES, 1996 *b*).

Se han propuesto hipótesis para explicar estas diferencias salariales (menor nivel educativo de las mujeres, su mayor nivel de absentismo, unas preferencias laborales distintas, entre otras). Ahora bien, todas ellas resultan insuficientes, porque las diferencias salariales continúan cuando los grupos tienen el mismo nivel educativo, el mismo nivel de absentismo y las mismas preferencias laborales (Stevenson, 1975; Borderías, 1987). Estas deficiencias en los planteamientos han reconducido el estudio de la situación laboral femenina hacia el análisis de la estructura del mercado de trabajo.

2.3 Segregación sexual del trabajo y condiciones diferenciales de empleo

El rol laboral de las mujeres viene definido en gran medida por su masiva entrada en el mercado de trabajo regulado. Los datos son alentadores y hablan

por sí mismos: cada vez son más las mujeres que se incorporan en calidad de empleadas y empleadoras, y tienden a abandonar menos su trabajo cuando tienen hijos o en periodos de crisis económicas que implican una destrucción de puestos de trabajo. Pero como hemos visto, no es extraño encontrar prácticas discriminatorias contra las mujeres (p. e., su menor salario, aun teniendo las mismas cualificaciones profesionales), ni tampoco es inusual observar una concentración desproporcionada en los sectores económicos, puestos y posiciones de la jerarquía laboral y unas condiciones de empleo diferenciales en comparación con las de los hombres.

Así, todavía en la actualidad sigue existiendo una tipificación de los puestos de trabajo y de las categorías laborales en función del sexo, como pone de manifiesto la extensa bibliografía al respecto, que afecta a mujeres de los distintos países industrializados y, por tanto, también a España (Astelarra, 1980; Bielby y Baron, 1984; Borderías, 1987; Gutek, 1988; Davidson, 1991; Wajcman, 1991; Poveda, 1992; Borderías y Carrasco, 1994; Truss y otros, 1995; Phillips y Imhoff, 1997). Este fenómeno, conceptualizado como *segregación sexual en el mercado de trabajo*, hace referencia, según la OCDE (1986), al hecho de que tanto mujeres como hombres se encuentran concentrados en profesiones distintas (componente horizontal) y que, incluso cuando las mujeres desempeñan el mismo trabajo, se les emplea a menudo en menores niveles de responsabilidad, asignándoles diferentes tareas que a los hombres (componente vertical). Además, se ha visto que ambos tipos o componentes están relacionados, es decir, las ocupaciones típicamente femeninas suelen tener una ubicación relativamente baja en la jerarquía o escala laboral (Borderías, 1987).

En cuanto a la llamada segregación horizontal, encontramos que en España en torno al 70 % de las mujeres ocupadas se emplean en un reducido número de ramas: agricultura, comercio, servicios personales y domésticos, educación, sanidad, y sector público, que en los últimos años ha sido el único que ha creado puestos de trabajo en términos netos (Santos, 1995; Agut, 1996). Destrezas consideradas como femeninas, como la habilidad manual, la paciencia o la precisión, condicionan el trabajo de las mujeres en el sector industrial. Estas capacidades se asocian a las experiencias de trabajo familiar y no son valoradas socialmente. Sin embargo, las actividades que requieren paciencia y precisión y que son realizadas por hombres (pilotos, cirujanos, etc.) poseen, por lo general, una alta valoración social. Así, cuando la paciencia y precisión proviene de la mujer, se considera como algo natural y no se reconoce socialmente como cualificación (Atwood y McAndrew, 1984; OCDE, 1986; Gutek, 1988; Webb, 1993; Santos, 1995, entre otros).

Por su parte, la segregación vertical indica que las mujeres ocupan un menor número de puestos de trabajo con mando y suelen concentrarse en los niveles más bajos de la jerarquía laboral y que van acompañados por una valoración

social menor. Sin embargo, en los últimos años, se ha producido un notable aumento del número de puestos en categorías profesionales técnicas, medias o superiores, estando buena parte de ellos ocupados por mujeres. Ahora bien, muchos de estos puestos técnicos se encuentran en áreas donde son tradicionales las relaciones de subordinación, p. e., médico-enfermera (Santos, 1995). Además, en el caso de que consigan llegar a puestos directivos, suelen ocupar cargos de dirección de categoría inferior (Davidson y Cooper, 1984; Burke y McKeen, 1992; Metcalfe, 1994, entre otros).

La entrada de las mujeres en un mercado de trabajo que se puede considerar como segregado, también se caracteriza por unas condiciones de empleo que distan mucho en ocasiones de las masculinas. No son extraños fenómenos como la acumulación femenina en sectores castigados por la crisis, su retirada laboral prioritaria con respecto a los hombres, o su elevada presencia en las más recientes formas de trabajo a tiempo parcial, en las contrataciones temporales. A este respecto, son frecuentes los comentarios sobre la idoneidad de estos contratos para las mujeres porque les permite trabajar en el ámbito del mercado y no descuidar sus obligaciones domésticas y familiares. Tampoco hay que olvidar la numerosa presencia de las mujeres en el empleo irregular y en la economía sumergida (Durán, 1989, 1990; Poal, 1993; Santos, 1995).

En definitiva, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza, en la actualidad, por su creciente participación, sobre todo, desde las últimas dos décadas. Sin embargo, las mujeres se encuentran discriminadas por razón de su sexo, siendo la discriminación salarial una de las más evidentes (la media de salario de las mujeres es inferior a la media del salario masculino). Se suelen concentrar en determinadas ramas o sectores económicos y en los niveles más bajos de la jerarquía laboral, es decir, en ramas y puestos tipificados, y muchas veces sus condiciones de empleo son claramente diferenciales de las de los hombres.

3. LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y EL EMPLEO FEMENINO: EL CASO DEL SECTOR METAL-MECÁNICA

En este marco, en el que las conductas laborales de hombres y mujeres frecuentemente son distintas, cabe analizar y entender las características de la relación entre la innovación tecnológica y el empleo femenino, tomando también como base la relación que, tradicionalmente, las mujeres han mantenido con la ciencia y la tecnología. Así, a lo largo de la historia, el trabajo de las mujeres se ha caracterizado por estar relacionado con los servicios personales (cuidado físico y emocional de otras personas), además, sus tareas las han realizado en un espacio físico restringido (Centro Feminista de Estudios y Documentación,

1985; Instituto de la Mujer, 1992 *a*). Esta orientación ha supuesto un alejamiento de las mujeres de todo aquello relacionado con la tecnología, hasta el punto que podría afirmarse que en este momento la ciencia y la técnica son masculinas (Abad y Arias, 1996). La tecnología se ha configurado como de dominio masculino, por considerarse que los requerimientos técnicos eran más acordes con las características asociadas a los hombres (Van der Veken y Hernández, 1983; Tremosa, 1986; Cockburn, 1988; Jones, 1988; Sullerot, 1988; Wajcman, 1991; Hornig, 1992).

En cuanto al empleo de las mujeres en relación con la innovación tecnológica, los estudios se han centrado fundamentalmente en cómo la introducción de la microelectrónica ha afectado a los puestos de oficina, que han estado ocupados mayoritariamente por mujeres (Gutek y Bikson, 1985 cits. en Gutek y otros, 1986; Werneke, 1987; Wajcman, 1991). En cualquier caso, la literatura revisada muestra distintos efectos diferenciales (Agut y otros, 1995).

Jones (1988), en relación con el impacto de las nuevas tecnologías sobre el trabajo de las mujeres en el Reino Unido, concluye que los nuevos puestos de trabajo, como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías, han sido ocupados más por mujeres, cuando éstos se han considerado aburridos y mal pagados; mientras que cuando los puestos se han considerado cualificados y técnicos, éstos han sido ocupados por hombres en mayor medida. Además, la autora destaca la importancia de la propia actitud de las mujeres.

En esta misma línea, en relación con la tecnología de producción, Wajcman concluye que:

> *pese a que la tecnología ha sido vista como una fuerza impulsora, ésta no ha conducido a un nuevo orden, sino que se ha construido en el marco de las relaciones preexistentes de sexo, clase y raza que estructuran la fuerza de trabajo y las oportunidades de empleo. Aunque ha habido una expansión de las oportunidades laborales, los trabajos de mujeres y los trabajos de hombres están tan fuertemente demarcados como siempre. Esto es en parte porque las relaciones sociales están expresadas en y dan forma a las tecnologías. La dirección y ritmo del desarrollo tecnológico reflejan las relaciones de género existentes, así como también afectan a la división sexual de trabajo* (Wajcman, 1991: 52).

En nuestro país, el CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) llevó a cabo, en 1986, una investigación sobre 30 empresas de distintos sectores económicos que estaban en proceso de innovación tecnológica. Y en relación con la variable sexo, concluyen que la innovación tecnológica tiene un efecto negativo sobre

el empleo de las mujeres. En concreto, la mayoría de las empresas incluidas en el estudio no llegan a tener un 25 % de mujeres en su plantilla, y más incluso, el 60 % de estas empresas no supera el 10 % de mujeres. Además, este porcentaje se concentra prácticamente en su totalidad en los niveles administrativos (Montoro, 1990).

Por otro lado, en una investigación llevada a cabo sobre la situación de las mujeres en distintos sectores que han innovado tecnológicamente: sector Bancario, Empresas de Seguros, Automóvil, Textil, Telecomunicación (Escario y Alberdi, 1987 *a* ,1987 *b*) aparecen los resultados siguientes:

En el sector bancario, el cambio tecnológico ha supuesto una polarización de los puestos de trabajo hacia dos tipos de actividades: la de gestión o relación exterior y la terminalista, en relación con los ordenadores y el cliente del banco. Esta segregación ha repercutido de manera clara en la concentración de trabajadoras en esta última actividad, de inferior categoría, en el conjunto de la empresa.

En el sector seguros, la automatización de los procesos no ha supuesto reducción de empleo de las mujeres, aunque éstas sí han recibido el impacto cualitativo del cambio, al tener que implicarse en un proceso de reciclaje. En el sector del automóvil, que emplea tradicionalmente pocas mujeres, la introducción de nuevas tecnologías puede permitir la entrada de mujeres en muchas tareas consideradas hasta ahora como masculinas, pues desplaza la fuerza física. En la mayoría de las empresas del sector, se encuentran algunas mujeres en oficinas, administración y comercialización, y casi ninguna en talleres de producción. Esto se debe, principalmente, a la consideración de este trabajo como típicamente masculino (segregación horizontal) y a la falta de preparación profesional en las materias técnicas.

En el sector textil, que ha sido uno de los que ha acusado en mayor medida el efecto de la implantación de las nuevas tecnologías, las repercusiones sobre el empleo femenino han sido superiores a las de los otros sectores. Así, se han eliminado las tareas menos cualificadas, desempeñadas, mayoritariamente, por mujeres. En el sector de la confección, donde existe una elevada presencia de mujeres, que se concentran, fundamentalmente, en las categorías laborales bajas y medias (menos cualificados), con la introducción de nuevas tecnologías, han desaparecido puestos de trabajo poco cualificados. No obstante, la creación de puestos cualificados ha abierto posibilidades a mujeres que sí están formadas.

En el sector de la telecomunicación, en líneas generales, puede hablarse de reducción de puestos de trabajo menos cualificados y de creación de otros que exigen mayor cualificación. Dado que las mujeres se sitúan mayoritariamente en los puestos menos cualificados, de nuevo se produce una pérdida de empleo femenino.

Escario y Alberdi (1987 *b*) y Escario (1989) destacan que los trabajos que requieren el uso de nuevas tecnologías, sobre todo de la información, sufren una

doble repercusión en cuanto a su relación con el género masculino o femenino: por una parte se desexualizan, al crearse nuevos trabajos (contabilidad, archivo, proceso de datos, etc.), pero, a su vez, se feminizan las tareas más bajas de los sectores informatizados, en general, todo lo relacionado con el proceso de grabación de datos. Así pues, por una parte, tiende a desaparecer la segregación horizontal y por otra, se refuerza la vertical. Davidson (1991) también señala el efecto de «masculinización» de las categorías más altas de la jerarquía.

En el marco del Proyecto WONT – SMM (*Work Training and New Technologies* – Sector Metal-Mecánica) hemos llevado a cabo un estudio (véase Agut y otros, 1995), cuyo objetivo principal ha sido explorar la incidencia de las nuevas tecnologías sobre el empleo de las mujeres en las empresas de producción del sector metal-mecánica. La muestra está compuesta por las 91 empresas que integran el proyecto general.

Las variables consideradas han sido tres: *nivel de tecnificación* (variable transformada a partir del porcentaje de empleados que utilizan maquinaria asistida por ordenador del total de empleados que tiene cada empresa en el área de producción) distinguiéndose cuatro valores: 1 (0 % de tecnificación), 2 (>0 % y <7 %), 3 (7 % y <20 %, y 4 (= ó >20 %); *la existencia de puestos ocupados por mujeres* (variable transformada en dos categorías, que surgen a partir del porcentaje de puestos ocupados por mujeres sobre el total de puestos en cada una de las empresas contempladas), habiendo una primera categoría que recogería todas aquellas empresas que tienen una o más mujeres empleadas y una segunda categoría en el que se encontrarían todas aquellas empresas que no tienen ninguna mujer empleada. La tercera y última variable contemplada es *formación*, que se refiere a la existencia o no de formación en la empresa durante el año anterior, y se ha medido a partir de la siguiente cuestión: *Los trabajadores del sector de producción ¿tomaron parte, durante 1991, en alguna actividad de formación continua ofertada o no por la empresa?*

Las hipótesis planteadas han sido, en primer lugar, que el número de empresas con puestos de trabajo ocupados por mujeres, será diferente en función del nivel de tecnificación que posea cada una de las empresas consideradas: las empresas con altos niveles de tecnificación tendrán un menor número de puestos ocupados por mujeres que las que poseen niveles inferiores. En segundo lugar, se ha planteado que la formación tiene un efecto modulador sobre las posibles relaciones entre el nivel de tecnificación y la existencia de puestos ocupados por mujeres.

En primer lugar, a nivel descriptivo, se ha puesto de manifiesto la escasez de puestos ocupados por mujeres en sectores de este tipo (área de producción del sector metal-mecánica). De los 7337 obreros considerados que pertenecen al área de producción, únicamente el 7.18 % (527) son mujeres. Esto, pues, da muestra del fenómeno comentado de segregación horizontal en el mercado de

trabajo (escasa o nula presencia de las mujeres en determinados sectores de la economía), del cual este sector es un claro ejemplo.

	Empresas sin puestos ocupados por mujeres	Empresas con puestos ocupados por mujeres	Totales
Nivel de tecnificación 1	28 (23.8) 80 % 45.16 %	7 (11.2) 20 % 24.14 %	35
Nivel de tecnificación 2	6 (13.6) 30 % 9.68 %	14 (8) 70 % 48.28 %	20
Nivel de tecnificación 3	18 (17) 72 % 29.03 %	7 (8) 28 % 24.14 %	25
Nivel de tecnificación 4	10 (7.5) 90.91 % 16.13 %	1 (3.5) 9.09 % 3.45 %	11
Totales	62	29	91

Tabla 8.1 Análisis diferencial del nivel de tecnificación de las empresas según la existencia o no de puestos ocupados por mujeres para el total de la muestra

Con el fin de poner a prueba las hipótesis planteadas, se han llevado a cabo una serie de análisis diferenciales (CHI-SQ). Así, y por lo que se refiere a la primera hipótesis, que hacía referencia a la relación entre el número de empresas con puestos de trabajo ocupados por mujeres y el nivel de tecnificación de dichas empresas, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($X^2 = 18.465$; $p = 0.000$).

En general, este resultado puede interpretarse en el sentido de que las empresas altamente tecnificadas no suelen contar con puestos de trabajo ocupados por mujeres en el sector de producción. Además, son las empresas con puestos ocupados por mujeres las que poseen un menor nivel de tecnificación, es decir, se trata de empresas que tienen sólo entre un 0 y un 7 % de puestos de trabajo asistidos por ordenador.

Para comprobar la segunda de nuestras hipótesis, referida al papel modulador de la formación en la relación encontrada entre el nivel de tecnificación y las empresas con puestos de trabajo ocupados por mujeres, se ha fragmentado la muestra en dos grupos (empresas en la que sus empleados recibieron formación en 1991 y empresas en las que sus empleados no recibieron formación en 1991), para realizar pruebas chi-cuadrado, poniendo a prueba de nuevo la anterior relación para cada una de las submuestras.

Los resultados obtenidos a partir de estos análisis muestran que sólo en la submuestra de empresas cuyos empleados no recibieron formación aparecen diferencias significativas (X^2 =20.653; p = 0.000). Tal y como se puede ver en la tabla 8.2, las empresas con puestos ocupados por mujeres que no realizaron formación en 1991 tienen un bajo nivel de tecnificación (el 53.33 % de ellas queda situado en el nivel 2 de tecnificación), no encontrándose ninguna de ellas en el nivel más alto de tecnificación. Así, en este tipo de organizaciones, son pocos los puestos que emplean maquinaria asistida por ordenador; por el contrario, en las empresas con alto nivel de tecnificación la plantilla se compone sólo de hombres.

Si consideramos la submuestra donde los empleados sí recibieron formación continua, y una vez realizados los correspondientes análisis, no aparecen diferencias significativas entre las empresas con puestos ocupados por mujeres y los diferentes niveles de tecnificación (X^2 = 4.422; p = 0.219). De manera que las empresas donde los empleados están formados, hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades ante la innovación tecnológica. Esto, pues, apoya totalmente la segunda hipótesis, es decir la formación está ejerciendo un papel modulador en la relación entre puestos de trabajo ocupados por mujeres y nivel de tecnificación de cada empresa.

Así, en la medida en que las mujeres están cualificadas en las materias técnicas requeridas, no se puede hablar de pérdida de empleo femenino a causa de la innovación tecnológica. Por tanto, en este trabajo se confirman los planteamientos teóricos que señalan la formación como una herramienta básica para el acceso, en igualdad de condiciones, a los puestos de trabajo que requieren el manejo de nuevas tecnologías (Escario y Alberdi, 1987 *a*, 1987 *b*; Escario, 1988 y 1989; Cockburn, 1988; Homs, 1988; Jones, 1988; Subirats, 1990). Estos trabajos están, además, en la línea de otros realizados en el marco de este proyecto que se comentan también en este libro, donde la innovación tecno-

lógica, en sí misma, no determina los cambios laborales y organizacionales, sino que hay que tener en cuenta otras variables.

	Empresas sin puestos ocupados por mujeres	Empresas con puestos ocupados por mujeres	Totales
Nivel de tecnificación 1	25 (20.6) 89.29 % 59.52 %	3 (7.4) 10.71 % 20 %	28
Nivel de tecnificación 2	2 (7.4) 20 % 4.76 %	8 (2.6) 80 % 53.33 %	10
Nivel de tecnificación 3	9 (9.6) 69.23 % 21.43 %	4 (3.4) 30.77 % 26.67 %	13
Nivel de tecnificación 4	6 (4.4) 100 % 14.29 %	0 (1.6) 0 % 0 %	6
Totales	42	15	57

Tabla 8.2 Análisis diferencial del nivel de tecnificación de las empresas según la existencia o no de puestos ocupados por mujeres en aquellas empresas que no ofrecieron formación en 1991

En definitiva, los resultados de este estudio en el sector metal-mecánica muestran cómo las mujeres no se concentran de la misma forma en las empresas que incorporan nueva tecnología, sino que se encuentran en situación de desventaja en comparación con los hombres. Sin embargo, tampoco es plausible la tesis de una relación determinista entre la innovación tecnológica y el empleo,

que en relación con el empleo femenino se postula como negativa. Más bien, los estudios realizados hasta el momento reconducen las investigaciones hacia el papel que pueden jugar otros factores. De entre ellos, la formación se configura como un elemento clave, pero pueden existir otras variables que incidan también de forma significativa en esta relación y que no han sido tomadas en cuenta, como las actitudes de las personas ante la innovación tecnológica. Al estudio del efecto de la formación y las actitudes de las mujeres ante las nuevas tecnologías dedicamos, pues, los siguientes apartados.

4. IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN Y LAS ACTITUDES PSICOSOCIALES DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

En el contexto laboral y tecnológico se hace hincapié cada vez con más frecuencia en el papel modulador que puede ejercer la formación y las propias actitudes de las personas. En el caso de las mujeres, los recientes estudios apuntan también en esta dirección, pues en la medida en que éstas estén formadas en las materias que demanda el mercado de trabajo y adopten actitudes favorables hacia aspectos relacionados con el mundo del trabajo, sus posibilidades de integración en el ámbito laboral se incrementan y puede verse, incluso, minimizado el efecto que puede ejercer sobre ellas fenómenos como la discriminación sexual, la segregación sexual del trabajo y unas condiciones de empleo muchas veces desfavorables.

4.1 Formación reglada y no reglada: Aspectos cuantitativos y cualitativos

A lo largo de este libro se ha presentado la formación como un elemento básico en la comprensión del comportamiento laboral. La formación constituye una estrategia fundamental al servicio de las personas para acceder, permanecer y promocionarse en el mercado de trabajo. Por ello, este apartado se va a dedicar al análisis de las características fundamentales de la formación de las mujeres, ya que esto puede ayudarnos a comprender las diferencias en la conducta laboral que pueden existir entre hombres y mujeres, y las que pueden surgir en el seno de la propia población femenina. En concreto, se van a abordar los dos ámbitos formativos generales: reglado y la no reglado (ocupacional y continua).

4.1.1 Formación reglada. Influencia del género en la elección de estudios

Las niñas, jóvenes y adultas, de cualquier sociedad industrializada, pueden acceder de manera formal a los distintos niveles del sistema educativo en igualdad de condiciones con respecto a la población masculina (Gutek y otros, 1986; CIDE y el Instituto de la Mujer, 1988; Subirats, 1990; Davidson, 1991; CES, 1995; López, 1995, entre otros). Además, existe un paralelismo entre la situación de las mujeres en la educación y la que viven en el mercado de trabajo, en cuanto a una desaparición de barreras legales para su acceso y permanencia en el mundo laboral y educativo. Pero esta relación entre ambos ámbitos tiene más paralelismos, porque si se profundiza en el análisis de la posición de la población femenina en el sistema educativo, puede advertirse cómo su participación tiene diferencias cualitativas notables con respecto a la de los hombres, al igual que ocurre en materia laboral (Agut, 1996).

En la actualidad, en todos los niveles del sistema educativo, la participación femenina es prácticamente igual a la masculina (CIDE y el Instituto de la Mujer, 1988; Instituto de la Mujer, 1992 *b*; Poveda, 1992; CES, 1995, entre otros) en el conjunto de países industrializados (Instituto de la Mujer, 1985; Gutek, 1988; Phillips y Imhoff, 1997). Sin embargo, si atendemos a la historia, el proceso de consecución de esta igualdad ha sido más bien un proceso lento (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1985).

Desde un punto de vista longitudinal, se ha producido un descenso de las tasas de analfabetismo de la población global desde principios de siglo (FEMP, 1990), aunque en todas las décadas, el nivel de analfabetismo de las mujeres siempre ha sido superior al de los hombres (Poal, 1993). Desde un punto de vista transversal, considerando los distintos niveles e itinerarios de la formación reglada, puede decirse, en primer lugar, que las tasas de escolarización de mujeres y hombres, en los años de instrucción obligatoria, son iguales; cursan BUP y COU más chicas que chicos, aunque el número total de chicos es mayor en estas edades. En tercer lugar, en Formación Profesional, hay menos chicas que chicos (Instituto de la Mujer, 1992 *b*). Por último, en la universidad también se ha producido una entrada masiva de las mujeres desde la década de los ochenta (Instituto de la Mujer, 1986). Incluso encontramos que desde el segundo trimestre de 1994, el número de mujeres con estudios universitarios es superior al de hombres (CES, 1995).

Este incremento del nivel educativo de la población en general, y en especial de las mujeres, permite ser optimista en cuanto a la consecución de igualdad de oportunidades en materia de educación y todo lo que ello puede suponer. Sin embargo, tenemos que ser cautos a este respecto, pues si atendemos a las elecciones de especialidades o ramas que llevan a cabo las mujeres, aparecen diferencias importantes en relación con las que realizan sus compañeros.

Concretamente, en las opciones que se realizan en los cursos de tercero de BUP y COU, las chicas eligen mayoritariamente Letras, mientras que los chicos eligen Ciencias (Instituto de la Mujer, 1992 *b*). En Formación Profesional, las diferencias entre chicos y chicas también residen en las especialidades elegidas, pues éstas se dirigen a ramas tradicionalmente femeninas, como Hogar, Peluquería y Sanitaria. Los chicos prefieren ramas vinculadas al sector industrial, como Automoción, Construcción, Electricidad, (INEM, 1994). En Enseñanza Superior las diferencias se dan en la misma línea, pues actualmente en nuestro país las mujeres representan sólo el 16.2 % del alumnado de las Escuelas Técnicas Superiores, el 13.3 % de las Escuelas Universitarias Técnicas y el 27.6 % en Ciencias Físicas. Por otro lado, los estudios con tasas superiores al 70 % son Enfermería, Profesorado de EGB, Trabajo Social, Filología y Psicología. También se observa que la mayoría del alumnado femenino se concentra en un número muy limitado de carreras. Por ejemplo, Derecho, Profesorado de EGB y Filología concentran el 35 % de las universitarias (López, 1995).

Si existe igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, por qué sigue habiendo elecciones distintas, es decir, estudios típicamente femeninos y estudios típicamente masculinos. Esto, en principio, no es negativo si no fuera porque los estudios elegidos mayoritariamente por las mujeres son, en general, peor valorados y llevan asociado un menor prestigio social y menor remuneración económica.

Cuando se aborda la cuestión desde un punto de vista sociológico o psicológico exclusivamente, no aparecen resultados suficientemente explicativos (CIDE, 1992; López, 1995). Como alternativa, Ashmore (1990) plantea que el mejor enfoque para explicar estas diferencias en la elección de estudios es el psicosocial, perspectiva desde la que se distingue entre sexo biológico y género (características psicosociales asignadas diferencialmente a hombres y a mujeres, siendo además extensa la literatura referida al estudio de las diferencias de género (Unger, 1979; Deaux, 1984, 1985; Eagly y Steffen, 1984, 1986; Eagly, 1987; Subirats y Brullet, 1988; Subirats, 1990; Six y Eckes, 1991; Eagly y Wood, 1991; Poal, 1993; Eccles, 1994; Deaux, 1995; Eagly, 1995; Ely, 1995, entre otros). Desde esta perspectiva psicosocial, López (1995) concluye que las chicas se orientan más a unos estudios y los chicos más a otros, porque dichas elecciones son más acordes con las creencias y prescripciones culturales existentes en la sociedad, sobre lo que es propio de la categoría mujer y lo que es propio de la categoría hombre.

En definitiva, en las últimas décadas se ha producido una masiva entrada de las mujeres a todos los niveles del sistema educativo, incluso superando las tasas masculinas en algunos casos. Ahora bien, se han observado importantes diferencias cualitativas en las elecciones de estudios de hombres y mujeres. Esto se debe a que dichas elecciones son más acordes con lo que es propio del género masculino y lo que es propio del femenino.

4.1.2 La formación no reglada ocupacional y continua

El acceso y permanencia de las personas en el mercado de trabajo depende no sólo de su nivel educativo, sino también de su formación para una ocupación específica. A ello se destinan dos modalidades de formación no reglada o formación profesional fundamentales: la ocupacional y la continua. La formación ocupacional supone el aprendizaje sistemático que se diseña y se imparte durante un periodo de tiempo concreto de cara a transmitir, en este caso a las personas desempleadas (personas inscritas en el INEM), un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar una ocupación determinada en un futuro. Concretamente, el número de mujeres formadas se incrementa cada año desde que se puso en marcha el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

En la actualidad, según datos del INEM (1994) sobre la participación en cursos de formación ocupacional gestionada por el INEM durante 1992, las mujeres suponían más del 64 % de todas las personas formadas en ese año. Por sectores, su formación es mayoritaria en el sector Servicios, que es también donde más se colocan luego, le sigue en importancia su formación en el sector de Industria (INEM, 1994). Las mujeres participan en mayor medida en esta modalidad de formación, sin embargo, su inserción profesional en los diversos sectores (Servicios, Industria, Agrario y Construcción) es menor (porcentaje medio de 31.1 %) que la de los hombres, que es de 42.95 % (INEM, 1995).

Si la situación de las mujeres en este tipo de formación profesional no es demasiado halagüeña por su evidente menor nivel de inserción, en formación continua su posición no es muy diferente. Además, nos encontramos con que la práctica formativa en el seno de las organizaciones todavía no está implantada de una manera generalizada y que el volumen de estudios específicos sobre la situación que viven las mujeres en este ámbito es muy limitado.

En cualquier caso, la bibliografía existente resalta el papel de la formación continua para hacer frente a la introducción de las nuevas tecnologías, pero sobre todo, hacen hincapié en el hecho de que la formación puede configurarse como el instrumento clave para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo (Gutek y otros, 1986; Escario y Alberdi, 1987 *b*; Homs, 1988; Jones, 1988; Pierret, 1988; FEMP, 1990; Colwill y Winnicombe, 1993).

La situación de las mujeres en formación continua se caracteriza, según Pierret (1988), por su escasa participación, y apunta a tres factores explicativos de ello: la maternidad, la menor cualificación de base, que puede repercutir negativamente en el aprovechamiento de las oportunidades de formación, y la orga-

nización del trabajo, que muchas veces no favorece una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También los datos apuntan en esta dirección, ya que la mayoría de los participantes en los programas de formación son hombres (78 %) frente a un 22 % de mujeres, situándose la mayoría de ellas en el sector Servicios (73 % de total de mujeres que asisten a formación) (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

En definitiva, pese a que las mujeres participan en mayor medida en formación ocupacional, se dirigen a un restringido número de especialidades, y su inserción posterior en el mercado de trabajo es inferior a la de los hombres, lo cual las sitúa en clara desventaja en comparación con los hombres. En cuanto a la formación continua, práctica todavía no generalizada en las empresas españolas, los datos son escasos, y más todavía los relativos a mujeres, aunque parece que la tendencia es que las mujeres acudan en menor medida.

4.2 Actitudes psicosociales de las mujeres hacia aspectos relacionados con el mundo laboral

La relación de las mujeres con el mercado laboral viene definida tanto por factores macrosociales como psicosociales; mientras los primeros pueden afectar a las mujeres más como grupo, los segundos influyen en la conducta laboral, a nivel más individual. En cualquier caso, unos y otros juegan un papel importante en la incorporación, mantenimiento y promoción de las mujeres en el mercado laboral y, dan lugar, además, a una variedad de conductas laborales. En este apartado se va a adoptar una perspectiva eminentemente psicosocial, subrayándose el papel activo que tienen las propias mujeres en su conducta laboral y formativa, y cómo el entorno social más próximo influye en ésta.

Nos vamos a centrar exclusivamente en las actitudes hacia diversos aspectos relacionados con el mundo laboral. Esto bajo la premisa de la capacidad de las actitudes para predecir o guiar las conductas de las personas en distintos ámbitos, como ha quedado demostrado empíricamente en el campo de la Psicología Social. Así, en la medida en que las mujeres adopten actitudes positivas hacia cuestiones, en nuestro caso, relativas al entorno laboral, su situación en este ámbito puede verse favorecida, si se comparan con otras mujeres con actitudes menos favorables (Agut y Salanova, 1998).

4.2.1 Estudio de las diferencias en significado del trabajo en función del sexo

Desde la perspectiva del significado del trabajo, como un constructo psicológico multidimensional, que supone para el individuo un marco de refe-

rencia en la valoración y significado que el trabajo tiene en su vida, diversos autores definen el concepto en base a diversas dimensiones. Según Salanova (1992), estas dimensiones son: centralidad del trabajo, normas sociales sobre el trabajo y valores y metas laborales. Además, plantea que existen distintos patrones de significado del trabajo, que pueden clasificarse en dos grandes grupos: patrones pro-trabajo y patrones anti-trabajo. Las personas del primer grupo se caracterizan por una alta centralidad del trabajo, mientras que los otros por una baja o media centralidad del trabajo.

Los estudios realizados sobre las distintas variables y patrones del significado del trabajo han explorado las diferencias que pueden encontrarse entre hombres y mujeres, siendo diversos y en muchos casos opuestos, los resultados obtenidos al respecto, debido, en ocasiones, a la no neutralización del efecto de otras variables contaminantes. En concreto, los estudios llevados a cabo sobre *centralidad del trabajo* son contradictorios (Peiró y otros, 1993), también los relativos a *normas societales sobre el trabajo*, aunque prevalece la tendencia de una ausencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres (Salanova, 1992).

Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a *valores y metas laborales* han sido objeto de amplio estudio y polémica. Por una parte, están los trabajos que señalan que no existen diferencias entre hombres y mujeres en valores y preferencias laborales cuando se controla el efecto de otras variables (Lefkowitz, 1994). Por otra, encontramos trabajos que plantean que efectivamente existen diferencias en función del sexo (Salanova, 1991 y 1992; Kirkcaldy y otros, 1992; Elzur, 1994; Mason, 1994; Singh, 1994, entre otros). En cualquier caso, Peiró y otros (1993) concluyen que la clarificación de las diferencias en función del sexo en las metas y aspectos valorados del trabajo, requiere la consideración de otros factores sociales, culturales y ocupacionales, que pueden estar incidiendo sobre ellos y que son relevantes para su interpretación.

En cuanto a los patrones de significado del trabajo, se han encontrado diferencias en cómo se agrupan hombres y mujeres. Así, en estudios realizados con jóvenes que estaban realizando diversas transiciones laborales (Salanova, 1991 y 1992) se encontró que las mujeres, en comparación con los hombres, se agrupan en mayor medida en el patrón de pro-trabajo (alta centralidad y normas societales). En su estudio posterior (Salanova, 1992) también se encontraron diferencias en cómo los hombres y las mujeres se agrupan en los diversos patrones de significado del trabajo. Así, las mujeres se agrupan en mayor medida en el patrón de *workaholism* o «adicción al trabajo» (alta centralidad del trabajo, mayor valoración de los aspectos extrínsecos) y el patrón de función social del trabajo (valoración de las relaciones interpersonales que se establecen en el trabajo y mayor motivación intrínseca que extrínseca). En definitiva, la autora concluye que son las mujeres, en comparación con los hombres, las que consi-

deran el trabajo más central en sus vidas y que éste cumple una función social (de relaciones interpersonales).

En definitiva, las investigaciones llevadas sobre el significado del trabajo no ofrecen resultados en una única dirección, sino que la literatura ofrece distintas tendencias. Unos enfoques plantean diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en significado del trabajo y sus distintas dimensiones, mientras otros aluden a que en esos trabajos hay una ausencia de adecuado control del efecto de otras variables, y plantean que las diferencias se deben más a la influencia de otras variables, que deben ser exploradas en más profundidad. En cualquier caso, en la medida en que las mujeres posean una actitud favorable hacia el trabajo, puede suponer un punto a su favor de cara a su incorporación y permanencia en el mercado laboral como fuerza de trabajo formal. Paralelamente, una efectiva incorporación y permanencia en el mercado de trabajo, deriva de otro tipo de actitudes, como las relativas a la formación para el trabajo, a las cuales dedicamos el siguiente apartado.

4.2.2 Actitudes hacia la formación para el trabajo

La literatura específica relativa al estudio de las actitudes hacia la formación para el trabajo es escasa, y lo es más todavía la referida a las actitudes de las mujeres. En cualquier caso, la literatura sobre formación plantea que el tener actitudes favorables hacia la formación es un factor fundamental para que ésta pueda ser realmente efectiva (Tannembaum y Yukl, 1992; Orpen, 1993; Cascio, 1995; Warr y Bunce, 1995; Tharenou, 1997). Por otra parte, los trabajos que han estudiado aspectos actitudinales de las mujeres en el ámbito formativo, se han centrado en analizar sus actitudes de rol de género, es decir, sus actitudes hacia la realización de tareas y actividades propias del sexo femenino, en función de su integración en programas de formación tradicionalmente masculinos o femeninos (Chatterjee y McCarrey, 1991), más que al análisis en sí de sus actitudes hacia la formación.

Otros trabajos (Ott, 1984; Jones, 1988; Davidson, 1991; Poal, 1993) insisten en que de la misma manera que pueden haber dificultades externas para la adecuada integración de las mujeres en el mercado de trabajo, también puede hablarse de barreras internas, en el sentido de que las actitudes de las propias mujeres puede que no siempre sean favorables. Sin embargo, no se concreta el papel específico que pueden jugar las actitudes hacia la formación en este sentido.

En definitiva, la literatura subraya la importancia de las actitudes de cara a la adecuada integración en el mercado de trabajo. Ahora bien, no existen datos concretos acerca del peso específico de las actitudes hacia la formación, así

como tampoco en cuanto a diferencias en función del sexo; lo cual abre una interesante línea de investigación futura en Psicología de Trabajo y de las Organizaciones. Igualmente, en el ambiente laboral actual, de continuos cambios tecnológicos, hay que considerar el importante papel de las actitudes de las mujeres ante la innovación tecnológica. En la medida en que estas actitudes sean más favorables, más puede conducir a la realización de conductas de uso de nuevas tecnologías. Y esto es un aspecto fundamental, porque son los trabajos relacionados con la innovación tecnológica los que más oportunidades de empleo ofrecen. En esta cuestión centramos el siguiente punto.

4.2.3 Actitudes diferenciales hacia la innovación tecnológica

La literatura sobre actitudes ante las innovaciones tecnológicas se ha multiplicado en los últimos años, subrayándose el peso de las actitudes hacia el comportamiento y la eficacia de uso de tales sistemas. También se han estudiado un conjunto de variables directamente relacionadas con las actitudes hacia las nuevas tecnologías, de entre ellas, el sexo. Sin embargo, la mayoría de estos trabajos se ha centrado en actitudes hacia los ordenadores, no considerando otras tecnologías. A pesar de la amplia literatura relativa a este tema, no existen resultados que muestren una tendencia clara respecto a las posibles diferencias entre hombres y mujeres. Asimismo, diversos trabajos se han centrado en el estudio de las diferencias entre sexos, en actitudes hacia la ciencia y la tecnología en general, así como en la influencia de la variable género y los estereotipos de género en las actitudes.

En concreto, se ha encontrado que las mujeres poseen actitudes más negativas hacia la ciencia y la tecnología que los hombres (Wilder y otros, 1985; Soler, 1991). Por su parte, Hornig (1992) concluye que las mujeres asocian más riesgo y menos beneficio a los desarrollos científicos y tecnológicos. En esta línea, Wajcman (1991) hace hincapié en que la persistente fuerza o tendencia de la identificación entre tecnología y masculinidad, no es debida a una diferencia sexual biológica, sino que, más bien, es el resultado de la construcción cultural e histórica del género.

En relación con las nuevas tecnologías, por un lado, encontramos trabajos que muestran claras diferencias actitudinales entre hombres y mujeres, los ordenadores pertenecen al domino masculino y su uso se entiende como una actividad tradicionalmente masculina (Wilder y otros, 1985; Ogletree y Willliams, 1990). Los estudios realizados concluyen que las mujeres muestran más ansiedad ante los ordenadores que los hombres (Gilroy y Desai, 1986; Fariña y otros, 1991), se perciben menos confortables y competentes en el uso de ordenadores (Wilder y otros, 1985; Makrakis, 1993). Asimismo, las niñas participan menos

en el aprendizaje de las nuevas tecnologías, tienen con menos frecuencia un ordenador y menos conocimientos relacionados con los ordenadores que los niños (Instituto de la Mujer, 1994).

Otros estudios que ponen de manifiesto que, cuando se controlan otras variables relacionadas, no aparecen estas diferencias entre sexos (Arch y Cummins, 1989; Parasuraman y Igbaria, 1990; Gattiker y Hlavka, 1992; Pope-Davis y Vispel, 1993). También se ha hecho hincapié en el importante papel que juega la variable género y los estereotipos relacionados con él. Newman y otros (1995) señalan que el hecho de que las chicas posean, en muchos casos, actitudes negativas y hagan un menor uso de los ordenadores, puede ser debido al proceso de autosocialización del sujeto, asociado con la creciente elaboración que hace la persona de su esquema de género y la realización de la llamada constancia de género (consideración del género de uno como permanente).

Es más, enfatizan que estas actitudes negativas, una vez desarrolladas, es muy probable que persistan y tengan incluso un efecto de «bola de nieve», es decir, afectando negativamente a otros aspectos relacionados con ellas. Así, la gente con actitudes negativas hacia el uso de ordenadores, como las chicas, puede evitar que se impliquen en actividades y experiencias relacionadas con los ordenadores. Las chicas que dejen pasar las oportunidades de desarrollar competencias con los ordenadores tendrán menos posibilidades de experiencias con ellos, que les llevará a desarrollar actitudes más negativas.

Desgraciadamente, según Eagly y Chaiken (en prensa: cits. en Newman y otros, 1995) actitudes como éstas, están en gran parte formadas como consecuencia de actitudes más globales y abstractas, en este caso, actitudes hacia la adecuación o ajuste al género, que según ellas, son particularmente resistentes al cambio. Así, el cambio de estas actitudes más específicas requeriría un reanálisis de actitudes de nivel superior, que son más centrales para el autoconcepto de las personas. La gente podría tratar de evitar la información o experiencias que se vinculen y pongan en duda sus actitudes más abstractas y generales. El modo más efectivo de que las mujeres posean actitudes más favorables hacia los ordenadores, sería debilitar la asociación entre las representaciones de los ordenadores y los esquemas de género.

De hecho, según Newman y otros (1995), en la actualidad existe menos evidencia de diferencias de género en actitudes hacia los ordenadores, como apuntan otros trabajos (Marín y otros, 1990; Marín, 1994). Sin embargo, dada la evidencia de que actitudes negativas pueden desarrollarse desde jóvenes (Gastandi y Alonso, 1989), incluso sin realizar esfuerzos activos para alejarse de los ordenadores, puede ser prematuro concluir que una aproximación pasiva pueda bastar para que las diferencias entre hombres y mujeres puedan simplemente desaparecer.

En definitiva, distintos trabajos muestran importantes diferencias entre hombres y mujeres en sus actitudes ante las nuevas tecnologías, estudiando, entre otros, aspectos como el bienestar, confianza y uso de los ordenadores. Sin embargo, los resultados no muestran una tendencia clara. Ahora bien, recientemente, diversos trabajos han enfatizado la importancia de la variable género y los estereotipos relacionados con él, lo cual permitiría explicar las diferencias encontradas en función del sexo, tanto hacia la ciencia y la tecnología en general, como hacia las nuevas tecnologías.

5. RESUMEN Y CONCLUSIONES

La sociedad occidental actual está viéndose sometida a importantes transformaciones en el terreno laboral, como la creciente flexibilización del mercado de trabajo, el continuo proceso de innovación tecnológica, especialmente en el contexto laboral. Como consecuencia de esto, los miembros de la sociedad, de alguna manera, están viendo modificados aspectos relacionados con sus conductas laborales. En este marco, hemos planteado este capítulo, cuyo objetivo general ha sido ofrecer una panorámica general del rol de las mujeres en el mercado de trabajo. Este rol viene definido por elementos de índole macrosocial, como los aspectos socioeconómicos y laborales y por variables de índole microsocial, como son la propia formación de las mujeres para integrarse en el mercado laboral y para hacer frente a los cambios tecnológicos que en él se producen y también, sus propias actitudes hacia aspectos relacionados con el mundo laboral, dada su capacidad para guiar o predecir la conducta de las personas.

En concreto, la posición laboral de las mujeres se caracteriza por su masiva y cada vez más permanente entrada en el mercado laboral como personas empleadas y empleadoras sobre todo en los últimos veinte años, sin embargo, su participación no siempre goza de una total igualdad con respecto a los hombres. Todavía las mujeres son discriminadas en el mercado de trabajo por razón de su sexo, percibiendo con frecuencia un menor salario que un hombre, por un mismo trabajo y bajo las mismas condiciones profesionales. La tipificación de los puestos de trabajo y las categorías laborales en función del sexo también es un fenómeno generalizado en el conjunto de países industrializados, sin olvidar que esta entrada en el mercado asalariado se caracteriza por unas condiciones de empleo que distan mucho, en ocasiones, de las masculinas –su elevada presencia en las más recientes formas de trabajo a tiempo parcial o temporal es buena prueba de ello.

Desde una perspectiva microsocial, vemos que la formación de las mujeres supone un elemento clave de cara a su entrada, permanencia y promoción en

el mercado de trabajo. Sin embargo, tanto en formación reglada como en la no reglada, las chicas continúan orientándose hacia unas especialidades concretas, muchas veces ajenas a la tecnología y prolongación de las tareas del hogar. Además, estas especialidades son justamente las que menos posibilidades de empleo ofrecen en la actualidad. Desde un punto de vista actitudinal, los resultados de las diversas investigaciones que en ocasiones son contradictorios, no muestran diferencias actitudinales consistentes entre hombres y mujeres, sino que más bien aparecen semejanzas cuando se controlan otras variables que pueden estar incidiendo en la relación. En cualquier caso, es necesaria una mayor investigación en este sentido, con el fin de conocer en toda su complejidad las actuales relaciones entre mujeres y trabajo y el peso específico que tienen en cada caso concreto, las diferentes variables macro y microsociales (Agut y Salanova, 1998).

En definitiva, la conducta laboral de las mujeres viene definida por la confluencia de estas y otras variables macro y micro, lo cual supone una gran diversidad de situaciones entre hombres y mujeres y también dentro de la población femenina. Así, de la misma forma en que existen notables diferencias en el rol laboral de hombres y mujeres, también las hay en el seno de la población femenina, en función de los factores de comparación que estemos considerando: políticos, históricos, económicos, laborales, formativos, psicosociales, etc.