

Economía del género : el valor simbólico y económico de las mujeres	Titulo
Flórez–Estrada, María - Autor/a;	Autor(es)
San José	Lugar
Editorial UCR	Editorial/Editor
2007	Fecha
Serie Instituto de Investigaciones Sociales	Colección
Mujeres; Trabajo femenino; División sexual del trabajo; Discriminación basada en el sexo; Economía política; Comercio; Mercado de trabajo; Costa Rica; América Latina;	Temas
Libro	Tipo de documento
http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Costa_Rica/iis-ucr/20120725012806/economia.pdf	URL
Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 2.0 Genérica http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO

<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)

Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)

Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)

www.clacso.edu.ar



Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Latin American Council of Social Sciences



Economía del género

El valor simbólico y económico de las mujeres

María Flórez-Estrada





Universidad de Costa Rica
Instituto de Investigaciones Sociales
www.iis.ucr.ac.cr



Asdi Agencia Sueca de Cooperación



La Agenda Económica
de las Mujeres

La Agenda Económica de las Mujeres es un proyecto de UNIFEM con la colaboración de UNDP financiado por la Agencia Sueca de Cooperación, ASDI.



100 m este del Taller Wabe,
Granadilla Norte, Curridabat.
San José, Costa Rica
Tel: (506) 253 80 66
E-mail: inamucr@racsa.go.cr
Apartado: 59 –2015 Registro Público



Proyecto de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
Oficentro La Virgen 2, Pavas. San José, Costa Rica.
Tel. (506) 296 15 44

333.412

F634e Flórez-Estrada Pimentel, María
Economía del género : el valor simbólico y económico
de las mujeres / María Flórez-Estrada. – 1. ed. – San José,
C.R. : Editorial UCR, 2007.
xxxii, 264 p. : il.

ISBN 978-9968-46-054-5

1. TRABAJO DE LA MUJER – COSTA RICA.
2. MERCADO LABORAL – COSTA RICA. I. Título.

CIP/1754
CC/SIBDI.UCR

Edición aprobada por la Comisión Editorial de la Universidad de Costa Rica

Primera edición: 2007

Coordinación editorial: Mabel Morvillo

Revisión de pruebas: La autora

Diseño de portada y diagramación: Marta Lucía Gómez

Gráficos: Priscila Coto

Fotografías de portada y anexo: Jorge González

© Editorial Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio". San José, Costa Rica.
Apdo. 75-2060 • Tel.: 207 5310 • Fax: 207 5257 • E-mail: administracion@editorial.ucr.ac.cr • Página web: www.editorial.ucr.ac.cr

Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados. Hecho el depósito de ley.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN CARLOS SANDOVAL GARCÍA.....	IX
PRESENTACIÓN MARÍA ROSA RENZI.....	XI
INTRODUCCIÓN ¿Y SI EL GÉNERO <i>es</i> ECONOMÍA?.....	XV
INVESTIGAR UN MERCADO QUE SEXUALMENTE NO ES NEUTRAL	XX
EL CUESTIONARIO	XXVII
LAS ENTREVISTAS.....	XXIX
AGRADECIMIENTOS	XXX

CAPÍTULO I

HACIA UNA ECONOMÍA POLÍTICA DEL SEXO	I
IMPORTANCIA DE LA CATEGORÍA DE GÉNERO.....	4
UTILIDAD DEL CONCEPTO DE <i>HABITUS</i>	6
LA GLOBALIZACIÓN FEMINIZA LA ECONOMÍA	11
LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: SÍ, PERO INSUFICIENTE	12

CAPÍTULO 2

LOS CAMBIOS QUE <i>FEMINIZARON</i> EL MERCADO.....	15
PRINCIPALES CAMBIOS MUNDIALES. DE LA ‘AUTARQUÍA’ A LA LIBERALIZACIÓN DEL COMERCIO A PARTIR DE MANO DE OBRA BARATA FEMENINA	15
CRECIENTE PESO DEL SECTOR SERVICIOS.....	17
DISMINUCIÓN GENERAL DEL EMPLEO INDUSTRIAL	17
MÁS MUJERES EN LOS SERVICIOS Y CIERTA INDUSTRIA; MÁS HOMBRES EN INDUSTRIA Y AGRICULTURA	18
LOS SALARIOS DE LAS MUJERES AUMENTAN MÁS QUE LOS DE LOS HOMBRES	18
CRECE LA POBLACIÓN, PERO NO LA CALIDAD DE EMPLEOS Y EL DESEMPLEO AFECTA MÁS A LAS MUJERES.....	18
EL AUMENTO DEL COMERCIO SOLO BENEFICIÓ A UN GRUPO DE PAÍSES ‘EN DESARROLLO’	20
LOS CAMBIOS REGISTRADOS EN LOS MERCADOS LABORALES DE LOS PAÍSES POBRES (TAMBIÉN LLAMADOS ‘EN DESARROLLO’).....	26
CONCLUSIONES: EL GÉNERO ABARATA LA FUERZA DE TRABAJO	37
EL CONTEXTO DEL MERCADO DE TRABAJO EN COSTA RICA	38
RASGOS PRINCIPALES DEL CAMBIO DE MODELO DE DESARROLLO	38
EL MERCADO DE TRABAJO NACIONAL HASTA 1997	42
EL MERCADO DE TRABAJO NACIONAL EN EL PERÍODO 1997-2004	48

CONTEXTO GENERAL.....	48
EL PERFIL DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL	51
LAS JORNADAS	68
LAS REMUNERACIONES	69
EXCEDENTE BRUTO DE EXPLOTACIÓN Y REMUNERACIONES A LAS PERSONAS ASALARIADAS O DE CÓMO EL GÉNERO Y LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO SON RENTABLES PARA EL CAPITAL.....	76
MERCADO LABORAL, IED Y GÉNERO EN COSTA RICA.....	78
CONCLUSIONES: TAMBIÉN COSTA RICA CRECE A PARTIR DE FUERZA DE TRABAJO BARATA, PRINCIPALMENTE DE MUJERES.....	80

CAPÍTULO 3

OPORTUNIDADES DISPARES EN UNA ECONOMÍA TRANSGÉNERO	83
LA ATRACCIÓN DE INVERSIONES Y LOS DISCURSOS SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO REMUNERADO	83
LOS DISCURSOS INSTITUCIONALES PÚBLICOS Y PRIVADOS.....	83
LOS DISCURSOS INSTITUCIONALES DE LAS TRES EMPRESAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO.....	90
A. EL DISCURSO DE LA EMPRESA A SOBRE SU FUERZA DE TRABAJO	90
B. EL DISCURSO DE LA EMPRESA B SOBRE SU FUERZA DE TRABAJO	92
C. EL DISCURSO DE LA EMPRESA C SOBRE SU FUERZA DE TRABAJO.....	94
LOS DISCURSOS SOBRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS TRES EMPRESAS	98
DISCURSOS CIRCULANTES EN LA EMPRESA A.....	98
A. DISCURSOS DE LAS GERENTAS DE RECURSOS HUMANOS.....	98
B. DISCURSOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADOR	117
SÍNTESIS.....	139
DISCURSOS CIRCULANTES EN LA EMPRESA B.....	142
A. DISCURSOS DE LAS GERENTAS DE RECURSOS HUMANOS.....	142
B. DISCURSOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	154
SÍNTESIS.....	185
DISCURSOS CIRCULANTES EN LA EMPRESA C.....	188
A. DISCURSOS DE LAS GERENTAS DE RECURSOS HUMANOS.....	188
B. DISCURSOS DE TRABAJADORAS	192
SÍNTESIS.....	202
RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA EN LAS TRES EMPRESAS.....	206
ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA	206
NÚMERO TOTAL DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA.....	206
NÚMERO Y PROPORCIÓN POR SEXO	207

EDAD	208
NACIONALIDAD	208
ESTADO CIVIL	209
CARGA FAMILIAR (HIJAS E HIJOS).....	209
NÚMERO DE HIJAS E HIJOS	210
NIVEL EDUCATIVO	210
CARGOS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA POR SEXO	211
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO POR SEXO.....	212
SALARIO CODIFICADO POR SEXO	213
SALARIO CODIFICADO POR EMPRESA	215
EL PESO DEL SEXO EN EL NIVEL SALARIAL.....	216
OPINIONES SOBRE LAS DESTREZAS DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES EN SU EMPRESA.....	218
CAUSAS POR LAS QUE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES DEJAN DE TRABAJAR EN SU EMPRESA.....	219
RAZONES POR LAS QUE USTED DEJARÍA DE TRABAJAR O TRABAJARÍA TIEMPOS PARCIALES.....	220
CAUSAS PORQUE LOS HOMBRES MATRICULAN MÁS QUE LAS MUJERES EN CARRERAS RELACIONADAS CON TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (TI)	222
APOYO A ESTEREOTIPOS SOBRE HOMBRES Y MUJERES.....	224
CONCLUSIONES: ¿TEAM LEADERS VERSUS CHEER LEADERS?	227
 CAPÍTULO 4	229
CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES: UNA ECONOMÍA TRANSGÉNERO QUE PONE EN DESVENTAJA A LAS MUJERES.....	229
CAMBIOS Y PERMANENCIAS	237
“EN CUERPO Y ALMA”: DESESTRUCTURACIÓN DE LOS LÍMITES ENTRE LO PÚBLICO Y LO PRIVADO	237
LA TENSIÓN ENTRE EL DISCURSO Y EL <i>HABITUS</i>	240
LA NUEVA ECONOMÍA COSTARRICENSE ES “TRANSGÉNERO”, CON VENTAJA MASCULINA	241
 ANEXO EL GÉNERO EN LOS JUGUETES Y LOS AVISOS DE EMPLEO (FOTOGRAFÍAS DE JUGUETES VENDIDOS EN LA NAVIDAD DE 2005 Y AVISOS PUBLICADOS EN 2005 Y 2006)	245
BIBLIOGRAFÍA	249
ACERCA DE LA AUTORA	259

PRESENTACIÓN

CARLOS SANDOVAL GARCÍA

DIRECTOR DEL IIS

A su prolífica trayectoria periodística, María Flórez-Estrada incorpora la indagación sociológica de uno de los sectores económicos estratégicos de las economías contemporáneas, en su libro *Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres*.

Estudios previos habían mostrado que las mujeres se incorporan con menor frecuencia al mercado laboral de la industria del software. La autora se pregunta, entonces, si esta será una consecuencia de que las niñas son socializadas más para la maternidad y el cuidado, que para el desempeño profesional. De ser así, prosigue la autora, ¿se encuentran las mujeres, que efectivamente ingresan al mercado laboral, en ventaja o en desventaja? ¿Cómo son valoradas simbólicamente, sobre todo en un contexto en que la industria de alta tecnología prioriza cualidades asociadas a las mujeres? ¿En qué áreas de trabajo se desempeñan? ¿Cómo hacer para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos?

Para explorar empíricamente estas interrogantes, la autora consideró tres niveles de análisis, prácticas, representaciones e instituciones, presentes en la oferta y la demanda en tres empresas especializadas en tecnologías. La hipótesis que orienta el trabajo sugiere que las mujeres están en desventaja en el mercado laboral y ello condiciona las posibilidades de desempeño en un sector económico estratégico pese, incluso, a las políticas, públicas y privadas, que promueven la igualdad de género.

El libro se organiza en cuatro capítulos. El primero, “Hacia una economía política del sexo”, explora la literatura sobre el tema con dos propósitos principales; por una parte, examinar el papel del género como habitus, es decir como inculcación (o prohibición) de disposiciones, destrezas y acciones que tienen consecuencias en los mercados laborales. Por otra, analizar el papel crucial que el orden simbólico de los sexos tiene en la economía.

El capítulo 2 ubica las tres empresas estudiadas en un contexto más amplio. En particular, se estudia el proceso de feminización de los mercados laborales y las tendencias de las brechas salariales por sexo. Este capítulo destaca, por ejemplo, que la Inversión Extranjera Directa en países no desarrollados se ubica en sectores de la economía en donde es mayor la brecha salarial entre los sexos.

El capítulo 3 caracteriza a las compañías seleccionadas, que operan en el Régimen de Zonas Francas. La empresa A es una productora de software de capital costarricense; la B es

un “contact center” de capital estadounidense y la empresa C manufactura componentes electrónicos y es también de capital estadounidense. Se realizaron entrevistas con las gerentas de recursos humanos, que resultaron ser todas mujeres; con responsables de programas público-privados de promoción del empleo en este sector, quienes también eran todas mujeres, y a hombres y mujeres de las tres compañías.

Por último, el capítulo 4 sintetiza los principales hallazgos de la investigación. Los resultados ponen de manifiesto las tensiones entre las dimensiones más privadas y las más públicas, por ejemplo en lo relativo a las formas de reproducción y cuidado de las nuevas generaciones, en un contexto de alta competitividad laboral remunerada. Las conclusiones también ilustran modos en los cuales se producen conflictos entre el habitus y las prácticas de las y los sujetos. Esta investigación también muestra cómo las formas dicotómicas en que se dividen los géneros son, hasta cierto punto, fracturadas por estos nuevos escenarios laborales.

Varias cualidades están reunidas en este libro de María Flórez-Estrada. Una de ellas es el diálogo que despliega la autora entre el marxismo y las perspectivas feministas. La autora postula la necesidad de una economía política del sexo que articule estas dos tradiciones. Otra cualidad es el análisis empírico de modos en los cuales se articulan representaciones, prácticas e instituciones. El concepto de habitus, elaborado sobre todo por Pierre Bourdieu, es la herramienta con la cual la autora procura mostrar que un reto permanente de las ciencias sociales es explorar los modos en que los cambios institucionales y sociales mantienen una relación compleja, no determinista y no pocas veces conflictiva, con la biografía y la subjetividad personales. El análisis empírico propiamente dicho es también un rasgo sobresaliente, pues se describen e interpretan tres casos de industrias ubicadas en el sector de alta tecnología, indagando hasta qué punto estos nuevos escenarios modifican y reproducen vigorosas asimetrías de género.

En síntesis, el libro ilustra cómo se articulan continuidades y rupturas de género en nuevos escenarios laborales. No todo cambia, no todo es mera reproducción, podría ser un modo de leer los resultados. Este libro invita a continuar la investigación de la llamada nueva economía, acerca de la cual abundan las expectativas, pero no tanto el análisis con una mirada informada con teorías de género.

Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres. Una experiencia transgénero interesará tanto a especialistas en temas de economía, género y tecnología, como a quienes recién inician estudios universitarios y quisieran conocer modos de trabajo y políticas laborales de empresas a las que se apuesta como prioridad en los proyectos de inserción de la economía costarricense, en el nuevo escenario económico internacional.

Este libro se integra a la serie del Instituto de Investigaciones Sociales de la Editorial de la Universidad de Costa Rica, la cual desea contribuir al debate teórica y empíricamente informado acerca de la Costa Rica contemporánea.

PRESENTACIÓN
MARÍA ROSA RENZI
COORDINADORA REGIONAL
DE LA AGEM

El aporte de las mujeres a la creación de la riqueza es una realidad innegable; sin embargo, la magnitud y el potencial de esta contribución solo recientemente empieza a reconocerse y entenderse. En los hogares, las mujeres se hacen cargo de las labores domésticas y de todo lo relacionado con este espacio, independientemente de su participación en el empleo remunerado. En efecto, la presencia de las mujeres ha experimentado un crecimiento muy significativo en el mercado laboral, y en promedio, en Costa Rica, al igual que en muchos países desarrollados, las mujeres cuentan con mayores niveles de escolaridad que los hombres. Sin embargo, sus niveles salariales o de ingresos siguen siendo inferiores a los de los hombres.

Son relativamente escasos los esfuerzos que se han realizado en la región centroamericana para cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, pero en los casos en que se logró hacer esa cuantificación, los resultados son asombrosos; igualmente sorprendentes son los números que se desprenden de un cálculo dirigido a medir la participación de las mujeres en la creación de riqueza y el crecimiento mundial. Por ejemplo, una prestigiosa revista reportaba que el incremento del empleo femenino en los países desarrollados ha originado, en la última década, más riqueza que China, país que como sabemos ha mantenido en promedio tasas de crecimiento de 9% anual y cuyo PIB se pronostica que estará, para el año 2020, por encima del de todas las potencias económicas occidentales, con excepción de los Estados Unidos (*The Economist*, 15-21 de abril de 2006). Lo que revela esta información es que el futuro motor de la economía mundial se halla, crecientemente, en manos femeninas.

Pero detrás de hallazgos como los anteriores, hay una larga y tediosa historia emprendida hace décadas por la teoría y la investigación feminista para dar a conocer la otra cara femenina del mundo del trabajo, oculta y desvalorizada socialmente, y poco o mal estudiada por las ciencias económicas. Por ello, el feminismo ha introducido la categoría de género como la principal herramienta analítica utilizada para develar cómo las relaciones entre mujeres y hombres tienen relevancia para la economía en general y para el mundo del trabajo en particular.

La asociación entre género y economía opera en diversas vías. Se ha documentado cómo las políticas macroeconómicas conllevan sesgos de género en sus efectos; es decir, el impacto de estas políticas no es el mismo para mujeres y hombres, dado el lugar

diferenciado que unas y otros ocupan en la sociedad. Pero, además, ha quedado claro que las desigualdades en los niveles micro y meso también tienen implicaciones macroeconómicas. En suma, a partir de los estudios realizados hasta la fecha, se ha puesto en evidencia cuán importante es ligar el análisis en los niveles macro, meso y micro para descubrir las complejas interacciones que se entretienen entre los diversos niveles.

En Costa Rica se cuenta con evidencia empírica sobre la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral. Una inserción, sin embargo, que tiene lugar aún en condiciones de mayor precariedad que la de los hombres, como lo muestra la distancia existente entre la PEA masculina y la PEA femenina –la primera duplica a la segunda– y los datos disponibles sobre desempleo femenino y masculino, que evidencian que mientras el desempleo masculino se ha reducido en los últimos años, el femenino muestra un aumento considerable. Igualmente, la información revela que las mujeres integran en mayor número el empleo informal y denota la persistencia de la brecha entre los salarios femeninos y masculinos, a favor de los hombres.

La investigación realizada por María Flórez-Estrada es un valiosísimo insumo para comprender las dinámicas de género que nutren las estadísticas.

A lo largo de las páginas siguientes, la autora enfrenta al país con datos recientes sobre la inserción de las mujeres en el mercado laboral y presenta un conjunto de políticas que han sido puestas en marcha con el propósito de atraer a la fuerza laboral femenina hacia la “nueva economía”. Irónicamente, este propósito topa con la realidad de un sistema educativo que continúa empujando a las mujeres hacia disciplinas y trabajos “compatibles” con los roles tradicionalmente asignados y con la persistencia de estereotipos de género, simbólicamente jerarquizados.

La autora indaga alrededor de preguntas de relevancia para comprender el origen y las manifestaciones de las desigualdades de género que ponen a las mujeres en desventaja en el mercado laboral: *¿qué características presenta la participación de las mujeres en la nueva economía costarricense, basada en la atracción de Inversión Extranjera Directa? ¿Qué puestos ocupan y qué salario devengan las mujeres? ¿Qué factores potencian o inhiben sus posibilidades de ascenso profesional?*

Por medio de una investigación exhaustiva en tres empresas de la nueva economía, María Flórez-Estrada convoca a una reflexión sobre las tareas pendientes en la agenda económica de las mujeres. De manera específica, señala la falta de una normativa y unas políticas que se comprometan con la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo. En su ausencia, la investigación pone en evidencia que el mejor aliciente para la inserción laboral de las mujeres en la nueva economía es la existencia de políticas internas de rechazo a la discriminación. La investigación ofrece pistas sobre tres ámbitos que forzosamente deben considerarse: el establecimiento de incentivos para el ingreso y el ascenso dentro de la empresa, la creación de entornos laborales libres

de discriminación y la definición de políticas salariales para asegurar que mujeres y hombres devenguen igual salario por igual trabajo.

María Flórez-Estrada ofrece, desde el nivel micro, una mirada a los obstáculos que se erigen en el camino de las mujeres para una adecuada inserción en el mercado laboral. Estudios como este son indispensables para continuar dilucidando la contribución de las mujeres a la economía nacional y para orientar las políticas públicas, de modo que tales contribuciones signifiquen para las mujeres la posibilidad de llevar adelante proyectos de vida propios y satisfactorios.

INTRODUCCIÓN

¿Y SI EL GÉNERO *es* ECONOMÍA?

Aunque existen varios estudios nacionales sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado¹, es todavía poco lo investigado sobre su participación en un sector bastante nuevo de la economía local, como son las empresas de inversión extranjera directa (IED) que producen o trabajan con las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).² Sin embargo, antes de iniciar la investigación sobre la cual trata este libro, sí existían algunas pistas.

En julio de 2001, Ignacio Trejos, el rector del Centro de Formación Tecnológica (CENFOTEC), una institución privada, puso en evidencia la escasez de personal calificado en las nuevas tecnologías, cuando dijo que este Centro realizaba un gran esfuerzo por atraer especialmente a las jóvenes de los colegios a una carrera que paga altos salarios y a la vez atender la demanda de las empresas que no podían continuar creciendo por falta del recurso humano.

Trejos enfatizó el atractivo de la fuerza laboral femenina para este sector: “(...) tienen ciertas cualidades: mayor dedicación, capacidad de realizar trabajos meticulosos y dar el máximo en proyectos de un alto grado de dificultad. Sin embargo, la respuesta ha sido poca. De 120 estudiantes que tiene CENFOTEC sólo ocho son mujeres y pocas de ellas son madres y esposas. La socialización de las mujeres impide que ellas aprendan y disfruten de las ciencias, las matemáticas y las tecnologías, lo que provoca que pocas mujeres sigan este tipo de carreras profesionales, pese a las atractivas remuneraciones y posibilidades de trabajo.” (SEM, 2001)

-
- 1 Véase, por ejemplo, los de Camacho (1997), Montiel (1999), Gutiérrez y Rodríguez (2000), González (2002), Guzmán (2002), Trejos (2003) y Martínez (2005).
 - 2 Por Inversión Extranjera Directa se entiende aquella destinada a la producción de bienes y/o servicios, es decir, no incluye al capital que llega al país con fines especulativos.

En la misma línea, la Cámara de Productores de Software (CAPROSOFT), argumentaba que, en su mercado laboral, se estaban potenciando nuevas competencias en el perfil del profesional, “de tal manera que se fortalezcan las habilidades personales, denominadas comúnmente “*soft skills*” (destrezas suaves), tales como trabajo disciplinado, comunicación, colaboración, trabajo en equipo, negociación³. Lo importante de rescatar en este aspecto, es cómo estas nuevas competencias para el desarrollo de *software* son cualidades innatas propias de las mujeres, lo que ha llevado a buscar una mayor incorporación de estas en los equipos de trabajo orientados al desarrollo de *software*.” (CAPROSOFT, 1999. Subrayado de MFE)

Sin quitar mérito a las expresiones de interés manifestadas en ambas citas en cuanto a que más mujeres se incorporaran a esta actividad y disfrutaran de sus beneficios, quedaba claro que incrementar su participación daría como resultado una disminución de costos para muchas empresas, pues la insuficiente cantidad de profesionales en el sector, y el hecho de que en su mayoría se tratara de hombres graduados como ingenieros en computación, elevaba los costos salariales para las empresas.⁴

Pero, la mayor participación de mujeres en esta industria bajaría los costos ¿únicamente debido al incremento de la oferta de fuerza de trabajo? O, el hecho simbólico de que se tratara de una fuerza de trabajo con “cualidades innatas” femeninas, también contribuiría a ello?

Se había identificado aquí, entonces, un punto de aparente confluencia de intereses entre la demanda empresarial y las políticas y programas, públicos y privados que, en el país, buscaban promover el avance de las mujeres. Y, desde mi punto de vista, se había indentificado un problema que sugería la necesidad de estudiar la economía política del sexo presente en la ‘nueva economía costarricense’, y sus contradicciones.

3 En el orden simbólico del discurso, lo “duro” se asocia con lo masculino, mientras que lo “suave”, con lo femenino. No es casual, por ejemplo, que en el ámbito masculinizado de la ciencia, se llame “dato duro” al que es resultado de evidencia empírica, es decir, al que sí sería “real” o “fidedigno”, frente al más subjetivo, que podría “no serlo”. En esa lógica, habilidades “suaves” son la sociabilidad, la empatía, la docilidad, entre otras.

4 Una funcionaria de CENFOTEC explicó, durante una entrevista realizada el 25 de agosto de 2005, que a finales de la década de los 90 se produjo un gran incremento en la demanda por personas que dominaran las TIC, principalmente debido a la expectativa catastrófica que se generó en torno al llamado “Problema del Cambio de Milenio” (Y2K), que supuestamente causaría estragos en las computadoras que no estuvieran tecnológicamente adaptadas para registrar el cambio de siglo. De hecho, fue en este contexto de auge que surgió la iniciativa de crear CENFOTEC, en alianza con la también privada Universidad Latina, para asegurar una oferta de jóvenes diplomadas y diplomados en programación que se incorporaran al mercado de trabajo, primero, en calidad de practicantes y, por tanto, con salarios mucho más bajos que los de programadores con grados académicos de Ingeniería en Computación. Esta funcionaria, y programadores y programadoras entrevistadas en diversos momentos del 2005, atribuyeron a la superación del Y2K —sin consecuencias catastróficas—, y al estallido de la “burbuja” especulativa de las empresas “.com”, en la Bolsa de Valores de Nueva York, la tendencia posterior a bajar, o en todo caso a hacerse más realistas, la expectativas en cuanto al desarrollo de este mercado, lo que inclusive generó despidos masivos en empresas costarricenses dedicadas al desarrollo de *software*.

El “Estudio de oferta y demanda del recurso humano” del programa de CAPRO-SOFT antes mencionado, patrocinado conjuntamente por esta cámara, el BID, PROCOMER y FUNCENAT (2003), constituyó el primer intento por conocer el “estado de la cuestión” en el mercado laboral de nuevas tecnologías.

En la parte relativa a la “equidad de género”, de este estudio, se aplicaron encuestas en 97 empresas productoras de *software* (a 94 hombres y 3 mujeres) para conocer por qué existía una reducida presencia de mujeres. La totalidad de personas consultadas atribuyeron este déficit –de manera reveladoramente tautológica– a “(...) factores propios de la condición de la mujer” (2003: 49). Es decir, opinaron que las mujeres no participaban o participaban poco, por el hecho de ser mujeres.

A su vez, los “factores propios de la condición de la mujer” que obstaculizaban su participación en este mercado de trabajo, más mencionados, fueron: “poca disponibilidad, especialmente para trabajar en horarios extensos”, “se retiran cuando tienen hijos, por embarazo”, “se les dificulta hacer giras dentro y fuera del país”, “alta presión por quehaceres domésticos” y “no ejercen su profesión”. (2003: 49)

Como puede verse, en todos los casos se trata de condicionamientos a los cuales están sometidas las mujeres debido a la división sexual del trabajo que –a diferencia de la mayor libertad de acción de los hombres–, las recarga con las tareas no remuneradas de la reproducción de la fuerza de trabajo, en el ámbito privado de la familia y de lo doméstico.

En una encuesta complementaria, del mismo estudio, y que fue aplicada tanto en empresas desarrolladoras de *software* como en otras que utilizan la informática pero no desarrollan *software* (103 hombres y 20 mujeres entrevistadas), se buscó ir más a fondo y determinar “si consideraban que la mujer recibe un trato desventajoso respecto al hombre en el sector de informática y computación” (2003: 50).

Es decir, que se indagó, ya no en las limitaciones para la participación de las mujeres que tenían que ver con su “propia condición” de mujeres, sino en la posible existencia de discriminación hacia ellas por parte de las empresas.

El 52% del personal profesional que trabajaba en compañías desarrolladoras de *software* consideró que sí había un trato “desventajoso” hacia ellas, mientras que en las empresas no desarrolladoras de *software*, el 82% opinó que no existía ese trato.

Es decir, mientras más especializada en nuevas tecnologías era la empresa, había mayor percepción de que allí se discriminaba a las mujeres.

De quienes consideraron que sí existía un trato “desventajoso” para las mujeres, las manifestaciones más citadas para ubicar esa clase de trato fueron en: “las posibilidades de contratación” (46,2%), “el tipo de trabajo que se les asigna” (38,5%), “los salarios que se les pagan” (15,4%) y “las posibilidades de ascenso” (15,4%). (2003: 51)

Es decir que, contradictoriamente con el deseo manifestado por la industria de *software* de incorporar a más mujeres calificadas, en la percepción de hombres y mujeres que ya laboraban allí, el primer factor de trato discriminatorio en contra de ellas citado fue... ¡que de partida tienen pocas posibilidades de ser contratadas, por el hecho de ser mujeres!

Aun con estos datos, CAPROSOFT realizó un grupo focal y una serie de talleres con mujeres adolescentes de Limón para determinar por qué no se enrolaban en carreras relacionadas con la informática (como luego mostró mi propia investigación, la población limonense resulta de especial interés para la ‘nueva economía costarricense’ por el valor agregado potencial derivado de su familiarización con el idioma inglés)⁵.

Como resultado de estos talleres se llegó a la conclusión de que, debido a su socialización, las jóvenes consideraban que la informática era una carrera “para hombres” y la maternidad –a la cual definieron como un “destino natural” de las mujeres– como un obstáculo para estudiar, por significar “un doble esfuerzo”. (2003: 51).

El acercamiento de CAPROSOFT a las vías por las que se discrimina a las mujeres en el mercado de trabajo –una problemática largamente estudiada por las teorías económicas feministas y por los movimientos de mujeres–, no puso en evidencia, pues, en este sentido, nada nuevo, salvo el hecho de que tal discriminación continuaba incluso en el sector tecnológicamente más avanzado de la economía, a pesar de que, en Costa Rica, en general, ellas tienen, en promedio, un nivel educativo más alto que el de los hombres, y a pesar del moderno marco jurídico existente en el país para promover los derechos humanos de las mujeres en varios ámbitos.

Sin embargo, ese estudio sí expuso, aunque no lo expresara así, el hecho novedoso de que existe una contradicción entre los deseos de la cooperación internacional, el Gobierno y la industria del *software* por atraer fuerza de trabajo femenina –en parte para abaratar costos salariales, en parte debido a que la consideran portadora de “cualidades innatas” que son valoradas como altamente productivas en esa industria, en parte por, creámosles, un interés genuino por lograr la ‘equidad entre los géneros’–, y otras características –pero estas, paradójicamente, no son vistas como “innatas”, sino como producto de la socialización de las mujeres–, que les impiden integrarse a las carreras que demanda la industria.

De lo anterior se desprendieron algunas preguntas: ¿no son lo “innato femenino” y las *destrezas suaves* apreciadas por las empresas de *software*, y aprendidas durante

5 En adelante, por ‘nueva economía’ me referiré al sector de empresas instaladas en el país como resultado de las políticas públicas y privadas para atraer IED, a partir de ofrecer un perfil laboral centrado en el manejo del idioma inglés y el uso de las nuevas tecnologías.

el proceso por el cual las “niñas” son socialmente domesticadas y entrenadas para especializarse en esas destrezas y cumplir el mandato social de la maternidad y del cuidado de los demás, las que, a su vez, las desalientan y limitan para desempeñarse en este mercado de trabajo remunerado?

Si la contradicción entre el deseo de las empresas y la realidad de las mujeres se debe a que esta socialización –en el ámbito familiar, en la educación formal básica, en la cultura–, precisamente crea “niñas” y “mujeres” –que se diferencien lo más posible de los “niños” y los “hombres”–, cuando las mujeres logran ingresar al mercado de trabajo y, en particular en el de nuevas tecnologías, ¿se encuentran en ventaja o en desventaja?

¿Cómo son valoradas simbólicamente (en el plano de las ideas y representaciones)? Esta valoración simbólica, ¿se traduce para ellas en la remuneración económica que reciben? ¿En cuáles otras áreas de su desempeño laboral se traducen?

En la nueva economía, el género, ¿es fuente de ventajas para los hombres y de desventajas para las mujeres?

Y si la reproducción social de los géneros dicotómicos masculino y femenino –ese reparto no solo diferenciado jerárquicamente, sino contrapuesto, de capacidades por lo demás potencialmente portadas por cualquier ser humano indistintamente de su sexo–, es precisamente la causa de que se frustren continuamente los esfuerzos por promover la igualdad entre los sexos –porque no puede haber igualdad entre desiguales–, ¿cómo hacer para lograr que ambos, mujeres y hombres, tengan realmente las mismas oportunidades y derechos en el mundo del trabajo?

Los enfoques económicos y los análisis tradicionales del mercado laboral, incluso los de aquellos anclados en el examen de las relaciones sociales de poder, parecían estar perdiendo de vista información decisiva al tomar como un orden “natural”, y no como una forma de organización del poder básica, y por tanto de la economía política, no ya la –más visible– división sexual del trabajo, sino la creación y reproducción de los géneros ‘hombre’ y ‘mujer’, con sus respectivos permisos y prohibiciones diferenciadas en cuanto a formas de reaccionar, actuar, percibir, pensar, y de libertades de acción.

Quizás debido a estos enfoques limitados se invertían todos los años enormes energías y recursos públicos y privados en convencer a las niñas de que estudiaran las carreras buscadas por las industrias que operan o producen con nuevas tecnologías, mientras que, simultáneamente, en otras instancias y mediante otras políticas públicas se reproducían las instituciones, representaciones y prácticas que van en la dirección contraria y causan el efecto completamente inverso.

Quizás por eso el interesante estudio citado concluía con recomendaciones que apelaban a una suerte de voluntarismo, destinado a “sensibilizar” a las jóvenes con la informática (2003: 26 y 27), pero no problematizaba ni cuestionaba la formación anterior que ellas reciben en un sentido más amplio y que influye incluso antes que la división sexual del trabajo en predisponerlas contra las carreras relacionadas con las nuevas tecnologías.

La investigación de la cual trata este libro, indagó en estas interrogantes, tan relevantes para la epistemología como para la ética, tan importantes, sobre todo, para entender en su real dimensión la necesidad de acabar con la forma más básica de discriminación humana: la especialización de los seres humanos en géneros.⁶

INVESTIGAR UN MERCADO QUE SEXUALMENTE NO ES NEUTRAL

A lo largo de los últimos diecisiete años, la tasa neta de participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado, en Costa Rica, pasó de un 30.4%, en 1988, a un 40.8%, en 2005 (Montiel, 2000 e INEC, 2006).⁷

No obstante, esta creciente inserción de las mujeres en el mercado de trabajo pagado, que puede considerarse como un “progreso cultural”, no se desarrolla en un contexto social neutral con respecto al sexo de la fuerza de trabajo. Por el contrario, se lleva a cabo en un mercado que reproduce *segregación*, porque las distintas ramas de actividad se encuentran claramente diferenciadas por sexo (Montiel, 2000), y *desigualdad* porque, como constató una investigación reciente de la UCR para la década de los 90, por razones indeterminadas que se agrupan bajo el concepto de “discriminación”, las mujeres constituyeron una fuerza laboral un 14% más barata que aquellos hombres que trabajaron las mismas horas, tuvieron igual calificación e idéntica productividad. (Cordero y Morales: 2004).

En este contexto, desde 1994, las distintas administraciones del país suscriben un modelo de desarrollo que busca atraer inversión extranjera directa a partir de aprovechar las que se consideran como “ventajas comparativas” locales, entre las que se menciona un “recurso humano” capacitado para trabajar con la tecnología de punta y con dominio del idioma inglés.

Como se acaba de ver, en algunos programas de los sectores público y privado, se menciona de manera expresa el interés de “enrolar activamente” fuerza de trabajo femenina (CAPROSOFT, 1999) o de aumentar el acceso de las mujeres al mercado

6 El estudio se hizo como tesis de posgrado en la Maestría Centroamericana en Sociología, de la Universidad de Costa Rica, gracias al apoyo recibido del Instituto de Investigaciones Sociales –que asignó a la autora la Beca para Académicos del año 2004– y de la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica.

7 La tasa neta de participación es la relación de la fuerza de trabajo con respecto a la población total de 12 años y más.

de trabajo “y con ello aumente el potencial productivo del país” (Gobierno de la República, 2002).

Más recientemente todavía, en la “Agenda integral de cooperación del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y Estados Unidos: una oportunidad para los costarricenses. Plan Nacional de Acción de Costa Rica”, se plantea, como uno de sus objetivos, la “Promoción y ejecución de programas para promover la participación de las mujeres en negocios con base tecnológica.” (OEA, 2003)

Dada esta situación, se indagó en las representaciones, prácticas e instituciones –en el sentido de relaciones sociales de poder consolidadas que producen y reproducen a las “mujeres” y a los usos socialmente asignados a estas–, que están presentes en su circulación –oferta y demanda–, en el mercado laboral de tres empresas que producen y/o trabajan especializadamente con las TIC, en la ‘nueva economía’ costarricense, y establecer si tenían alguna influencia en la valoración simbólica y económica de estas mujeres, en tanto fuerza de trabajo.

La sospecha latente fue, además, que el incremento de la presencia femenina en el mundo laboral remunerado, contribuía a bajar los costos laborales y a incrementar la competitividad del país –según esta es entendida por el nuevo modelo económico: ofrecer mayor rentabilidad a partir de bajos costos laborales– no solamente porque aumenta la oferta, es decir, la cantidad de fuerza de trabajo disponible, sino precisamente por ser *femenina*, es decir, por ocupar el lugar subordinado del orden simbólico.

Hacer tal caracterización permitiría describir cuál es, más allá de lo evidente, el valor tanto simbólico como económico que socialmente se asigna a las mujeres en esa política de atracción de inversiones, y cómo se relaciona esta realidad con la política pública que, en el discurso, aspira a terminar con la desigualdad entre los sexos.

En el Capítulo 1, titulado *Hacia una economía política del sexo*, se desarrolla el enfoque teórico con el cual se abordó el estudio. Allí se explican las razones por las cuales es posible afirmar que la creación social de los géneros masculino y femenino es la primera –y más antigua– forma de organización económica, y la división sexual del trabajo su manifestación más evidente. Además, se adelantan algunas de las posibles consecuencias prácticas de que esto sea así para los sujetos sexuados de la economía.

La teoría es una guía fundamental en la investigación, pues una ‘buena’ teoría –en el sentido de su capacidad y flexibilidad para estar críticamente abierta a las diversas relaciones y matices de la realidad, en vez de encerrarla en conceptos que naturalizan y esencializan lo que, de hecho, son productos culturales e históricos–,

debería permitir encontrar los elementos conceptuales y sugerir las vías para interpretar la complejidad de manera siempre crítica y convincente.

En este caso, he recurrido a ensayar con un enfoque multidisciplinario –pues toma lo que le es útil de aportes elaborados desde la filosofía, la antropología y la economía política–, por el feminismo radical, el post-estructuralismo, el marxismo crítico, la sociología reflexiva y los estudios de género, para tratar de mirar el comportamiento de los sujetos sexuados de la economía más allá de las estructuras y manifestaciones más evidentes y, por ello, comúnmente aceptadas.

Desde la perspectiva teórica, los aportes del enfoque aquí ensayado, podrían resumirse en dos: i) analizar el papel del género como el primer reparto económico desigual, diferenciado por sexo, de disposiciones, destrezas, posibilidades de acción (inculcación social de *habitus*), por lo tanto, de lugares simbólicos y sociales desiguales, que tienen consecuencias también desiguales en cuanto a las oportunidades y posibilidades de éxito de mujeres y hombres en el mercado laboral, y ii) el reconocimiento del papel central que el orden simbólico de los sexos tiene en la economía y, por lo tanto, en la valoración de los sujetos sexuados del mercado de trabajo.

Este enfoque le debe mucho a pensadoras y pensadores como la antropóloga feminista Gayle Rubin y el filósofo Michel Foucault –quienes, por cierto, se conocieron e hicieron amistad cuando exploraban acerca de las sexualidades en la Biblioteca Nacional de París–, la filósofa feminista Celia Amorós y el sociólogo Pierre Bourdieu.

Simultáneamente, es indispensable reconocer la profusa y visionaria elaboración teórica realizada, en particular, por las feministas radicales, tanto europeas como estadounidenses, desde los años 60.⁸

La hipótesis principal que guió el estudio fue que si bien la dinámica propia de los mercados laborales relativiza –hacia arriba o hacia abajo, según factores coyunturales como la oferta y la demanda– el valor económico relativo de hombres y mujeres, otros elementos más ‘estructurales’, como los **géneros** –en tanto *habitus* especializados por sexo– y la **división sexual del trabajo**, colocan a las mujeres en una situación de desventaja que tiende a imponer límites a su desempeño y a la valoración económica de este, y en el caso de los hombres, a darles una ventaja frente a ellas, en ambas dimensiones.

8 Véase, en particular, las sistematizaciones que hacen Donovan (1988) y Carrasco (1999).

Particularmente, el *habitus de género* que implica ser ‘mujer’ —o la internalización de los esquemas de percepción, las disposiciones (Bourdieu, 1995, 1999 y 2001), las destrezas y las posibilidades de acción que se aprenden desde y en cuanto al lugar de lo femenino— constituye un elemento simbólico que actúa de manera decisiva en la economía y que condiciona las posibilidades de desempeño y, por lo tanto, la valoración económica de las mujeres, y que esto ocurre incluso en el sector ‘de punta’ o más moderno de la economía, a pesar de los avances logrados por las mujeres costarricenses en cuanto a igualdad jurídica, y a pesar de un discurso institucional, público y privado, que promueve la igualdad entre los sexos.

Se partió, pues, de que, en la economía, *no solo el ser social determina la conciencia, sino que la conciencia también determina el ser social* (suponiendo que uno y otra pudieran disociarse, cosa que aquí se considera errada). O, en todo caso, de lo inadecuado que resulta estudiar la economía considerando como determinantes sus manifestaciones materiales, pero menospreciando el peso del ‘mercado de valores’ simbólico —es decir, no de acciones y bonos y otros papeles, aunque sí el de los ‘papeles’ desiguales que, de entrada, son repartidos a ‘hombres’ y ‘mujeres’, desde antes de que, como individuos, lleguen a este mundo y sean introducidos en el orden simbólico mediante un nombre.

Por ejemplo, Todaro, Abramo y Godoy (1999) han registrado los perfiles laborales de hombres y mujeres, según la opinión de empleadores, en términos de características que clasifican como “virtudes” y “defectos”. No obstante, esta clasificación reproduce una apreciación moralista —o, en todo caso, instrumental— que no ayuda mucho a desnaturalizar los atributos que se asocian con mujeres y hombres, y que son resultado de esa especialización que reparte destinos de subordinación y dominancia, respectivamente.

El no partir de la construcción social jerarquizada y dicotómica de los seres humanos, mediante la asignación de los géneros masculino y femenino, como la primera forma de organización económica o modo de producción, impide comprender en toda su extensión el peso del orden simbólico sexual en el mercado de trabajo, evitar la reificación de lo masculino y lo femenino y, eventualmente, trascender el origen de fenómenos universales y persistentes como el “techo de cristal” o la brecha salarial en contra de las mujeres, incluso cuando están igual o mejor calificadas que los hombres, por hacer igual trabajo.

Otro esfuerzo importante por comprender la íntima relación entre el orden de género y la economía es el que realizan Guzmán y Mauro (2005), cuando, a su vez, sistematizan las trayectorias laborales masculinas en función de reformulaciones y cambios en relación con sus parejas. Sin embargo, en mi opinión, el manejar el análisis siempre dentro del marco de los géneros dicotómicos como una verdad

autoevidente, impide desnaturalizar, con profundidad, este orden sexual como el primer acto económico a partir del cual se mantiene y reproduce la discriminación sexual en toda la cadena de actividades económicas.

Para efectos de este estudio, por *valoración simbólica* se entendió el conjunto de ideas y creencias consolidadas como estereotipos que se expresan, en este caso, en el discurso institucional, y de trabajadoras y trabajadores, y que revelan el grado de aprecio que se tiene por cierto perfil de personal. La *valoración económica* se refirió a la retribución cuantitativa que se asocia con el personal. En el enfoque propuesto, se sistematizó la información en ambas dimensiones con el propósito de ver cuál es la relación que existe entre una valoración y otra, y poder tener, así, una idea más real del valor de mujeres y hombres en el mercado laboral estudiado.

Aunque la investigación no profundizó en ello, sería importante contrastar las teorías sobre el valor, tanto clásica y neoclásica, como marxista, con un análisis que introduce un nivel más preciso en el conocimiento de la desigual producción y apropiación de lo que es “socialmente necesario”. Parece claro que utilizar las categorías aquí planteadas, es decir, no solo la *división sexual del trabajo* –de lo cual ya hay abundante producción teórica y empírica–, sino también de la *especialización humana en géneros*, en la producción y apropiación del valor, podría contribuir a modificar nuestra concepción y estimación de este valor, dado que este no solo es un producto social, sino que su generación y apropiación (plusvalía) se recarga y extrae, respectivamente, de manera dispar de los seres humanos, según su sexo.

En este sentido, para las teorías clásica y neoclásica, el valor es determinado por la utilidad marginal en el mercado, es decir, en relación con las decisiones de consumo individuales, mientras que el análisis marxista del valor incorpora de manera importante el papel de las instituciones, en tanto expresión de las relaciones sociales de poder.

Sin embargo, tampoco los análisis económicos marxistas suelen considerar la existencia de los géneros como *instituciones económicas fundamentales*, calidad que atribuyen privilegiadamente a la clase. Y en este sentido, la afirmación marxista según la cual es el trabajo socialmente necesario –pero sexualmente neutral– para la producción de una mercancía, el que determina su valor, se vería desafiada –como ya lo han planteado las economistas feministas con respecto a la división sexual del trabajo–, por el hecho de que, por ejemplo, el trabajo de las mujeres en la esfera no remunerada de la reproducción social de la fuerza de trabajo, en tanto que es concebido como ajeno al mercado y no considerado como trabajo, no entra en la cuantificación del valor, sino que es parcialmente mimetizado con el aporte del ‘trabajador libre’ (el proletario) en el mercado, y como tal le es entregado a este en la forma de un ‘salario

familiar' (el valor de 'una canasta básica' para reproducirlo 'a él y a su familia') que refuerza su poder patriarcal.

Desde el enfoque que aquí se ensaya, se propone desafiar las mediciones sociales o individuales del valor, no solo desde la división social del trabajo, sino también desde los *sobreesfuerzos de género* que deben hacer las mujeres apenas para visibilizar sus aportes y recibir, si acaso, salarios iguales a los de los hombres, o para revertir las estrategias que los hombres despliegan para sacarlas de la competencia o mantenerlas subordinadas, solo por el hecho de ser mujeres, sobreesfuerzos en fin, a los que los hombres no se ven sometidos porque ocupan el lugar privilegiado en el orden simbólico del cual dan cuenta los géneros.

¿Y con cuáles criterios o parámetros, sino con los permeados por este orden, se medirán los valores simbólicos y económicos de hombres y mujeres? ¿No es esto lo que hacen las ciencias económicas y sociales a partir de dividir interesadamente la economía en un ámbito de mercado y otro —el dominio 'propio' de las mujeres— separado del primero? Etcétera.

En el Capítulo 2, titulado *Los cambios que feminizaron el mercado*, se estudió el contexto más general, mundial y del país, en el cual se insertan las tres empresas de la nueva economía nacional que se seleccionaron para formar parte del estudio. Esto permite, por una parte, examinar el proceso general de *feminización* del mercado laboral mundial, según ha sido descrito por Standing (1985 y 1999) y (Joekes, 1995), y establecer su relación con la brecha salarial por sexo (Oostendorp, 2004). Además, se estudia lo anterior a la luz de cómo se distribuye la IED (Ghose, 2000) —tanto internacionalmente como en el país—, y se concluye que, en las naciones no desarrolladas, esta se dirigió principalmente a aquellas en las cuales coincidentemente la brecha salarial en contra de las mujeres es mayor.

Por la otra, y dando seguimiento al análisis de los cambios que se registraron en el mercado laboral nacional luego de las reformas estructurales, realizado por Montiel (2000a y 2000b), se determinaron las semejanzas y las diferencias con respecto al contexto internacional examinado.

Además, a partir de comparar cuatro indicadores: i) la participación de las mujeres por rama de actividad, ii) la brecha salarial promedio por sexo y por rama; iii) la rentabilidad del capital por rama de actividad, y iv) la distribución de la IED por rama y régimen de exportación, *se concluyó que en Costa Rica esta rentabilidad precisamente es más alta en las ramas en las cuales la presencia de mujeres es mayor, en las cuales la brecha salarial por sexo en contra de ellas es, también, mayor, y es donde se concentra la IED.*

Finalmente, al hacer la caracterización del nuevo mercado laboral costarricense, se registran distintos fenómenos que se encontraron durante el estudio de las tres

empresas, esta vez expresados principalmente en los indicadores de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

En el Capítulo 3, titulado *Oportunidades dispares en una economía transgénero*, se indagó en las construcciones culturales sobre las mujeres y los hombres circulantes en las tres compañías seleccionadas, y en cómo interactúan con las condiciones socio-demográficas que les acompañan para definir su participación laboral, los cargos que ocupan y las remuneraciones que reciben.

Las tres compañías seleccionadas fueron:

- Una empresa intensiva en fuerza de trabajo con conocimiento en TIC (la **Empresa A**, que es una productora costarricense de *software*, pero que es socia de una multinacional).
- Una empresa intensiva en fuerza de trabajo bilingüe y con conocimiento básico de TIC (la **Empresa B**, que es una transnacional estadounidense que opera como *contact center*).
- Una empresa intensiva en fuerza de trabajo bilingüe y con conocimiento básico de TIC (la **Empresa C**, que es una transnacional estadounidense que manufactura componentes electrónicos).

Todas ellas se ubican en el ‘sector de punta’ de la nueva economía costarricense, y operan en el Régimen de Zonas Francas, desarrollado desde mediados de la década de los ochenta para atraer IED. Los nombres de las compañías se mantienen en el anonimato como parte del acuerdo previo con cada una.

Para lograr esta parte de la investigación, se recurrió a dos técnicas: se realizaron 23 entrevistas en profundidad a i) las gerentas de Recursos Humanos (sucedió que todas eran mujeres) de las empresas escogidas; ii) a funcionarias involucradas en programas público-privados de promoción del empleo en el sector (sucedió lo mismo); y iii) a mujeres y hombres trabajadores de las tres compañías. Además, se aplicó un cuestionario a un total de 126 personas distribuidas en las tres empresas, con el propósito de que esta información sirviera como control.

Los datos que se recogieron, en combinación con el análisis de contenido de los discursos registrados, permitieron interpretar la relación que existe entre las instituciones, las representaciones y las prácticas que condicionan diferenciadamente la participación y el desempeño de las mujeres y de los hombres, en este mercado laboral, así como observar la calidad, límites y posibilidades de esta participación.

EL CUESTIONARIO

Si bien el estudio realizado fue de naturaleza cualitativa, se consideró pertinente y óptimo aplicar un cuestionario a personal de las tres empresas seleccionadas, con dos objetivos: i) obtener un grupo mayor de respuestas sobre los estereotipos y representaciones 'circulantes' entre un número más amplio de personas de las que permitían las entrevistas en profundidad, y que sirviera como control para verificar las tendencias que pudieran ser halladas en las primeras; ii) lograr obtener un perfil sociodemográfico y mayor información salarial de la que las investigaciones preliminares habían indicado que sería posible lograr de las fuentes directas, en particular de las gerencias de Recursos Humanos, que habían manifestado su negativa expresa a dar información sobre los salarios de las respectivas empresas.

Este cuestionario, de autoaplicación, constó de tres partes. La primera recuperó, mediante preguntas abiertas, las ideas de la persona sobre el desempeño y las prácticas de sus propios compañeros y compañeras de trabajo, agrupados por sexo. Su propósito fue ubicar posibles estereotipos que se repitieran como constantes al interior de cada empresa. La segunda, reprodujo estereotipos o representaciones determinadas sobre las destrezas y limitaciones de hombres y mujeres, y tuvo como propósito recuperar la vigencia o no de estas representaciones y estereotipos, independientemente de su relación con la experiencia en la propia empresa, es decir, en un plano más general o de la cultura. La tercera, tuvo el propósito de establecer un perfil más preciso de la persona que respondía el cuestionario y de su posición en la empresa. El hecho de desagregar detalladamente la información respecto de ella, permitiría comparar, según el sexo, las ocupaciones, nivel educativo, experiencia, estado civil, carga familiar, horas y horarios de trabajo, salarios, posibilidades de ascenso, etc., de modo que pudieran detectarse posibles segmentaciones y discriminaciones por sexo. Además, sería posible comparar el conjunto de esta información con los elementos que se recuperasen de las partes 1 y 2, y de las entrevistas en profundidad.

El cuestionario también incluyó, al final, una invitación a participar en la investigación como fuentes directas en las entrevistas en profundidad. Con este fin, se solicitó indicar un número telefónico y/o una dirección de correo electrónico, para poder hacer el contacto respectivo. Gracias a este mecanismo, fue posible luego ubicar a las y los informantes de cada empresa –adicionales a las gerentas de Recursos Humanos.

Si bien inicialmente se planeó aplicar el cuestionario a una muestra estadísticamente representativa de cada empresa, las limitaciones establecidas por ellas obligaron a variar esta expectativa. Las compañías argumentaron que hacerlo como se planteaba podía causar complicación y retrasos en las actividades productivas

del personal. Finalmente, como resultado de las negociaciones, la Empresa B y la Empresa C aceptaron permitirnos estar en las sodas de sus plantas durante el turno diario de trabajo (de 8 am a 5 pm), de modo que entregáramos el cuestionario a las personas que accediesen a responderlo, y a su vez nos lo devolvieran allí mismo luego de llenarlo, o lo trajeran completo en cualquier otro momento a lo largo de ese día.

En el caso de la Empresa A, donde la cantidad de personal era sustancialmente menor que en las otras dos empresas –un total de 58 personas al momento de realizar la encuesta–, el acuerdo fue que se intentaría hacer un censo. Así, se entregaron 60 cuestionarios a la Gerencia de Recursos Humanos para que los repartiera a cada trabajador y trabajadora, en el entendido de que se trataba de una colaboración voluntaria, y se dio al personal un plazo de una semana para que lo devolviera completado. No obstante, al final solo se recibieron 18 cuestionarios respondidos.

El instrumento fue aplicado primero en la Empresa A, en enero de 2005, luego en la Empresa B, en marzo de 2005, y por último, en la Empresa C, en setiembre de 2005. Cabe señalar que el inicio del proceso para solicitar a las compañías su autorización y apoyo para realizar la investigación, comenzó, en todos los casos, en julio de 2004. Puede apreciarse que la Empresa C fue la que más tardó en autorizar la aplicación del cuestionario. Sin embargo, en todos los casos la colaboración de las empresas fue notable. En los casos de las compañías A y B incluyó el envío, al conjunto de su personal, de una nota explicando el interés del Instituto de Investigaciones Sociales en realizar el estudio, e invitándole a colaborar.

En el caso de la Empresa C, esta prefirió no enviar un mensaje corporativo, pues argumentó que podía ser interpretado como una forma de presión para que el personal participara en la investigación, lo cual contradiría sus políticas.

De esta manera, en todos los casos la población a la cual se entregó el cuestionario, estuvo regida por el azar. Además, únicamente en las empresas B y C fue posible para la investigadora aplicar algún grado de selección de las personas a encuestar: básicamente, se llevó un control por sexo de a quiénes se entregaba el cuestionario, de modo que se mantuviera un balance, y se intentó identificar y entregarlo a personal de las diversas ocupaciones de las empresas.

Estos controles no fueron posibles en el caso de la Empresa A debido a que, como se explicó, la investigadora no entregó el cuestionario directamente al personal, sino que se hizo por intermedio de la Gerencia de Recursos Humanos.

LAS ENTREVISTAS

Las líneas centrales de las entrevistas que se realizaron, y que se adaptaron o detallaron en función del tipo de informante (gerentas de recursos humanos, trabajadoras y trabajadores, y funcionarias de las instituciones de relevancia), fueron: los criterios y tipos de pruebas para seleccionar, contratar y despedir al personal; la experiencia con las pruebas ejecutadas para postular al trabajo en la empresa; las percepciones sobre las cualidades y limitaciones que muestran las mujeres y los hombres, diferenciadamente, en el desempeño de las tareas de la empresa; las percepciones acerca de si existe discriminación –abierta o velada– según el sexo en la empresa, y a qué factores se atribuye.

También, la existencia de alta o baja rotación del personal, por sexo, y las razones de ello; su propia experiencia en la empresa: posibilidades y límites al propio desarrollo y cómo percibe el ambiente de trabajo desde el hecho de ser mujer u hombre; elementos de su propia socialización temprana, en la familia y en la escuela, que considere influyeron en su escogencia de carrera o en el desarrollo de ciertas habilidades; su experiencia durante sus estudios universitarios, con las y los profesores, con las compañeras y los compañeros.

Además, cómo concibe su desarrollo profesional en el contexto de su plan de vida: si es casada/o, si tiene hijos/as, si planea serlo y tenerlos; cómo maneja las tareas reproductivas en relación con su pareja; la comparación de su estatus laboral (cargo, salarios, posibilidades de ascenso, de viajes laborales, etc), con los de otras personas, hombres y mujeres, de un estatus semejante en la empresa.

A partir de la información recogida, se analizaron las interrelaciones de i) las *representaciones* en tanto ideas o estereotipos que, sobre las mujeres y los hombres, circulan –ya sea como “cualidades” o como “limitaciones” para su desempeño laboral– en las tres empresas seleccionadas; ii) las *prácticas*, como la segmentación por sexo de los puestos y tipos de trabajo, los sesgos de género en las pruebas de ingreso, las evaluaciones, reconocimientos y los ascensos, en las tres empresas mencionadas; y iii) las *instituciones* condicionantes, principalmente el género (‘ser hombre’, ‘ser mujer’) y la división sexual del trabajo (producción, reproducción) por medio de sus diversas manifestaciones: estado civil (matrimonio), carga familiar (maternidad) y sus relaciones con los horarios, el nivel de calificación y otros relacionados, que inciden en la valoración simbólica y económica del personal.

Finalmente, en el capítulo 4, titulado *Conclusiones y Reflexiones finales: una economía transgénero que pone en desventaja a las mujeres*, se hace un resumen de los principales hallazgos –varios de ellos, inesperados– de la investigación, y se interpretan sus implicaciones tanto desde, como para, el enfoque teórico planteado, principalmente en

cuanto a tres aspectos relevantes: la práctica mostrada por las empresas de la nueva economía costarricense en cuanto a i) desestructurar los límites entre lo público y lo privado, no solo en términos espaciales sino de los valores y de la conciencia moral, y el desafío que las culturas corporativas podrían llegar a implicar para las instituciones que hasta el momento se han encargado del gobierno de este espacio, como el Estado, las iglesias y la familia; ii) la tensión entre el discurso y el *habitus* de género, para las y los sujetos que deben actuar en este nuevo entorno multicultural; y iii) el proceso propiamente dicho de transgresión del sistema de géneros dicotómicos que ocurre en este mercado laboral, sin que ello implique que se produzca una subversión de este ni del orden simbólico que lo reifica.

Además, se deriva en algunos desafíos que se plantean tanto para los movimientos de mujeres, especialmente para los políticamente más avanzados, esto es, los feministas, y para la política pública educativa, y se sugieren temas para futuras investigaciones.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al equipo multidisciplinario —compuesto por una economista, una socióloga y una psicóloga—, que tutoró la tesis sobre la que trata este libro: MSc. Nancy Montiel, directora, Dra. Ciska Raventós y Dra. Vanessa Smith, lectoras, por el tiempo y dedicación que invirtieron en este trabajo de investigación.

También el apoyo recibido por el Consejo Científico y la Dirección del Instituto de Investigaciones Sociales (IIS), al otorgarme la Beca para Académicos de 2004, gracias a la cual pude desarrollar y concluir este proyecto. Igualmente, el respaldo recibido por la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica.

A las compañeras y compañeros del IIS que me apoyaron de las más diversas maneras: interesándose, discutiendo, prestándome libros, procesando datos, haciendo transcripciones, impresiones y fotocopiando, facilitando los trámites, alentándome con su humor y su calor humano, especialmente: Rosemary Alfaro, Lucy Gutiérrez, Carlos Sandoval, Roxana Hidalgo, Laura Chacón, Ety Kauffman, Leonor Gutiérrez, Manuel Solís, Ana Catalina Ramírez, Sindy Mora, Hannia Fanceschi, Kathia Castro, Maribel Bonilla, Irian Salas, Shirley Rojas, Karla Romero, Lorena Campos, Walter Retana.

Al Lic. Juan Diego Trejos, y a su asistente, Luis Ángel Oviedo, del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, de la UCR, por el generoso apoyo recibido.

Un reconocimiento especial a la Licda. Pilar Ramos, del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, por atender mis consultas con tanto cuidado e interés, y

por compartir conmigo el gran conocimiento que ha desarrollado en cuanto a las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples.

A mi compañero de estudios en la Maestría, Luis Aguilera, quien aplicó la encuesta conmigo. Sus sugerencias ayudaron a que todo saliera bien.

A las gerentas de Recursos Humanos y a las autoridades de las tres empresas que formaron parte de este estudio, que me abrieron las puertas porque comprendieron la importancia de contribuir a generar información pública sobre la ‘nueva economía’ costarricense. Ojalá pudiera mencionarlas, pero nuestro acuerdo de anonimato no me lo permite.

A Lucía Gross y Vanessa Gibson, de CINDE, por el apoyo recibido para hacer este trabajo.

A las trabajadoras y los trabajadores de las empresas, por su disposición para responder el cuestionario y/o hacer posibles las entrevistas. Espero que, si leen el producto final, este les enriquezca en algo.

A Kattia Grosser, mi analista, porque gracias a su lucidez pude completar bien este ciclo, y no morí en el intento...

Además, este libro es posible gracias al apoyo recibido del capítulo costarricense del proyecto regional “La Agenda Económica de las Mujeres”, a cargo del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

En particular, quiero agradecer la lectura atenta y los comentarios de Lara Blanco, y el apoyo constante de Yolanda Delgado y Camila Ordóñez Laclé.

Mi reconocimiento también a la generosidad de Pablo Sauma, quien leyó con particular agudeza el capítulo de caracterización del mercado laboral. Y a Marta Lucía Gómez, quien trabajó duro para que este libro quedara lo mejor posible.

A Isabel Gamboa, por su apoyo emocional y humorístico en un proceso tan placentero y estresado a la vez.

CAPÍTULO I

HACIA UNA ECONOMÍA POLÍTICA DEL SEXO⁹

El enfoque teórico con el cual se abordó la investigación combina elementos de la economía política marxista clásica, de la investigación antropológica de un marxista crítico como Claude Meillasoux (1978), de la corriente teórica del feminismo radical, que se expresa, entre otras, en las elaboraciones de la antropóloga Gayle Rubin (1986), los planteamientos de Bourdieu (1995, 1997 y 2001) sobre la violencia simbólica, y los aportes desarrollados por la economía feminista.¹⁰

Parafraseando al *Manifiesto del Partido Comunista*, de Marx y Engels (1848), diré que la historia de todas las sociedades, hasta nuestros días, es la historia de la opresión de las mujeres que, en un proceso de larga duración, que continúa en nuestros días, se reproduce a través de *instituciones* como los géneros dicotómicos y excluyentes “masculino” y “femenino” –que dividen, especializan jerarquizadamente y limitan a los seres humanos–, la división sexual del trabajo y la maternidad compulsiva –en tanto “destino natural” y el más valorado socialmente, para ellas–.

A través de *prácticas* como la segmentación de las ocupaciones y de los niveles ocupacionales por sexo y la discriminación salarial por sexo. Y por medio de *representaciones* asociadas al ‘hombre’ y a la ‘mujer’ que, reproducidas y articuladas teóricamente

9 La idea de una “economía política del sexo” es de Rubin (1986).

10 En el marco de los estudios feministas, se conoce como feminismo radical a la corriente teórica que ubica la organización sexual como eje de la construcción social de las relaciones de poder. Es decir, que es radical porque va ‘a la raíz’. (Larousse, 43a. reimpresión). Por otro lado, se llama economía feminista a los aportes teóricos que diversas economistas vienen desarrollando desde análisis feministas, principalmente en Europa y Estados Unidos. Hay más información sobre ambos temas en Donovan (1988) y en los ensayos todavía sin publicar: “La crítica feminista a la economía política clásica y marxista” y “Trabajo de las mujeres y economía doméstica en el capitalismo o la proletaria del proletario (y del capitalista)” Flórez-Estrada (2004), que pueden solicitarse a mflorez-estrada@iis.ucr.ac.cr

en la filosofía, las ciencias económicas y sociales, y convertidas en sentido común, reinstituyen la opresión de estas en el orden simbólico.

Es decir, que la organización social jerarquizada y especializada en géneros en función del sexo y de la reproducción, es la primera forma de organización económica.

Este hecho, a pesar de ser decisivo de todo el ordenamiento social, no es un elemento central de los análisis de la economía política: ni de la clásica –en sus distintas variantes– ni de la marxista –en sus distintas variantes.

Así, Engels (1997: 63) se refirió al origen de la subordinación social de las mujeres a los hombres como “la gran derrota del sexo femenino”, esto es, cuando, tras el descubrimiento de la agricultura, las mujeres fueron expropiadas de la tierra para efectos de la transmisión patrilínea de la herencia. Sin embargo, como han señalado diversas feministas, lo que para Engels marca el inicio de la opresión de las mujeres, se refiere, más bien, al momento de consolidación de esa subordinación –que lo precedió–, es decir, al momento en que dicha sujeción logró un grado de organización e institucionalización, no solo material, sino simbólica, de modo que pasó a convertirse en ley cultural.

A su vez, Marx –reflexionando casi como un feminista radical–, ubicó el origen de la división del trabajo y de la propiedad privada en lo que él, de una manera paradójica y poco “marxista”, llamó la división “natural” del trabajo en la familia: “Con la división del trabajo (...) que a su vez se basa en la división natural del trabajo en la familia y en la separación de la sociedad en familias individuales opuestas las unas a las otras, se da simultáneamente (...) la distribución desigual, tanto cuantitativa como cualitativa, del trabajo y de sus productos, es decir, de la propiedad: el núcleo, la primera forma de la cual se encuentra en la familia, donde la esposa y los hijos son los esclavos del marido. Esta esclavitud latente en la familia, aunque todavía muy cruda, es la primera propiedad, pero incluso en esta etapa temprana corresponde perfectamente a la definición de economistas modernos que la llaman el poder de disponer de la fuerza de trabajo de otros. La división del trabajo y la propiedad privada son, más aún, expresiones idénticas: en una se afirma la misma cosa con referencia al trabajo como se afirma en la otra en referencia al producto del trabajo.” (Marx, <http://www.marxists.org/archive/marx/works/1845/germanideology/ch01a.htm#a2>.Internet)

En 1975, el antropólogo francés, y marxista crítico, Claude Meillasoux, en su trabajo “Mujeres, graneros y capitales”, realizado a partir de sus investigaciones en África, explica cómo se produce el proceso de acumulación de riquezas e influencia por los hombres mayores (“padres”), en la comunidad de economía doméstica, a partir del rapto y la circulación regulada de mujeres.

Desde otra disciplina, y a partir de nueva información arqueológica sobre el nacimiento de las ciudades de Atenas y Gortina, la historiadora francesa Claudine Leduc (2001)

encuentra estos mismos elementos y describe el proceso económico de transmisión de la tierra y de la riqueza por los hombres: la mujer *dada* en matrimonio *atada* a una “dote” que incluye tanto una parcela de tierra cívica (bien inmueble portador de *ciudadanía* para el hombre que la recibe) como otra parte de riquezas portadoras de *estatus* (joyas y otros bienes muebles): “Sean cuales fueren las modalidades que el grupo social haya conservado, la madre de los hijos legítimos –los hijos que heredarán a su padre y las hijas que su padre dará en matrimonio– en el momento en que es *dada*, va unida a (en griego se dice colocada sobre) bienes o esperanzas. Se impone aquí una observación: en tierra helena, la condición de la mujer y la de su “prolongación patrimonial” nunca se presentan disociadas, como si entre ellas hubiera una suerte de consustancialidad original.” (Leduc, 2001: 272)

La autora afirma que con el crecimiento de las primeras `ciudades` helénicas, se produjeron modificaciones en las estructuras de transmisión de la tierra cívica, pero únicamente en el sentido de permitir el ingreso a la ciudadanía y a la posesión de la riqueza a hombres que no pertenecen al grupo originario.

Estos cambios, pues, no beneficiaron a las mujeres, quienes continuaron perteneciendo al padre o, en su ausencia, al pariente masculino consanguíneo más próximo, como un “bien” que estos pueden transar para acrecentar la riqueza material y simbólica de la “casa”.

Estas son las bases de la organización social articulada a partir de la violencia institucionalizada sobre las mujeres, en función de la jerarquización sexual, que instituye el derecho de propiedad masculino sobre ellas, la descendencia y los bienes materiales, conocido como *patriarcado*, y cuyas bases fundamentales continúan vigentes, si bien con variantes y refuncionalizaciones según las diferentes realidades y culturas.¹¹

11 Aquí se entiende el concepto de patriarcado como es definido por la historiadora española Victoria Sau: “El patriarcado es la toma de poder histórica por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue de orden biológico, si bien elevado éste a la categoría política y económica. Dicha toma de poder pasa forzosamente por el sometimiento de las mujeres a la maternidad, la represión de la sexualidad femenina, y la apropiación de la fuerza de trabajo total del grupo dominado, del cual su primer pero no único producto son los hijos.” (Sau, 2000: 238-239) En ese sentido, se trata de un período delimitado históricamente –al que hace referencia, por ejemplo, el viejo testamento bíblico–, y por esa razón, en esta investigación se evita el recurso reduccionista de calificar a una sociedad de democracia liberal, como la costarricense, en la cual las mujeres al menos jurídicamente tienen derechos políticos y civiles conquistados, impensables en el patriarcado original, como una sociedad patriarcal, sino como una sociedad de hegemonía patriarcal, en la que perduran instituciones, prácticas y representaciones patriarcales y de connotaciones patriarcales. Creo que no caer en un reduccionismo de este tipo es importante, porque permite verificar tanto los avances como los retrocesos que de hecho se producen en cuanto a las conquistas que logran los movimientos de mujeres y de otras personas oprimidas por la persistencia de las instituciones patriarcales, como aquellas cuya preferencia sexual no es heterosexual o cuyas identidades y prácticas sexuales y de género trascienden lo permitido por las representaciones, instituciones y prácticas patriarcales.

Es decir, que la civilización patriarcal se *inicia* sobre la base de la *violencia física* ejercida por los hombres sobre las mujeres —que es viabilizada, además, por un hecho biológico fatal en ese entonces, como es la capacidad reproductora de las mujeres—, concretamente mediante el rapto —de lo que hay amplias referencias documentales y etnográficas, entre otras, en la literatura clásica y la cerámica griegas (Lisassargue, 2001), en la Edad Media europea (Duby y Perrot, 2000), en Nueva Guinea y el Amazonas (Rubin, 1986), y en las formas de organización de la economía doméstica en África (Meillasoux, 1975).

Y, en las sociedades modernas, se mantiene a través de un orden simbólico —que es violencia simbólica— el cual es internalizado, naturalizado y agencializado incluso por las propias mujeres, en el sentido apuntado por Bourdieu: “La violencia simbólica es, para expresarme de la manera más sencilla posible, aquella forma de violencia que se ejerce sobre un agente social con la anuencia de éste. (...) los agentes sociales son agentes conscientes que, aunque estén sometidos a determinismos, contribuyen a producir la eficacia de aquello que los determina, en la medida en que ellos estructuran lo que los determina. El efecto de dominación casi siempre surge durante los ajustes entre los determinantes y las categorías de percepción que los constituyen como tales. (...) Llamo desconocimiento al hecho de reconocer una violencia que se ejerce precisamente en la medida en que se le desconozca como violencia; de aceptar este conjunto de premisas fundamentales, prerreflexivas, que los agentes confirman al considerar el mundo como autoevidente, es decir, tal como es, y encontrarlo natural, porque le aplican estructuras cognoscitivas surgidas de las estructuras mismas de ese mundo.” (1995: 120)

En la medida que los géneros dicotómicos instituidos por este orden simbólico están organizados jerarquicamente —con la dominancia de los hombres y la subordinación de las mujeres—, desde el enfoque que aquí se plantea se considera que los esfuerzos por alcanzar la igualdad entre los géneros son inútiles, a menos que se transforme ese orden simbólico y material, de modo que se ponga fin a la especialización humana jerarquizada en géneros, porque no puede haber igualdad entre desiguales.

IMPORTANCIA DE LA CATEGORÍA DE GÉNERO

La introducción de la categoría de género por las teóricas feministas, y la historización de la ‘normalidad’ y de las patologías sexuales (Foucault, 1978), permiten a las ciencias sociales desnaturalizar la institucionalización de los géneros dicotómicos y estudiar los fenómenos sociales y a sus actores —a los ‘hombres’ y a las ‘mujeres’, pero también a quienes tienen identidades sexuales que trascienden esta dicotomía—, como los productos culturales socialmente construidos que son.

Sin embargo, a mi modo de ver, el 'uso y abuso de la categoría de género' —como diría Mary Hawkesworth (1997)—, en materia de la economía política y de la sociología del trabajo terminó por llevar a establecer una asociación directa entre este concepto y el de 'mujer', de modo que utilizar el género para estudiar los fenómenos económicos y sociales llegó a ser lo mismo que introducir la variable 'mujer' en los análisis.

Incorporar 'la perspectiva de género' —que en esta práctica viene a ser lo mismo que incorporar la perspectiva de las mujeres—, significa, entonces, que los análisis tienden a ser 'completados', a ser vistos, ahora, también desde los ojos y experiencias de las 'otras' humanas, las mujeres, y no solo desde la visión y los intereses hegemónicos masculinos.

Sin quitar mérito al valor político que ha tenido este uso del concepto de género, en mi opinión, cuando se le reduce a esta visión 'mujerista', se pierde de vista el enorme potencial de la categoría analítica para, entre otros: i) hacer evidente la finalidad económica que cumple la estructuración de un orden de relaciones de poder (dominancia masculina/subordinación femenina), que se traduce en la especialización o reparto diferenciado y contrapuesto de valores simbólicos, libertades de acción y posibilidades de realización para los seres humanos, a partir de utilizar como excusa su diferencia anatómica y su potencialidad biológica; y ii) la posibilidad que abre la amplia conceptualización del género como construcción social históricamente dada, para eventualmente re-integrar a la sociedad humana en torno de su humanidad, para poner fin a las diferencias socialmente construidas que la dividen a partir del sexo de sus integrantes, y para deconstruir el orden que, por definición, impide alcanzar el objetivo ético de la igualdad de derechos y valores entre los seres humanos, independientemente de su sexo.

Desnaturalizar la especialización de los seres humanos en 'hombres' y 'mujeres' y ubicarla en su justa dimensión económica y social es la clave que puede hacer posible que el derecho a la igualdad, que los movimientos de mujeres han venido plasmando progresivamente en el plano jurídico, pueda traducirse en igualdad real.

En cambio, el enfoque esencialista según el cual la anatomía y las capacidades biológicas de los seres humanos comportan diferencias generalizables, naturales y no condicionadas históricamente según un sexo u otro, como en las propuestas para *reformular* 'lo femenino' y 'lo masculino', solo terminan por reinstaurar, refuncionalizándolo, el orden simbólico sexual prevaleciente.

En términos prácticos, el enfoque aquí llamado 'mujerista' —que recibió un gran impulso en los últimos tiempos gracias a las elaboraciones teóricas del feminismo de la diferencia, y que enfatiza y propone como alternativa al androcentrismo un orden simbólico que se construye en torno a la madre y lo femenino, siempre en el marco

de la “heterosexualidad radical”, como la llama Braidotti (2000)—, en el terreno de la economía y de la sociología del trabajo, terminará por limitarse a proponer, por ejemplo ‘nuevos arreglos’ o ‘conciliaciones’ entre Estado, mercado y familia, para efectos de las labores de la reproducción social y del cuidado de los ‘débiles’, los cuales pueden pasar por proveer guarderías infantiles y un diverso rango de acciones afirmativas en la contratación del personal, para beneficiar a las ‘mujeres’, pero no cuestionará el hecho mismo de seguir reproduciendo a las ‘mujeres’ y a los ‘hombres’, ni dejará de asumir a la maternidad como un destino ‘natural’ e inclusive como un lugar de ‘poder’ —el más reconocido socialmente— para ellas, o de reproducir la maternidad y la paternidad como tareas diferenciadas por sexo, etc.

Sin desmerecer estas acciones parciales que pueden marcar diferencias importantes para las mujeres dentro del actual orden sexual que las subordina —como en el caso de las guarderías—, considero que ese enfoque género—mujerista rodea, pero evade, el fondo del problema.

UTILIDAD DEL CONCEPTO DE *HABITUS*

Dicho lo anterior, surge una segunda discusión. Si los géneros se construyen —y aprenden— socialmente, si las diferencias biológicas no determinan características generalizables a todos los seres humanos que son identificados anatómicamente como ‘mujeres’ o como ‘hombres’, sino que los géneros son, efectivamente, contruidos en y por la cultura, y en contextos históricos determinados, ¿por qué sí se verifican, en la práctica, características generalizables a muchas —si no a una mayoría— de ‘mujeres’ y de ‘hombres’, respectivamente?

Si los estereotipos creados a partir de percepciones basadas en experiencias comunes (sentido común), acerca de, por ejemplo, la ‘mayor agresividad’ de los ‘hombres’ en comparación con las ‘mujeres’, o de la ‘mayor capacidad verbal’ de las ‘mujeres’ en comparación con los ‘hombres’, no vienen en los genes, ¿qué es lo que los hace, a simple vista, generalizables en cada sexo? ¿Cómo, entonces, se adquiere o aprende a ser ‘mujer’ o a ser ‘hombre’? (O, si bien en esta investigación no se aborda esta dimensión, pero se hará en una próxima, ¿cómo es que se producen excepciones a esta regla, es decir, ¿cómo es que un número indeterminado de ‘mujeres’ u ‘hombres’ nunca aprenden bien sus géneros y, por el contrario, se ‘desvían’ de sus normas?)

Más todavía, en un momento del desarrollo del pensamiento en el cual han perdido *glamour* las explicaciones de tipo estructural, y han ganado terreno las que revalorizan la capacidad de autodeterminación de los sujetos de ejercer la *rational choice* (elección racional individual), ¿tiene sentido plantearse la existencia de una construcción *social* de los géneros? ¿Cómo —mediante cuáles mecanismos— se aprende

a ser 'hombre' o 'mujer' en términos sociales, sin que ello niegue la agencia de los sujetos, puesto que, después de todo, esta misma agencia sería la que les permitiría transgredir el orden sexual dicotómico prevaleciente?

El concepto de *habitus*—según fue desarrollado por Bourdieu en diversos textos— resulta de gran utilidad para responder a esas preguntas, en tanto permite explicar la manera por medio de la cual el agente particular viabiliza y, a la vez, puede reflexionar críticamente sobre la violencia simbólica que lo coacta y desde lo cual puede transformar relativamente el orden simbólico y material existente.

El *habitus* es, así, el nexo entre lo simbólico y lo material, entre el sujeto particular y las fuerzas/entidades sociales (representaciones, instituciones, prácticas) que lo construyen, el *habitus* es, para decirlo metafóricamente, el procedimiento que obra la magia o el milagro por medio del cual el verbo se hace carne, porque es el proceso mediante el cual el orden social sexual se encarna en el cuerpo sexuado.

La investigación de la que trata este libro, recogió evidencia de varios procesos a través de los cuales es posible ver tanto la permanencia como la lenta y limitada transformación de esa particularmente fundante forma de *habitus* que son los géneros humanos asociados con el sexo. Pero, ¿qué es el *habitus*?

Como recuerda Calhoun (2001), la idea del *habitus* fue “resucitada” por Bourdieu—y antes por Mauss (ver, también, Lamas, 1999)—, pero es original de Aristóteles, lo cual ya dice mucho si se recuerda que el filósofo es uno de los padres de la pedagogía clásica de la normativización y normalización de los cuerpos en la llamada virtud griega, para decirlo en los términos de Foucault.

Al filosofar acerca de “las cualidades que deben tener los ciudadanos en la república perfecta” (Aristóteles, 1993: 143), no tiene duda en cuanto a los tres mecanismos que permiten garantizar esa cierta uniformidad de caracteres, entre los ciudadanos, que asegure la permanencia del Estado: la naturaleza, el hábito y la razón.

Además, tiene muy claro, también, que el hábito se encuentra adscrito al terreno de la educación pública—en su amplio sentido de abarcar no solo el adiestramiento que se realiza en el marco escolar, sino el que aplica a todo tutoraje, es decir, también a la familia, y a la filosofía y a las ciencias, en sus funciones de productoras de saberes y de verdades—, cuya misión será inscribir en los cuerpos y esquemas de percepción de los ciudadanos—es decir, en la naturaleza y en la propia razón—, la virtud que interesa al Estado.

“Indaguemos, pues, cómo se educan los hombres en la virtud. Ciertamente, si esto fuese posible, sería preferible educarlos a todos a la par, sin ocuparse de los individuos uno a uno; pero la virtud general es más que el resultado de la virtud de todos los particulares.

Sea esto lo que quiera, tres cosas pueden hacer al hombre bueno y virtuoso: la naturaleza, el hábito y la razón. Ante todo, es preciso que la naturaleza haga que nazcamos formando parte de la raza humana, y no en cualquier otra especie de animales; después es preciso que conceda ciertas condiciones espirituales y corporales. Además, los dones de la naturaleza no bastan: las cualidades naturales se modifican por las costumbres, que pueden ejercer sobre ellas un doble influjo, pervirtiéndolas o mejorándolas. Casi todos los animales están sometidos solamente al imperio de la naturaleza; algunas especies, pocas, también están sometidas al imperio del hábito; el hombre es el único que lo está a la razón, a la vez que a la costumbre y a la naturaleza. Es preciso que estas tres cosas se armonicen; y muchas veces la razón combate a la naturaleza y a las costumbres, cuando cree que es mejor desentenderse de las leyes. Ya hemos dicho mediante qué condiciones los ciudadanos pueden ser una materia a propósito para la obra del legislador; lo demás corresponde a la educación, que obra mediante el hábito y las lecciones de los maestros.” (Aristóteles, 1993: 145)

No es trivial que Aristóteles enfatizara que “la virtud general es más que el resultado de la virtud de todos los particulares”, pues el hábito aristotélico es producción cultural para el control social de los hombres (literalmente)¹², en función de los intereses del Estado, producción que se convierte en un hecho social, en una “cosa”, como diría Durkheim, que trasciende lo particular y desarrolla sus propias leyes que, al decir de Bourdieu, son violencia simbólica. Predictoramente, el filósofo deseaba que esta producción cultural para el mejor control social de los seres humanos pudiera ser masiva, como lo será posteriormente, bajo las sucesivas pastorales educativas de la iglesia católica y del Estado moderno, que ha revelado Foucault, y las actuales, del capital globalizado, a través de las culturas y disciplinas corporativas de las transnacionales, y de la creación y reproducción de las identidades consumidoras que hacen los *mass media*.

12 Son numerosos los estudios feministas críticos, desde la filosofía y la ciencia política, sobre la construcción del orden “universal” masculino como paradigma de la razón, fuera del cual “lo otro” (femenino) –por definición, excluido del paradigma– se inscribe como subordinado y carente de ‘juicio moral’. Como dice Wanda Tommasi, el paradigma aristotélico, una de las bases de la razón occidental, se construye a partir de la idea de que la mujer es un “varón fallido” (Tommasi, 2002: 56). Dice Aristóteles: “Para hacer grandes cosas, es preciso ser tan superior a sus semejantes como lo es el hombre a la mujer, el padre a los hijos, el señor al esclavo (...)”. (Aristóteles, 1993: 127). Rigurosos análisis de la construcción filosófica de este orden pueden verse en *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, de Celia Amorós (1991) y *Dialéctica feminista de la Ilustración*, de Cristina Molina Petit (1994), entre otras. Por su parte, desde la ciencia política y la filosofía, Seyla Benhabib actualiza este debate en su crítica a la filosofía moral de Habermas. Particularmente relevante para esta investigación es su participación en la controversia Kohlberg-Gilligan, sobre las razones de género que influyen en el hecho de que las mujeres obtuvieran puntajes inferiores a los de los hombres en cuanto a su capacidad de desarrollar un ‘juicio moral’ a partir de este paradigma androcéntrico. (Benhabib, 1992: 148-178). Agradezco a Ciska Raventós por haberme proporcionado este último antecedente tan a propósito.

Y esto es, precisamente, a lo que Bourdieu apunta con su propia resurrección del *habitus*: nos advierte que esas disposiciones y esquemas de percepción que actúan a través de nosotros como naturales, como verdades autoevidentes y ahistóricas, son todo lo contrario, pero cuya eficacia está dada precisamente por aparecer ante nuestros ojos como verdades evidentes, naturalizadas, sobre las cuales no hay que reflexionar.

Nótese otra coincidencia entre el hábito aristotélico y el bourdieusano —la última coincidencia, por lo demás—, pues mientras que Aristóteles concibe el *habitus* como un medio de control social, toda la sociología de Bourdieu está destinada a buscar una cierta recuperación de la autonomía y de la posibilidad de conocer la realidad, que solo puede hacerse criticándola y de esta manera, subvirtiéndola: el *habitus* es transformable por la razón puesto que es su producto.¹³

Pero Bourdieu también dirá que precisamente por ser el *habitus* una criatura de la razón, de una razón que es socialmente construida, y precisamente con fines de control y eficacia social, la transformación ni es radical ni es rápida. Y la condición para que el sujeto, atravesado por el *habitus*, construido por él pueda, a su vez, transformar relativamente el *habitus* —relativamente porque, por lo demás, lo transformará reflexionando críticamente desde las estructuras cognitivas que son el *habitus*, es decir, desde los *habitus* del *habitus*—, es encontrarse en la capacidad de desnaturalizar lo evidente, debe ubicarse en una posición desde la cual pueda mirar heterodoxamente la *doxa*, el sentido común (este es, como sabemos, precisamente el sentido de la sociología reflexiva de Bourdieu): “Siguiendo la misma lógica, también se podría decir que el *habitus* contribuye a determinar lo que lo transforma: si admitimos que el principio de la transformación del *habitus* estriba en el desfase, experimentado como sorpresa positiva o negativa, entre las expectativas y la experiencia, hay que suponer que la amplitud de este desfase y que la significación que se le asigne dependerán del *habitus* (...)”. (Bourdieu, 1997: 196)

Y ¿cuál *habitus* ha probado ser más resistente al reconocimiento de que es *habitus*, de que es mandato social internalizado, que aquel que parece estar “naturalmente” asociado con el cuerpo, más todavía, con el sexo que —según la naturalización que instaura el discurso hegemónico— le da identidad y destino a ese cuerpo?

De allí la refutación de Bourdieu a quienes le atribuyen a su trabajo con respecto a las relaciones entre los sexos una adscripción al determinismo —trabajo que, como reconoce en la edición en inglés de *La dominación masculina*, el cual prologó poco antes de morir, en el año 2001, fue alimentado por muchos estudios de otras personas, entre ellos, de feministas radicales como Rubin—, y que, para

13 Agradezco a la abogada y feminista Lara Blanco, el hacerme notar la reivindicación de la razón que Aristóteles hace, como expresión de humanización. Desde mi punto de vista, la diferencia entre Aristóteles y Bourdieu radica en que mientras el primero defiende el orden ontológico y social aristocrático (que incluye la misoginia razonada), Bourdieu lo critica y busca herramientas para subvertirlo.

refutarlo, citan los cambios registrados en la condición de la mujer: el solo hecho de registrar la existencia de estas transformaciones –replica–, es un reconocimiento de la regularidad preexistente, regularidad que para ser tal ha de ser construida y reproducida mediante mecanismos que es necesario identificar, precisamente para hacer heterodoxia y para hacer más viable la transformación del *statu quo*.

Es en este sentido que se inscribe la investigación realizada. El primer hecho de sentido común que fue necesario cuestionar y desnaturalizar, es el de la supuesta inexistencia –o en todo caso, el del carácter apenas contingente– de un nexo entre el sexo, el género y la economía, es decir, a no ser como una variable informativa más.

El enfoque con que se realizó esta investigación plantea no ya que el género es un elemento importante a considerar en cualquier investigación económica o sociológica, sino que *el género mismo es economía*, porque la especialización de los seres humanos en los productos culturales conocidos como “hombre” y “mujer”, ordenados jerarquizada y espacialmente, constituye la primera forma de violencia simbólica y de organización económica, la primera división del trabajo, sí, pero ya no solo de las tareas de la producción y de la reproducción –para seguir con las arcaicas dicotomías–, sino también el primer reparto de disposiciones, esquemas de percepción, posibilidades y destinos: es el orden simbólico, la cultura, produciendo a la economía.¹⁴

Y la múltiple evidencia recogida por esta investigación muestra la tensión existente entre las instituciones, representaciones y prácticas que tienden a mantener ‘en su lugar’ el orden simbólico, con las desiguales consecuencias que esto tiene para ‘mujeres’ y ‘hombres’ en cuanto a sus aspiraciones vitales y laborales, y su valoración simbólica y económica en la nueva economía costarricense, y aquellos elementos que, al decir de Bourdieu, tienden a “desfasar” ese encuentro entre el *habitus* y el mundo social, a modificar y reacomodar ese orden, aunque no necesariamente a transformarlo de manera radical.

En la medida que, en Costa Rica, los Estudios de Género tienden a circunscribirse a las temáticas sobre las mujeres, y más recientemente sobre las masculinidades, pero no se transvesalizan con la importancia debida en el conjunto de las ciencias sociales, la recuperación que esta investigación hace tanto de las elaboraciones del feminismo radical como de la teoría desarrollada por Bourdieu tiene, por último, una finalidad práctica adicional: tender puentes para lograr que la sociología costarricense se acerque a las temáticas del sexo y el género como problemas decisivos de las relaciones de poder social que son y que, en fin, no deberían ser principalmente competencia de los estudios de la mujer.

14 Las dimensiones simbólica y económica forman una unidad en la realidad, y su distinción se hace con fines analíticos, para lograr poner en evidencia el hecho de que lo simbólico, por lo general, es dejado fuera de la economía por las teorías convencionales. Pero explicitarlo es bueno porque todo silencio sobre lo que es supuesto como obvio, contribuye a la naturalización de las cosas, y en este caso no hay ningún interés en contribuir a naturalizar una dicotomía más.

LA GLOBALIZACIÓN FEMINIZA LA ECONOMÍA

De manera muy sintética puede afirmarse, entonces, que primero fue el control de las mujeres –más específicamente de sus cuerpos–, después el control de los productos de sus cuerpos –los hijos–, y de la tierra: esta enajenación/abstracción es la que dio origen al orden simbólico como pacto entre hombres (sujetos/el Ser, seres-para-sí) que transan mujeres (objetos/el Otro, seres-para-los-otros) y a la noción económica –y casi metafísica– de capital.

En el plano simbólico, este orden se consolida con la construcción de los géneros dicotómicos y jerarquizados, es decir, con la primera forma de organización económica que son, como se dijo, los productos culturales ‘hombre’ y ‘mujer’, a quienes se especializa –les son asignados espacios físicos, lugares simbólicos y funciones diferenciadas, dando lugar así a la dicotomía Público/privado y a la división sexual del trabajo.

En esta línea, las mujeres fueron la primera forma de moneda/capital o de valor de cambio, la mujer “dotada” que es intercambiada –hecho ampliamente documentado también por Levi-Strauss en sus estudios sobre el parentesco, aunque sin abarcar la dimensión económica de este tráfico–, a partir de la cual se fundó el mercado.

Es por lo anterior que un postulado del feminismo radical sostiene que “la opresión de las mujeres es el modelo de todas las opresiones” (Dunbar, citada por Donovan, 1988), es decir, a partir de la cual se estructurarán la esclavitud, la servidumbre y la explotación capitalista –que aquí no son concebidas como sucesiones históricas, sino como formas de opresión que pueden ser coexistentes.

La subordinación de las mujeres –una de las bases fundamentales sobre las que se organiza la sociedad–, muestra una gran flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades económico-sociales de los sistemas productivos. Sin embargo, la constante es que esta subordinación se sigue estructurando a partir de la organización humana en géneros y de la gran división sexual del trabajo, que asegura la utilización de trabajo gratuito de mujeres en la reproducción de la fuerza de trabajo –en lo que juega un papel central la institución de la maternidad–, la cual permite que, en la relación laboral típicamente capitalista, el trabajador (ahora indistintamente de su sexo) pueda concurrir “libremente” al mercado a ofertar su fuerza de trabajo.

El economista Guy Standing ha identificado la “feminización de la fuerza de trabajo”, como el proceso por el cual, en el marco de la reestructuración capitalista actual “(...) los mercados encuentran mucho más fácil de explotar la fuerza de trabajo de las mujeres sobre una base temporaria y de medio tiempo, que aquella fuerza de trabajo masculina mejor pagada.” (Moghadam, 1993)

El planteamiento de Standing también encuentra que la actual feminización del mercado de trabajo coincide con el cambio del modelo de desarrollo, que a su vez facilita la existencia de empleos “altamente explotadores e inestables para mujeres” (Moghadam,

1993) y, añadimos, en un proceso más lento, no solo para ellas sino para el conjunto de la fuerza de trabajo, que es crecientemente ‘feminizada’ por las empresas.¹⁵

LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: SÍ, PERO INSUFICIENTE

En este contexto, cobra cada vez más relevancia la capacidad de la economía feminista para dar cuenta de los vínculos que entrelazan instituciones como la familia –y, dentro de ella, especialmente a la maternidad–, con el mercado, y de esto a su vez con la formación del valor de la fuerza de trabajo de las mujeres en la sociedad actual.

Como dice Picchio: “El trabajo doméstico no está delimitado estrictamente por el lugar (hogar) o sus funciones, ni por el hecho de no estar remunerado. Se caracteriza por la forma de control que se deriva de las relaciones personales. Igual que en el caso del trabajo asalariado, la carencia de medios autónomos de subsistencia es la base material de su control, aun cuando las formas de implicación cultural y psicológica son demasiado complejas para reducir las meramente a la dependencia económica. El problema de la visibilidad no es únicamente estadístico sino también teórico y político. El trabajo doméstico constituye un estorbo teórico. O bien se considera natural, o bien se confía al control de la familia. La familia funciona, por consiguiente, como un enclave institucional en el que quedan en cierto modo en suspenso principios generales que regulan las relaciones sociales.” (1999: 203)

Recuperar el análisis de la organización económica en función de la organización sexual resulta, pues, fundamental.

Sin embargo, incluso la economía feminista ha puesto más el acento en el análisis de lo que es más evidente en la organización económica, esto es, en la división sexual del trabajo, en tanto “(...) soporte empírico que permite la mediación entre relaciones sociales (abstractas) y prácticas sociales (concretas).” (Hirata y Kergoat, 2000: 143)

15 En distintos momentos históricos, la economía capitalista ha recurrido a feminizar el mercado de trabajo para suplir recursos humanos escasos, por ejemplo, a raíz de las grandes movilizaciones masculinas de las guerras mundiales, y/o para aumentar la tasa de ganancia, utilizando a las mujeres como “ejército industrial de reserva”, para usar el concepto de Marx. Un ensayo clave desde una perspectiva feminista es el de Scott (2000), que se analiza en Flórez-Estrada 2004a. Agradezco a el o la lectora anónima de este libro el haber sugerido la siguiente bibliografía sobre estos procesos en otros momentos de la historia costarricense: Mora (1994), Rodríguez (1998 y 2001), Molina (2000 y 2003). Véase también el ensayo de Gamboa (2005), todavía sin publicar. Hacer una perspectiva histórica de estos procesos en Costa Rica sobrepasa los objetivos de la presente investigación, sin embargo, es un excelente tema para un ensayo que muestre las semejanzas y diferencias.

Pero, se deja de lado y pasa inadvertido –por estar más relacionado con la dimensión simbólica– el hecho de que los géneros mismos, ese reparto diferenciado por sexo de disposiciones, esquemas de percepción y posibilidades de acción, tiene tanta importancia en definir el valor simbólico y económico de las mujeres y de los hombres, en la economía, como la –más visible– división sexual del trabajo.

Por eso, en esta investigación se ha partido de estudiar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo seleccionado, tanto desde la organización en géneros, sus instituciones y sus implicaciones, cuanto desde la división sexual del trabajo, sus instituciones y sus implicaciones.

CAPÍTULO 2

LOS CAMBIOS QUE FEMINIZARON EL MERCADO¹⁶

PRINCIPALES CAMBIOS MUNDIALES. DE LA 'AUTARQUÍA'
A LA LIBERALIZACIÓN DEL COMERCIO, A PARTIR DE MANO
DE OBRA BARATA FEMENINA

Como ha sido ampliamente documentado, la crisis económica mundial de los años 70 –que, en la lógica de Kondratiev, puso fin a un ciclo expansivo del capitalismo–, implicó el fin del modelo de desarrollo prevaleciente después de la Segunda Guerra Mundial (Rovira, 2004: 310), “más precisamente durante el cuarto de siglo que se inicia entre 1950 y 1952, y concluye entre 1975 y 1997.” (Lizano, 1999: 3)

En América Latina –bajo la influencia de la CEPAL y de su propuesta de sustituir importaciones–, y en Costa Rica en particular, este modelo se caracterizaba, según sus rasgos más generales, por la búsqueda del desarrollo “hacia adentro” (1999: 3), esto es, enfatizando la expansión del mercado interno a partir de aplicar lo que se ha llamado el “proteccionismo” –establecer las barreras arancelarias y las políticas necesarias– para apuntalar una industrialización basada en la sustitución de importaciones, mediante el papel protagónico del “Estado-empresario”, a través de masiva inversión pública, con dinero adquirido vía endeudamiento externo. (Véase, entre otros: Jiménez, 1998: 561 y Lizano, 1999: 3)

Desde la década de los ochenta, con la definición y aplicación del llamado “Consenso de Washington” –elaborado en esa ciudad por funcionarios del Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y economistas invitados–, ese modelo comienza a ser

16 Como se explicó en el Capítulo 1, esta investigación se limita a analizar la más reciente “ola” de feminización del mercado laboral, ocurrida a partir del cambio en el modelo económico, según se plantea a continuación.

sustituido, principalmente en los países pobres, por un esquema de desarrollo “hacia afuera”, que tiene en su centro la aplicación de medidas destinadas a liberalizar el flujo de capitales y a estimular las exportaciones, a partir de las ventajas comparativas entre países y bloques de países.

Las medidas del “Consenso de Washington” incluyeron: “a) ajuste en el área de la tasa de intercambio, que con frecuencia incluye la devaluación de la moneda nacional; b) fuertes recortes en el gasto público y privatización de las empresas estatales; c) reestructuración económica profunda y desregulación de los mercados, incluyendo el mercado laboral y de capitales; d) liberalización del comercio internacional y de las inversiones extranjeras, con la consecuente globalización de las economías nacionales y orientando la economía hacia la exportación.” (Benería, 2003: 46)

Un poco más de dos décadas después de iniciado este proceso, se constata que, como consecuencia de este cambio de modelo, se han registrado importantes transformaciones en la economía mundial, cuyos hitos más relevantes pueden resumirse de la siguiente manera (Standing, 1999: 1-3):

- a. El comercio de bienes y servicios aumentó significativamente su participación en el Producto Interno Bruto (PIB), debido al acento en las exportaciones.
- b. Creció la participación de la inversión extranjera en la inversión total.
- c. El comercio y la inversión extranjera se han dirigido crecientemente a los países en los cuales los costos de la fuerza de trabajo son considerados relativamente bajos, “poniendo un premio a los niveles salariales, los costos no salariales y la productividad laboral”.
- d. Los derechos laborales en los países industrializados son crecientemente percibidos como costos de producción que encarecen y socavan la competitividad.
- e. La revolución tecnológica ha facilitado arreglos laborales que contribuyen a la reducción de costos laborales.
- f. Se ha buscado aumentar la rentabilidad a partir de cambios en los procesos de producción más que en innovaciones de los productos.
- g. Se ha cambiado radicalmente la posición de la fuerza de trabajo al desplazar el peso regulador de las instituciones al mercado, a través de prácticas como la descentralización de la fijación de los salarios (y la des-sindicalización), y la erosión de la seguridad y legislación laborales.
- h. Se ha erosionado la legitimidad de los sistemas de seguridad social y de su papel redistribuidor.
- i. La seguridad social solidaria ha sido desplazada por la seguridad social asumida individualmente y privatizada, que impone nuevas cargas que son desigualmente distribuidas a partir del género.

Creciente peso del sector de servicios

En ese contexto, el nuevo perfil del mercado laboral mundial presenta, como uno de sus rasgos más notorios, el peso creciente del sector terciario o de servicios, en desmedro de la industria y la agricultura.

Según datos de la OIT (2004) para 187 países, con información actualizada hasta 2001, en la gran mayoría, incluidos los de América Latina y el Caribe (con algunas excepciones, como Brasil, Colombia, Cuba y Honduras), los empleos corresponden principalmente al sector de servicios, seguido por el industrial y el agrícola.

En este primer grupo de países, los empleos agrícolas representan, en promedio, menos del 10% del empleo total. En el segundo grupo, donde se encuentran las llamadas economías en transición y asiáticas, los empleos se encuentran principalmente en la agricultura, los servicios y la industria. El tercer grupo tiene la mayor cantidad de empleos en los servicios, seguidos por la agricultura y la industria. China es la única economía en el cuarto grupo, es decir, en el cual el mayor peso lo tienen los empleos en la agricultura, seguida por la industria y los servicios.

Disminución general del empleo industrial

Siempre según la OIT (2004), así como se incrementó el empleo en los servicios, otra tendencia notoria del nuevo mercado laboral es que, en los últimos once años (dos quinquenios: 1990, 1995 y 2001), la importancia relativa del empleo industrial disminuyó en todos los países, con excepción de Honduras e Italia.

En Honduras, el peso relativo de esta clase de empleo creció, del 11% en 1990, al 18% en 1995, y luego volvió a bajar al 15% en el 2001. Esta última baja se atribuye a la desaceleración económica profundizada por los atentados del 11 de setiembre en Nueva York.

El caso de Honduras es ilustrativo en cuanto a las características de las transformaciones del mercado laboral descritas por Standing. Según datos de la CEPAL, cinco de las diez principales exportaciones hondureñas, entre 1985 y 2001, fueron textiles elaborados en Zonas Francas de Exportación (ZPE), donde “en la mayoría de los casos proliferaron actividades con alta intensidad de mano de obra –como la industria de prendas de vestir–, que permitían a las empresas extranjeras aprovechar los bajos niveles de los salarios locales (comparados con Estados Unidos).” (CEPAL, 2003: 79–80).

Además, según otro estudio, en Honduras, en 1996, el 95% de las empresas ubicadas en las ZPE eran maquilas textiles, y el 78% de la fuerza de trabajo en estas empresas estaba compuesta por mujeres. (Renzi, 2004: 179).

En el caso de Italia, el empleo industrial creció del 22% al 23%, entre 1990 y 2001.

La caída del empleo industrial varió entre -18% en Hong Kong a -0.3% en México.

Para el año 2001, solo en siete economías: Estonia, Finlandia, Italia, Japón, Polonia, Portugal y la República de Corea, el empleo industrial alcanzaba o superaba el 20% del empleo total (OIT, 2004).

Más mujeres en los servicios y cierta industria; más hombres en industria y agricultura

En el 90% de los países, es mayor el número de mujeres empleadas en el sector de servicios. Por otra parte, en todos los países, con excepción de Honduras, Macao, China, las Islas Maldivas y Marruecos, el número de hombres empleados en la industria es superior al de las mujeres. También hay más hombres que mujeres empleados en la agricultura. (OIT, 2004)

Los salarios de las mujeres aumentan más que los de los hombres

Según la misma fuente, los salarios de las mujeres, siempre siendo inferiores que los de los hombres, aumentaron más que los salarios de aquellos, en cinco de los ocho países sobre los cuales había información de este tipo desagregada por sexo, entre 1990 y el 2001: Nueva Zelanda, Singapur, Suecia, el Reino Unido y Costa Rica. Sin embargo, como se verá en el acápite en el cual se analiza el mercado laboral nacional, en lo que respecta a Costa Rica, esta afirmación de la OIT no concuerda con nuestros hallazgos.

Lo anterior indicaría que, si bien la brecha salarial por sexo –que discrimina en contra de las mujeres– sigue siendo una realidad, disminuyó en el lapso estudiado.

Además, en El Salvador, los salarios de los hombres crecieron más que los de las mujeres, es decir, que la brecha salarial por sexo, en contra de las mujeres, aumentó; en Gibraltar, los salarios de las mujeres crecieron, mientras que los de los hombres disminuyeron, es decir, que la brecha salarial por sexo en contra de las mujeres, se invirtió; y en Sri Lanka, los salarios de ambos sexos decrecieron, pero los de las mujeres disminuyeron más que los de los hombres. (OIT: 2004)

Crece la población, pero no la cantidad de empleos, y el desempleo afecta más a las mujeres

El desempleo (personas que buscan trabajo y no lo encuentran) no ha cesado de crecer desde 1993 (OIT, 2004).

Este hecho es reconocido como el principal problema del nuevo modelo de desarrollo: no se producen suficientes empleos, incluso cuando existe crecimiento económico (que fue de un promedio mundial del 3.2% en el 2003, en comparación al 2.5% en 2002).

Así, el desempleo mundial aumentó de 140.5 millones de personas en 1993 –5.6% de la fuerza laboral– a 185.9 millones –6.2% de la fuerza laboral– en 2003, la cifra más alta jamás registrada. De continuar esta tendencia, se considera imposible alcanzar la Meta del Milenio de las Naciones Unidas, de disminuir la pobreza a la mitad para el año 2015. (OIT, 2004 y <http://www.ilocarib.org.tt/news/2004/E54WER.pdf>)

El cuadro 1 muestra las tasas de desempleo por región y por sexo, en los tres primeros años del siglo XXI. Puede apreciarse que el desempleo es mayor en las regiones de menor desarrollo económico: el Oriente Medio y el Norte de África, el África Sub-Sahariana, y América Latina y el Caribe.

Cuadro 1. Desempleo por regiones y por sexo 2001–2003

	2001			2002			2003		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Mundo	6.1	6.3	6.0	6.3	6.5	6.2	6.2	6.4	6.1
Economías industrializadas	6.1	6.4	5.9	6.8	7.0	6.7	6.8	7.0	6.7
Economías en transición	9.5	9.4	9.5	9.4	9.3	9.5	9.2	9.2	9.2
Este de Asia	3.3	2.7	3.8	3.1	2.6	3.6	3.3	2.7	3.7
Sudeste de Asia	6.1	6.7	5.7	7.1	7.8	6.5	6.3	6.9	5.9
Sur de Asia	4.7	6.0	4.1	4.8	6.1	4.2	4.8	6.2	4.3
América Latina y el Caribe	9.0	11.3	7.6	9.0	11.2	7.6	8.0	10.1	6.7
África centro-oeste y norte	12.0	16.3	10.5	11.9	16.2	10.4	12.2	16.5	10.6
África Subsahariana	10.6	9.3	11.6	10.8	9.5	11.8	10.9	9.6	11.8

Nota: Distintas técnicas de agregación y metodologías pueden conducir a diferencias en los agregados.

Fuente: OIT, Modelo de Tendencias del Empleo Mundial, 2003.

También se verifica, prácticamente en todos los años y regiones, que el desempleo de las mujeres es mayor que el de los hombres, y que tasas de desempleo femenino del 10% o más se registran en todos los años en América Latina y el Caribe, y en el Oriente Medio y el Norte de África.

Con un crecimiento poblacional de 1.7% anual, se considera que, para que la región de América Latina y el Caribe pueda absorber a las personas que se incorporarán al mercado laboral entre 2003 y 2015, deberá crecer económicamente en no menos de 7% anual —es decir, 5 puntos porcentuales más que su promedio de la última década. (OIT, 2004)

El aumento del comercio solo benefició a un grupo de países 'en desarrollo'

Si bien el objetivo retóricamente buscado con el cambio del modelo, fue el incremento del comercio internacional, los resultados han favorecido a los países industrializados y solo a un grupo de países pobres.

Como muestra el siguiente cuadro, la participación de las exportaciones e importaciones de América Latina y El Caribe en el comercio mundial decreció de registrar el 8% y el 7% en la primera parte de la década de los 60 —esto es, bajo el modelo de desarrollo anterior—, al 5% y el 4%, respectivamente, en el año 2000.

Por el contrario, las exportaciones e importaciones de los países ricos o industrializados, en el comercio mundial, crecieron del 66% al 73%, y del 66% al 74%, respectivamente, en el mismo período.

Cuadro 2. Volumen total de comercio internacional: naciones desarrolladas y países de América Latina y el Caribe (ALC) (millones de US \$ y %)

Año	Países de ALC (millones de US \$)		Países desarrollados % mundial ^{1/}		Países de ALC % mundial	
	Import. ^{2/}	Export. ^{3/}	Import.	Export.	Import.	Export.
1960/65	9 860	9 969	66	66	7	8
1965/70	11 723	12 653	69	69	6	7
1970/75	18 037	16 635	70	70	6	5
1975/80	53 816	44 512	68	68	6	5
1980/85	108 787	104 927	71	68	5	5
1985/90	109 916	103 258	72	70	4	5
1990/95	118 473	131 190	73	72	3	4
1995/00	192 469	165 479	74	73	4	5

Notas: 1/ Países de OECD: EE.UU., Canadá, Europa Occidental, Europa Central (no se incluyen países ex-socialistas) Israel, Japón, Austria, Nueva Zelanda, y Suráfrica. 2/ Importaciones: CIF. 3/ Exportaciones: FOB
Fuente: United Nations Organization. *International Trade Statistics Yearbook*. (New York: United Nations Publishing Division, 1964, 1966, 1967, 1974, 1978, 1981, 1992, 1993, and 1996), citado por Reyes, s.f.

Estas cifras muestran que el cambio del modelo de desarrollo, en términos de la liberalización comercial, ha favorecido, claramente, a los países industrializados, a partir de una división internacional del trabajo en la cual los países pobres aportan la mano de obra barata que produce para la exportación.

Según Ghose (2000), entre 1960 y 1995, solo un reducido grupo de 13 economías no industrializadas se benefició de la liberalización comercial (Argentina, Brasil, China, Hong Kong (China), India, Indonesia, República de Corea, Malasia, México, Filipinas, Singapur, Taiwán (China) y Tailandia), cuyas exportaciones aumentaron –entre 1970 y 1995– del 8% al 31% del PIB, y el peso de sus productos industriales creció del 22% al 66% del PIB.

Estas 13 economías fueron privilegiadas por la IED: de recibir, en 1970, el 47% del flujo total dirigido a los países en desarrollo, en 1995 obtuvieron el 82%. Por todo lo anterior, ese grupo de 13 economías también aumentó su participación en el total de las exportaciones procedentes de los países en desarrollo, pues pasaron del 39%, en 1970, al 74%, en 1995.

Ante este panorama, el autor afirma: “Los episodios recientes de la liberalización comercial y la globalización (...) han estado asociados con cambios dramáticos no tanto en las relaciones económicas entre las economías *industrializadas* y las de los países en *desarrollo* como en las relaciones económicas entre las economías industrializadas y unas pocas economías en *desarrollo* dinámicas. La naturaleza de las relaciones económicas entre las economías industrializadas y el resto del mundo en desarrollo (por ejemplo, excluyendo al *Grupo de 13 economías*) (...) permanece largamente inalterada. Para las últimas, su parte de exportaciones en el PIB se mantuvo estable entre 1975 y 1995. Hicieron muy poco progreso en aumentar las exportaciones industriales y en consecuencia permanecieron como exportadoras de productos primarios e importadoras de manufacturas. La división internacional del trabajo entre ellas y las economías *industrializadas* no sufrió ningún cambio cualitativo importante.” (Ghose, 2000: 18)

Según el más reciente informe de la CEPAL (2005: 31-34), la situación analizada por Ghose, se mantiene. Luego de la caída de los flujos mundiales de IED, atribuida a la desaceleración económica que se inició antes de los atentados del 11 de setiembre de 2001, en Nueva York, y que se profundizó con este hecho y con la invasión a Irak, que tuvo lugar en el 2003, en el 2004 los flujos mundiales de IED volvieron a ascender (desde el máximo que alcanzaron en el 2000) en todas las regiones, menos en las economías desarrolladas, donde decrecieron en 13%.

En total, en el 2004 la IED alcanzó los US\$ 612.000 millones, un aumento del 14% con respecto al año anterior. Como muestra el siguiente cuadro, en los ‘países en desarrollo’, o pobres, se elevó un 79% –en Europa central y oriental, un

40%—, y China fue el principal receptor entre los países pobres, con US\$ 62.000 millones.

La IED que se dirigió hacia este grupo de países creció más en África, seguida por la región de Asia y el Pacífico, y en América Latina y el Caribe aumentó por primera vez desde 1999.

En cuanto a los países ricos o industrializados, la IED hacia la Unión Europea disminuyó un 45% y Estados Unidos retomó su posición como principal receptor mundial, al captar US\$ 121.000 millones de dólares, que representaron el 20% de toda la IED, y el 38% del total que recibieron los países desarrollados.

Siempre según la CEPAL, el hecho de que los flujos de IED hayan dejado de disminuir, se debe a que la actividad económica mundial comenzó a recuperarse: a partir de los datos del 2004, se estimaba que, en el 2005, el promedio de crecimiento económico mundial se situaría en el 3,7%. Sin embargo, en abril del 2005, los cálculos del crecimiento mundial fueron revisadas, por el Fondo Monetario Internacional, “a la baja” (en -0.8%) debido al extraordinario ascenso de los precios del petróleo.

Cuadro 3. Distribución regional de las entradas netas de inversión extranjera directa en el mundo, 1990-2004 (En miles millones de dólares)

	1990-1997 ^a	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ^b
Total mundial	274,7	713,1	1 112,9	1 530,3	799,6	720,5	536,7	612,0
Países des.	170,0	473,6	837,2	1 228,8	552,7	517,1	366,2	321,0
Unión Europea	96,7	259,6	501,4	811,9	342,9	396,1	299,0	165,0
Francia	19,4	29,5	46,6	42,4	50,4	49,4	47,8	35,0
Alemania	5,6	23,6	55,6	210,1	20,8	35,6	11,3	-49,0
Reino Unido	22,5	74,7	89,5	122,2	53,8	29,2	15,5	55,0
América del Norte	62,2	201,8	314,2	387,4	194,6	93,3	46,2	133,0
Canadá	7,3	22,7	24,8	66,1	27,5	20,9	6,3	12,0
Estados Unidos	54,9	179,0	289,4	321,3	167,0	72,4	39,9	121,0
Otros países desarrolla.	11,1	12,2	21,6	29,5	15,2	27,7	21,0	23,0
Japón	1,3	3,3	12,3	8,2	6,2	9,1	6,2	7,0
Países en desarrollo	86,8	186,2	220,4	238,4	202,7	143,7	131,6	255,0
África	4,7	7,6	10,6	7,4	15,9	7,2	6,4	20,0
América Latina y el Caribe	31,8	82,5	107,4	97,5	88,1	51,4	49,7	69,0
Asia y el Pacífico	50,3	96,1	102,4	133,5	98,7	85,1	75,5	166,0
China	25,1	43,8	38,8	38,4	44,2	49,3	47,1	62,0
Europa Central y del Este	8,2	23,6	26,4	27,6	25,0	31,0	25,7	36,0

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de ñas estadísticas del Fondo Monetario Internacional, Balance of Payments Statistics (CD ROM), noviembre del 2004, y, para las estimaciones para el año 2004, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), "World FDI grew an estimated 6% in 2004, ending downturn, comunicado de prensa, Ginebra, 11 de enero del 2005.

* Promedios anuales

Cómo se distribuyó la IED en América Latina y El Caribe? El estudio de la CEPAL establece que “el porcentaje de captación de IED correspondiente a la región ha venido disminuyendo en forma sostenida, lo que refleja una evidente limitación de su capacidad para competir por nuevas inversiones de mejor calidad.” (2005: 13-15)

En el marco de esta tendencia a la baja, como se dijo, los flujos de inversión hacia la región crecieron, en el 2004, por primera vez desde 1999. Ingresaron más de US\$ 56.400 millones, frente a US\$ 39.100 millones, en el 2003: un incremento del 44%.

El siguiente cuadro muestra que los países hacia los que se dirigió la mayor parte fueron Trinidad y Tobago, El Salvador, Chile, Brasil, México y Colombia, y a los que menos, la República Bolivariana de Venezuela y Panamá.

Cuadro 4. Entrada neta de IED en América Latina y el Caribe, por país, 1990-2004 (En millones de dólares)^a

	1990-1995 ^b	1996-2000 ^b	2001	2002	2003	2004 ^c
1. Sudamérica	10 684,3	53 173,6	38 566,3	27 421,3	23 418,7	34 103,8
a) Chile	1 498,7	5 667,0	4 199,8	2 549,9	4 385,4	7 602,8
b) Mercosur	5 923,4	36 760,0	24 978,7	17 867,1	11 529,3	20 275,6
Argentina	3 457,2	11 561,1	2 166,1	1 093,0	1 020,4	1 800,0
Brasil	2 229,3	24 823,6	22 457,4	16 590,2	10 143,5	18 165,6
Paraguay	99,3	188,0	84,2	9,3	90,8	80,0
Uruguay	137,5	187,2	271,0	174,6	274,6	230,0
c) Comunidad Andina	3 262,1	10 746,7	9 387,8	7 004,3	7 504,1	6 225,5
Bolivia	136,5	780,2	705,8	676,6	166,8	137,0
Colombia	843,3	3 081,1	2 524,9	2 114,5	1 746,2	2 352,0
Ecuador	327,8	692,4	1 329,8	1 275,3	1 554,7	1 200,0
Perú	1 093,6	2 000,8	1 144,3	2 155,8	1 377,3	1 392,5
República Bolivariana de Venezuela	861,0	4 192,2	3 683,0	782,0	2 659,0	1 144,0
2. México y Cuenca del C.	7 628,1	17 421,4	32 229,4	19 620,9	15 707,8	22 273,9
a) México	6 112,8	12 873,1	27 634,7	15 129,1	11 372,7	16 601,9

Continúa

Continuación

	1990-1995 ^b	1996-2000 ^b	2001	2002	2003	2004 ^c
b) Centroamérica	633,5	2 340,2	1 932,3	1 699,9	1 987,1	2 022,0
Costa Rica	241,4	495,2	453,6	662,0	576,8	585,0
El Salvador	19,4	309,5	278,9	470,0	103,7	389,0
Guatemala	85,9	243,7	455,5	110,6	115,8	125,0
Honduras	42,5	166,1	189,5	175,5	198,0	195,0
Nicaragua	47,4	229,2	150,2	203,9	201,3	261,0
Panamá	197,1	896,5	404,6	77,9	791,5	467,0
c) Caribe	881,8	2 208,0	2 662,4	2 792,0	2 348,0	3 650,1
Jamaica	128,1	349,6	613,9	481,1	720,7	605,2
República Dominicana	211,3	701,5	1 079,1	916,8	309,9	463,0
Trinidad y Tabago	275,2	681,5	834,9	790,7	616,0	1 826,0
Otros	267,2	475,4	134,5	603,4	701,4	755,9
3. América Latina y el Caribe	18 312,4	70 595,0	70 795,7	47 042,2	39 126,6	56 377,8

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de estadísticas del Fondo Monetario Internacional. Balance of Payments Statistics [CD ROM], noviembre del 2004, y en información oficial al 1° de marzo de 2005.

a La entrada neta de IED se define como el ingreso de inversiones extranjeras directas, recibidas por la economía receptora menos las salidas de capital generado por las mismas empresas transnacionales que las realizaron. No incluye los recursos correspondientes a centros financieros

b Promedio anual.

c Estimaciones de la CEPAL, con la excepción de Brasil, Chile, México y República Bolivariana de Venezuela.

Las inversiones provenientes de la Unión Europea fueron “mucho más fluctuantes y han disminuido notablemente en los últimos años, en comparación con las que se originan en Estados Unidos.” (2005: 13-15)

En cuanto a las ramas de actividad hacia las cuales se dirigieron las inversiones, el sector servicios continuó captando la mayor parte de ellas, con el 60%. El sector de manufacturas registró un incremento del 30%, que correspondería a la reactivación económica mundial y regional.

Pero, dejemos, por un momento, el tema de hacia cuáles economías pobres se dirige más la IED, y observemos los principales cambios ocurridos en el mundo del trabajo. Luego, la información sobre la IED, y el análisis de Ghose, cobrarán más relevancia.

LOS CAMBIOS REGISTRADOS EN LOS MERCADOS LABORALES DE LOS PAÍSES POBRES (TAMBIÉN LLAMADOS ‘EN DESARROLLO’)

A partir del análisis de las estadísticas de la OIT de una década (1988-1999), Standing (1999)¹⁷ hace la siguiente caracterización de las transformaciones que han ocurrido en el mercado laboral, principalmente –aunque no exclusivamente– de los países pobres receptores de la IED:

1. Las reformas verificadas mundialmente para pasar de economías reguladas a economías abiertas, han transformado los patrones de la participación de la fuerza de trabajo en todo el mundo. El rasgo principal de este cambio ha sido la *feminización* de la fuerza de trabajo.

Para este autor, feminización es un concepto intencionalmente ambivalente, pues significa tanto: i) que se ha incrementado de manera significativa la participación de las mujeres en los mercados laborales simultáneamente con una caída relativa, cuando no absoluta, de la participación de los hombres. Y ii) que los tipos de empleos que produce esta clase de apertura económica están “asociados, correcta o incorrectamente (...) con el patrón histórico de participación de la fuerza de trabajo de las mujeres” (1999: 1-2), patrón cuya característica principal es la “flexibilización”, que se expresa en los tipos de contratos, las formas de remuneración, los alcances y formas de seguridad social, y el acceso a la capacitación.

Ya se vio que lo anterior ocurre en un contexto en el cual, como una manera de mantener o incrementar competitividad, el comercio y la inversión se dirigen preferentemente a los mercados en los que se pagan bajos salarios.

2. En cuanto a las implicaciones de este proceso para las mujeres y los hombres, Standing encontró que:
 - i) se recurre a la focalización de los beneficios estatales (reducción del Estado del Bienestar), lo cual incluye sustituir el “salario familiar” por el “salario individual”¹⁸. Lo anterior ha causado el efecto del “trabajador adicional o añadido”, por el cual principalmente las mujeres se ven presionadas o estimuladas a participar en el mercado laboral, y que –por un cálculo del costo de oportunidad– las induce a permanecer en él incluso cuando no hay recesión.

17 Esta segunda investigación de Standing revisa, una década después, las hipótesis que planteó en un trabajo pionero anterior (1988).

18 A finales del siglo XIX, el teórico de la escuela marginalista, Alfred Marshall, sugirió que en el cálculo del salario mínimo se incluyera un “salario familiar”, que se pagara a los hombres, y que fuera equivalente al costo de mantenimiento de la esposa y los hijos. Con esta y otras iniciativas Marshall buscó desalentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y fortalecer la relación de poder patriarcal en el seno de la familia.

- ii) Este proceso ha permitido sustituir a trabajadores de tiempo completo y sindicalizados –en su mayoría hombres–, con trabajo más barato, menos protegido y en condiciones “flexibles”, especialmente de mujeres, a quienes se les pagan menores salarios. “Una posible razón para la sustitución de hombres por mujeres son los menores salarios recibidos por las mujeres.” (1999: 8)
- iii) particularmente en los países de menores ingresos, la estrategia de industrialización para la exportación en el contexto de la apertura y liberalización de mercados, se ha logrado exitosamente “solo mediante la movilización de grandes números de mujeres trabajadoras (pagadas con bajos salarios)”, y a través de formas “feminizadas” de trabajo, como: empleos temporales y por contrato, *outsourcing* (subcontratación), trabajo en la casa y otras formas de subcontratación. (1999: 3)

Para el investigador, estas formas de contratación flexible “han sido compatibles con características que presumidamente están asociadas con las trabajadoras mujeres –participación irregular en la fuerza de trabajo, voluntad de trabajar por salarios inferiores, trabajos estáticos que no requieren la acumulación de destrezas técnicas y estatus, etc.” y “podrían ser un factor importante en el estímulo del aumento del empleo femenino en el mundo.” (1999: 3)

De hecho, según Standing, lo anterior está creando una tendencia a la “polarización” del mercado de trabajo, por la cual se conforma un reducido grupo de trabajadores que posee destrezas especializadas, y un amplio grupo de trabajadores con menor entrenamiento, el cual “típicamente es impartido a través de ‘módulos de destrezas empleables’, en los cuales la docilidad, aplicación, aprendizaje rutinario y otras ‘capacidades’ relacionadas figuran predominantemente.” (1999: 3)

La revisión de la tendencia a la feminización del mercado laboral mundial lleva a Standing a afirmar que si bien es positivo el “incremento dramático” de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado, en las condiciones actuales, ya descritas, se está generando mayor inseguridad y desigualdad.

Como puede apreciarse, el autor hace referencia principalmente a la mayor participación de las mujeres en el trabajo no calificado. Y es sabido que, en general, las mujeres han aumentado su nivel educativo por un mayor acceso a la instrucción, lo cual ha incidido favorablemente en disminuir las tasas de fecundidad y en sus posibilidades de trabajar ‘en igualdad de condiciones que los hombres’.

Pero, como se verá en este estudio, el hecho de que exista tanto la segregación vertical como horizontal de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, es decir, una concentración en actividades o profesiones y cargos diferenciados debido a las

disposiciones y destrezas aprendidas por la socialización en géneros, es un elemento que les impide, inclusive en el trabajo calificado, lograr iguales oportunidades que los hombres.

Por su parte, Joeques (1995), sostiene que el modelo industrial-exportador adoptado en los países 'en desarrollo' ha sido determinante en incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, porque el anterior esquema creaba trabajos de tiempo completo y estables principalmente para los hombres, quienes constituían una suerte de 'aristocracia laboral'.

Combinando las interpretaciones de Standing y Joeques, puede decirse que con la puesta en efecto del nuevo modelo aperturista y exportador, y de la reducción del gasto y la inversión públicas, a partir del cálculo racional capitalista de buscar bajos salarios en las actividades intensivas en el uso de fuerza de trabajo, se buscó crear las condiciones para abaratar costos salariales y aumentar la estancada rentabilidad o tasa de ganancia del capital, a través de producir el efecto del "trabajador añadido", mayoritariamente constituido por mujeres, las que por disposiciones aprendidas o *habitus* de género y por su menor experiencia en el mercado de trabajo, terminan por aceptar salarios inferiores a los de los hombres. Es decir, un verdadero cambio de paradigma en el mercado laboral en términos de género, sobre el cual habrá todavía mucho que analizar e interpretar.

De allí que "en la era contemporánea, ningún desempeño fuerte en manufacturas, por un país en desarrollo, ha sido jamás asegurado sin apoyarse en el trabajo femenino." (Joeques, 1995:14). Pero –y este es un aporte importante de esta autora– tanto la mayor participación de las mujeres, como el mejoramiento de sus salarios –o la disminución relativa de la brecha salarial por sexo– parecen reducirse a medida que la capacidad de la industria exportadora se consolida. (1995:61)

Es decir, que en el inicio del proceso de reformas económicas hacia el nuevo modelo, la fuerza de trabajo femenina fue mejor valorada y cotizada pero, una vez alcanzada la fase de consolidación, el proceso se detiene o incluso se revierte.

Esto se debería al estímulo inicial que determinados salarios reportan para las mujeres, y que las atraen al mercado de trabajo remunerado. Pero, al estabilizarse la actividad, y ante la abundante oferta de fuerza de trabajo principalmente femenina, los salarios tienden a bajar y el trabajo de mujeres puede ser paulatinamente sustituido con trabajo de hombres –a precios 'feminizados'– como está ocurriendo actualmente en la maquila textil mexicana. En parte, esto sería consecuencia de la fortaleza de instituciones como la división sexual del trabajo, cuya flexibilidad y maleabilidad tiene, por tanto, un límite, y en parte a que la expansión de la actividad manufacturera no puede ser infinita.

Típicamente, explica Joekes, el proceso de industrialización, en el actual modelo exportador, comienza porque un país pobre manufactura y exporta textiles; calzado, bebidas y tabaco; y alimentos procesados: todas industrias intensivas en mano de obra. Y, si tiene lugar un proceso de diversificación, se amplía a la producción de micro-circuitos y productos electrónicos, también intensiva en mano de obra. “En ambas categorías de productos las mujeres trabajadoras constituyen la mayoría de la fuerza de trabajo del sector industrial.” (1995:61)

Usando datos de la UNCTAD, la autora explica que en 1989, el primer grupo de manufacturas representó el 24% de las exportaciones mundiales. Hacia 1990-1991, las exportaciones del segundo grupo, es decir, de productos electrónicos, de los países no desarrollados, casi duplicaron a las de textiles.

Las actividades de este segundo grupo son descritas como “principalmente operaciones de ensamblaje, usando componentes importados, con razones de uso de la fuerza de trabajo en el extremo intensivo de la escala. Simples consideraciones de costos dictaminaron que las compañías electrónicas, desde el puro comienzo, las localizaran en países de bajos salarios.” (1995:19)

En cuanto a las consideraciones de género de este proceso de industrialización, en el marco de la liberalización comercial y de la producción para exportación, la investigadora afirma que existen algunos patrones de segregación que pueden considerarse universales:

- La demanda por fuerza de trabajo femenina es menor en los puestos de producción directa de la industria pesada y mayor en la industria ligera. Esto ocurrió en el pasado, bajo el modelo de desarrollo ‘autárquico’, y ocurre hoy, en el modelo de industrialización para la exportación.
- “La asociación del crecimiento de las exportaciones con la feminización de la fuerza de trabajo industrial ha ocurrido en todos los países en desarrollo, sin importar su nivel de ingreso, o el patrón previo de empleo femenino, o las calificaciones y experiencia de la fuerza de trabajo femenina, o –quizás lo más sorprendente de todo– las normas culturales relativas a que las mujeres tomen empleos remunerados.” (1995: 20)
- Aunque no es el único factor que explica la distribución de mujeres y hombres en las diferentes ramas industriales, la razón principal de esta segmentación es la brecha salarial por discriminación sexual existente en la manufactura (trabajo más barato de las mujeres).

A partir de varios estudios realizados, se encontró que el promedio mundial de brecha salarial por discriminación sexual está entre el 10% y 25%, donde “más de la mitad de la brecha salarial por género es atribuible a estructuras salariales diferentes para hombres y mujeres (es decir, por discriminación. Nota

de MFE), y menos de la mitad se explica por variaciones en las características individuales de los trabajadores.” (1995: 21)

- El cálculo racional de contratar mujeres porque son más baratas que los hombres ocurre principalmente en las industrias intensivas en mano de obra, en las cuales tiene sentido disminuir el componente salarial de los costos de producción. Lo anterior no ocurre en los sectores intensivos en capital, en los cuales el peso relativo de la fuerza de trabajo en los costos de producción es menor. Aquí el cálculo empresarial más bien considera pagar “premios” a cambio de la lealtad del trabajador, con el fin de disminuir la rotación e impedir la interrupción del ciclo productivo. Esto también fortalece relativamente la capacidad negociadora de la fuerza de trabajo en este sector. (1995: 22)
- Además, cuando las oportunidades de trabajo en general son escasas para las mujeres –por ejemplo, por razones culturales y por la segregación del mercado laboral–, aunque tengan un mayor nivel educativo que los hombres, son más baratas que ellos. (1995: 24)
- En la misma lógica de abaratar costos salariales, existen ramas de la industria, intensivas en mano de obra, pero con una demanda por esta que fluctúa según los ciclos productivos, las cuales incluso aprecian la alta rotación de la fuerza de trabajo femenina. Un ejemplo es la industria de semi-conductores. (1995: 24)

Los cuadros 5 y 6 son ilustrativos del proceso de contratación creciente de mano de obra barata femenina, en el contexto del paso del modelo ‘autárquico’ al de producción de manufacturas para la exportación, que explican tanto Standing como Joekes.

Cuadro 5. Porcentaje de mujeres entre los trabajadores industriales de los países en desarrollo 1975-94*

Country **	1975	1980	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Africa														
Botswana (3)	na	17	22	20	27	24	27	29	na	32	37	37	na	na
Kenya (3)	na	9	9	10	10	10	10	11	11	11	12	na	na	na
Mauritius (3)	49	56	59	63	62	59	57	58	58	58	60	60	61	60
Swaziland (3)	16	26	25	24	27	31	na	na	na	na	na	na	na	na
Tanzania (3)	10	9	11	10	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na

Continúa

Continuación

Country **	1975	1980	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Zimbabwe (3)	8	7	7	8	7	7	7	7	7	7	71	10	7	9
Latin America and the Caribbean														
Bermuda (3)	na	na	na	na	35	35	36	36	37	36	36	36	36	34
Costa Rica (1)	na	27	33	31	30	30	31***	39	39	37	40	37	35	35
Cuba (3)	na	26	30	30	31	31****	32	34	na	na	na	na	na	na
Ecuador (3)	na	na	na	na	na	na	na	na	na	32	35	38	35	35
El Salvador (1)	na	na	na	na	42	44	na	39	43	44	46	46	na	na
Mexico (2)	na	21	24	24	25	26	na	na	na	na	35	na	34	na
Panama(1)	25	na	26	29	28	30	30	28	29	na	31	28	na	na
Puerto Rico (3)	48	48	47	46	49	48	48	46	46	45	43	43	44	43
Venezuela (3)	21	24	25	26	26	26	27	26	27	26	28	28	27	na
Asia and the Pacific														
China (4)	na	40	na	40	40	41	41	41	41	44	45	44	na	45
Hong Kong (3)	52	50	50	50	50	50	50	49	48	47	47	45	45	44
India (3)	9	10	10	9	10	9	9	9	9	na	na	na	na	na
Jordan (3)	12	10	11	11	11	10	10	12	11	11	11	11	na	
Korea, Rep. (3)	na	45	43	43	43	42		42	41	39	42	41	39	38
Singapore (1)	41	47	50	52	51	53	55	55	54	53	44	44	44	na
Sri Lanka (3)	32	31	35	38	39	45	na	47	na	53	58	61	na	na
Thailand (1)	41	42	45	49	45	45	48	50	48	50	50	na	na	na

1 Figures have been rounded.

2 Source: (1) Labour force survey; (2) Social insurance statistics; (3) Establishment surveys; (4) Official estimates.

3 Prior to 1987: including mining

4 Prior to 1986: including water

Source: ILO Year Book of Labour Statistics Table 3B (various years). Citado en Standing 1999: 8.

Cuadro 6. Ingresos femeninos como porcentaje de los ingresos masculinos en la manufactura, en países seleccionados 1975-94*

Country**	1975	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Africa																
Egypt	68	N	N	66	N	N	73	74	72	72	71	68	72	75	N	N
Kenya	66	63	59	76	80	77	76	73	65	68	69	73	73	N	N	N
Tanzania	71	79	78	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Swaziland	N	81	82	81	61	55	72	73	82	78	81	88	90	82	N	N
Latin America																
Costa Rica	N	N	N	N	N	73	74	75	78	67	73	74	72	72	72	72
El Salvador	90	81	86	89	77	84 82	85	90	90	91	94	N	N	N	N	
Netherlands																
Antilles	N	N	51	66	65	67	68	64	N	65	N	N	N	N	N	N
Paraguay	N	N	N	N	79	79 87	91	N	89	72	66	67	52	73	77	
Asia																
Burma	89	86	89	91	92	94	99	86	N	59	58	58	60	61	N	N
Cyprus	47	50	54	56	55	56	56	56	58	59	58	58	60	60	57	N
Hong Kong	N	N	N	78	79	81	79	78	76	74	73	69	69	69	66	68
Jordan	N	58	64	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Korea Rep.	47	45	45	45	46	47	47	49	50	51	50	50	51	52	52	N
Malaysia	N	N	N	N	N	N	49	47	48	46	49	50	52	54	N	N
Singapore	N	62	62	63	64	65	63	65	58	N	54	55	56	56	57	57
Sri Lanka	N	81	87	82	71	69	72	78	71	71	69	66	75	85	88	86

* N- indicates no available data. Figures have been rounded

Source: ILO, Yearbook of Labour Statistics, Table 17A (various years). Citado en Standing 1999: 11.

Por su parte, Oostendorp (2004), en el primer estudio comprensivo sobre el efecto de la globalización en el comportamiento de la brecha salarial por discriminación sexual, obtiene los siguientes hallazgos generales, a partir del análisis de la Encuesta de Octubre de la OIT, del período 1983-1999 (para 161 ocupaciones y 80 países):

- El incremento del PIB *per cápita* y del comercio parecen disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres en las actividades de baja calificación en los países pobres, pero no necesariamente en los ricos.

Así, el autor encontró la siguiente regularidad: “(...) si el comercio aumenta un 10% (del PIB), la brecha salarial por sexo del trabajo poco calificado se reducirá en 1%.” (2004: 21 y 23)

- El incremento del comercio y de los flujos netos de IED tienen un impacto significativo en disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres en las ocupaciones de baja calificación, tanto en los países pobres como en los países ricos, y en las ocupaciones altamente calificadas, en los países ricos. (2004: 4)
- No existe evidencia de que el incremento del comercio disminuya la brecha salarial por discriminación sexual en las ocupaciones altamente calificadas en los países pobres, y existe evidencia de que los flujos de IED incrementan esta brecha en las ocupaciones altamente calificadas en los países pobres, lo cual posiblemente sea un reflejo de la “complementariedad de destrezas”. (2004: 4-30)

Lo que el autor llama “skill complementarities” (complementariedad de destrezas) se refiere precisamente a la segregación horizontal (por ramas o tipos de actividad) del mercado de trabajo, a que se hizo referencia antes. Como explicará a continuación, su planteamiento es que, puesto que los hombres se concentran en las profesiones y actividades más calificadas, los flujos de IED que se dirigen hacia ellas acentuarán la brecha salarial por sexo ya existente.

- Lo anterior “(...) muestra que la globalización puede no disminuir, y en algunos casos puede aumentar las brechas de género. Este hallazgo complementa estudios anteriores que documentan un incremento en la brecha salarial después de la liberalización, en un número de países en desarrollo, que posiblemente refleja una complementariedad de destrezas.” (2004: 4-31)

“En ese caso una demanda por los trabajadores más altamente calificados inducida por el incremento de la IED puede beneficiar desproporcionadamente a los trabajadores hombres y llevar a una mayor brecha salarial de género. En otras palabras, la IED beneficia más a los hombres ingenieros o a los programadores de computación que a las mujeres ingenieras o programadoras de computación porque ellos tienden a estar relativamente más calificados.” (2004: 21)

- En términos de segregación laboral u ocupacional, un incremento en el número de empresas puede aumentar las oportunidades de segregación vertical (discriminación a favor de los hombres en cuanto a los puestos en una ocupación), lo cual contribuye a ampliar la brecha salarial por discriminación sexual dentro de las ocupaciones. El autor se refiere a que, al incrementarse el número de empresas que demandan fuerza de trabajo, se abren posibilidades de contratación para más mujeres, y que, simultáneamente, los hombres tenderán a apropiarse de los mejores puestos (segregación vertical).
- En los países ricos, las instituciones encargadas de fijar los salarios “tienen un fuerte impacto en la brecha salarial de género”. (2003:4)
- El promedio de la brecha salarial por discriminación sexual para todos los países estudiados es de 11%, en contra de las mujeres. No obstante, los países industrializados tienen una mayor brecha salarial por discriminación sexual: alcanza 13% en los países de ingresos más altos, versus 4% en los países más pobres. (Como se verá en detalle más adelante, la brecha salarial por sexo en Costa Rica, entre 1997 y 2004, en el ingreso mensual promedio fue de casi el 20%, en contra de las mujeres. Según el estudio realizado por Jiménez y Morales (2004), en la década de los noventa, el componente de discriminación –es decir, que no se explica por otros factores como experiencia, productividad, horas trabajadas o calificación–, de la brecha salarial, fue de 14%, en contra de las mujeres.)

El siguiente cuadro muestra los promedios de la brecha salarial por discriminación sexual, según salarios por hora, por país, durante el período 1983–99, agrupados de acuerdo con el nivel de desarrollo económico. (Para obtener el resultado en porcentajes, multiplicar por 100).

Cuadro 7. La brecha salarial por países 1983-99*

	N.º ocupaciones	Sin ajustar	Ajustada
Países de alto ingreso			
AT–Austria	2.08	0.08	0.08
AU–Australia	116	0.16	0.16
CA–Canadá	42	0.13	0.14
DK–Dinamarca	31	0.06	0.07
FI–Finlandia	80	0.13	0.12
GB–Reino Unido	25	0.14	0.14
HK–Hong Kong	17	0.08	0.08

Continúa

Continuación

	N.º ocupaciones	Sin ajustar	Ajustada
JP-Japón	29	0.35	0.33
NO-Noruega	21	0.04	0.02
PT-Portugal	83	0.09	0.09
SE-Suiza	110	0.11	0.10
SG-Singapur	97	0.15	0.14
US-Estados Unidos	50	0.13	0.12
Promedio entre países		0.13	0.12
Países de ingreso medio alto			
BR-Brasil	39	0.26	0.25
GA-Gabon	9	0.00	-0.01
KR-Korea, República de	135	0.33	0.33
MX-México	4	0.13	0.13
MU-Mauricio	15	0.10	0.09
PR-Puerto Rico	40	0.04	0.05
Promedio entre países		0.14	0.14
Países de ingresos medio bajos			
BO-Bolivia	27-	0.07	-0.06
HN-Honduras	42	0.14	0.14
LK-Sri Lanka	3	0.11	0.11
PE-Perú	44	0.10	0.11
PH-Filipinas	2	0.06	0.06
TR-Turquía	8	0.22	0.22
Promedio entre países		0.09	0.09
Países de ingresos bajos			
BF-Burkina Faso	2	0.11	0.10
BJ-Benin	6	0.03	0.03
GH-Ghana	67	0.08	0.08
LR-Liberia	4	0.12	0.11
ML-Mali	3	0.01	-0.02
ZR-Zaire	8	-0.10	-0.10
Promedio entre países	0.04	0.03	
Economías con poblaciones pequeñas			
AG-Antigua y Barbados	20	0.09	0.09
AN-Antillas holandesas	31	0.17	0.17
AS-Samoa estadounidense	7	0.32	0.32
BB-Barbados	2	0.12	0.12
CY-Chipre	62	0.18	0.18

Continúa

Continuación

	N.º ocupaciones	Sin ajustar	Ajustada
GI-Gibraltar	6	0.24	0.25
GP-Guadalupe	5	0.10	0.11
GQ-Guinea Ecuatorial	2	0.18	0.12
IM-Isla de Man	9	0.04	0.04
IS-Islandia	14	0.13	0.13
KM-Comoras	6	0.43	0.44
KN- San Cristóbal y Nevis	7	0.02	-0.02
LC-Santa Lucía	6	-0.05	-0.10
LU-Luxemburgo	36	0.16	0.16
MO-Macao	9	0.12	0.12
SC-Seychelles	9	0.03	0.03
SZ-Suiza	38	0.02	0.02
VI-Islas vírgenes (US)	28	0.08	0.09
Promedio entre países		0.13	0.13
Economías comunistas y Ex-Comunistas			
AZ-Azerbaiyán	2	0.07	0.07
BY-Bielorrusia	48	0.10	0.10
CN-China	64	0.07	0.06
CS-Checoslovaquia	7	0.12	0.10
CZ-Czech Republic	6	0.09	0.07
EE-Estonia	79	0.13	0.13
HU-Hungría	23	0.14	0.15
KG-Kyrgystan	26	-0.03	-0.03
LT-Lituania	15	0.14	0.12
LV-Letonia	85	0.14	0.12
PL-Polonia	135	0.12	0.10
RO-Rumania	104	0.07	0.07
RU-Federación rusa	80.12	0.11	
SI-Eslovenia	19	0.06	0.04
SK-Eslovaquia	107	0.14	0.14
Promedio entre países		0.10	0.09
Promedio entre todos los países		0.11	0.11

* Para cada país se escogió el año en el cual se reportó el mayor número de brechas ocupacionales por sexo (al menos dos brechas ocupacionales por sexo).

Fuente: Oostendorp, 2004: 37-38.

Aunque el autor explica que se trata solo de un grupo de países sobre los cuales existían las estadísticas adecuadas para hacer este ejercicio, allí puede apreciarse que Brasil y México, dos de los países latinoamericanos receptores de la mayor cantidad de IED, tienen brechas salariales por discriminación sexual superiores al promedio general de 11%.

En el caso de Brasil, las mujeres reciben entre un 75% y 74% del salario de los hombres, por laborar en las mismas condiciones, pues la brecha es de 25% y 26%, la más alta de América Latina y una de las más elevadas en el mundo. En México, la brecha salarial es de 13%.

Brasil y México también forman parte de las 13 economías que, según Ghose, se han beneficiado de la globalización, junto la República de Corea (33% de brecha salarial por discriminación sexual), Singapur (14% a 15%), Hong Kong (8%), China (6% a 7%), y Filipinas (6%).

El estudio de Oostendorp desgraciadamente no incluye al total de los 13 países no industrializados privilegiados por la IED, señalados por Ghose, como para hacer una interpretación todavía más ajustada.

Por otra parte, otros tres, a los que sí incluye, China, Filipinas, y Hong Kong, presentaron brechas más bien bajas, de 6%-7%, 6% y 8%, respectivamente. En el caso de los dos primeros, parece cumplirse el hallazgo de Oostendorp en cuanto a que la brecha salarial por sexo es menor en los países más pobres (donde la fuerza de trabajo está casi “democráticamente” empobrecida), pero en el caso de China también se cumpliría un hallazgo de Joeques, en cuanto a que en los países de regímenes ex socialistas, la brecha es menor porque mujeres y hombres tuvieron (tendrían, en el caso de China) un acceso más igualitario a la educación, sin que esto quiera implicar que el Estado chino no reproduzca el tradicional orden económico y simbólico que subordina y menosprecia a las mujeres.

Los datos anteriores estarían indicando, pues, que la IED tiende a dirigirse hacia países en los cuales existen importantes brechas salariales en contra de las mujeres, las cuales pueden ser un factor adicional de rentabilidad.

CONCLUSIONES: EL GÉNERO ABARATA LA FUERZA DE TRABAJO

Del análisis anterior, pueden extraerse las siguientes conclusiones, que serán útiles, también, para analizar, a continuación, el contexto del mercado laboral costarricense:

1. Bajo el modelo de desarrollo por sustitución de importaciones y de mercados internos protegidos, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo fue inferior que durante el proceso de cambio hacia –y en lo que lleva de permanecer–, el modelo de industrialización para la exportación y el ‘libre comercio’ mundial. (Standing y Joeques)

En términos de la explicación económica, esto se debe al reemplazo del llamado “salario familiar”, por el salario individual, que potencia el efecto de “trabajador añadido”, por el cual, para la ‘unidad familiar’ –principalmente las mujeres– el costo de oportunidad de no participar en el mercado laboral es mayor que participar en él.

Este proceso, a su vez, es desatado por la reducción, en el nuevo modelo, del papel del Estado en la economía y la minimización del Estado de Bienestar, que proporcionaba a la familia nuclear de jefatura masculina (modelo patriarcal) una mayor protección –pues el salario del jefe contenía ‘a la mujer y los hijos’– y favorecía lo que Joeques llama la ‘aristocracia laboral masculina’, en la cual estaba incluido el concepto marxista del ‘proletario’ (Flórez-Estrada, 2004c).

2. Bajo el modelo de desarrollo por sustitución de importaciones y de mercados internos protegidos, la brecha salarial por sexo fue mayor que bajo el actual modelo, durante cuyo desarrollo la brecha tendió a disminuir (al año 2004, se encontraba en un 11%, como promedio mundial, si bien otros estudios la ubican entre el 10% y el 25%). (Oostendorp)
3. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiende a aumentar, y la brecha salarial por sexo a disminuir, durante el proceso de expansión de la ‘nueva’ industrialización y hasta que alcanza un nivel de estabilidad. Una vez allí, se estancan o incluso pueden retroceder. (Joeques).
4. Existe evidencia de que, en algunos casos, la globalización disminuye la brecha salarial por sexo (por ejemplo, en las ocupaciones no calificadas), y que, en otros, la incrementa (por ejemplo, en las ocupaciones altamente calificadas, como programación de computadoras). (Oostendorp). Lo último ocurre porque la globalización profundiza la “complementariedad de destrezas” (Oostendorp), es decir, la segmentación por sexo del mercado laboral, a su vez es una consecuencia de la especialización humana en géneros.
5. La mayor proporción de IED, en los países no industrializados, se ha dirigido de manera preferencial a los mercados que ofrecen trabajo barato de mujeres, precisamente a un grupo de 13 de ellos, en los cuales la brecha salarial por sexo es mayor que el promedio mundial, e inclusive de las más altas del mundo, como Brasil (25%-26%), República de Corea (33%), Singapur (14%-15%), México (13%). (Oostendorp)

EL CONTEXTO DEL MERCADO DE TRABAJO EN COSTA RICA

Rasgos principales del cambio de modelo de desarrollo

En Costa Rica, el cambio del modelo se inició en 1984, con medidas destinadas a abrir la economía al comercio internacional, liberalizar el flujo de capitales y la actividad bancaria, y redefinir el papel del Estado en la economía (Jiménez, 1998: 562).

La aplicación, “a la tica”, de las medidas del “Consenso de Washington”, luego de la firma del primer Programa de Ajuste Estructural (PAE), en 1985, inició, además, un nuevo estilo nacional de desarrollo (Rovira, 2004: 313).

En el caso costarricense, se trataba de lograr dos objetivos generales y algunos específicos, sin poner en entredicho la democracia representativa nacional. (Lizano, 1999: 55-56)

Los objetivos generales eran: “(...) restablecer los equilibrios macroeconómicos e impulsar el proceso de ajuste estructural, con el propósito de consolidar, simultáneamente, la democracia, el progreso social y el desarrollo económico.” (1999: 55-56). Y, los específicos: reducir el déficit consolidado del sector público, lograr una mayor apertura de la economía, restablecer los salarios reales y limitar el pago de los intereses de la deuda pública externa a las posibilidades reales del país. (Lizano, 1999: 58-59)

El análisis de Montiel (2000a) para el período 1986-1997, hace un balance de los cambios introducidos con el nuevo estilo nacional de desarrollo, en la primera década de su aplicación, y llega a la siguiente conclusión general: el crecimiento económico se tornó más volátil (el PIB varía excesivamente de un año a otro) y bajó el ritmo de crecimiento del empleo, sin embargo, no hubo destrucción masiva de puestos de trabajo, salvo en el caso del sector agropecuario.

Pero en el caso de este último, afirma que se trata de “una tendencia de largo plazo que inició con la tecnificación del sector y el agotamiento del modelo agroexportador en las décadas de los años cuarentas y cincuentas, y que continuó con el auge de la industrialización sustitutiva de importaciones de los años sesentas y setentas, y no una consecuencia directa del modelo de apertura económica.” (Montiel, 2000a: 263-286).

Coincidiendo con el análisis de Trejos (2000), en cuanto a que el estilo particular con que se aplicaron las reformas estructurales en el país, moderó y, en algunos casos, evitó los efectos más negativos que se constataron en la mayor parte de América Latina, Montiel considera que “la gradualidad de las reformas, las políticas de promoción de las exportaciones y el apoyo al sector productivo para la reconversión explican la inexistencia de destrucción masiva de empleos en la economía costarricense.” (Montiel, 2000a: 282)

Pero, además, en Costa Rica, la producción para la demanda interna continuó jugando un papel importante, a pesar del cambio de modelo. (2000a: 282)

Otras constataciones de la autora, fueron las siguientes:

- Los salarios reales crecieron a partir de 1992, sin embargo, la relación entre el crecimiento del salario real y la productividad media del trabajo, es menor después de las reformas.
- Además de la importante reducción ya explicada del sector agropecuario, la estructura productiva registró los siguientes cambios:
 - la industria, la construcción y el gobierno general se contrajeron de manera modesta, y “(...) antes como después de las reformas, han sido de bajo crecimiento del valor agregado.” (2000a: 284)

- el peso del sector de servicios aumentó un 10% (hasta 1997).
- el sector comercial mantuvo su participación.

Como se ve, estas características coinciden con la tendencia mundial antes analizada.

- La estructura de las exportaciones cambió hacia una mayor participación de los productos no tradicionales y –hasta la llegada de la multinacional INTEL, en 1997–, el turismo se constituyó en la principal actividad generadora de divisas, superando a los dos productos tradicionales de exportación más importantes: banano y café.

Todos estos cambios, fueron resultado directo de las reformas aplicadas que, concretamente, se tradujeron en: “(...) una mayor liberalización financiera y desarrollo de intermediarios privados, una mayor apertura comercial, las políticas de incentivos a la actividad turística y de promoción de exportaciones no tradicionales a terceros mercados (...) La reducción modesta de los servicios del gobierno general se atribuye también a la redefinición del papel del Estado en la actividad económica, reforma que aunque ha avanzado poco y lentamente, ha generado por lo menos un detenimiento del crecimiento del Estado.” (2000a: 284)

Para la investigadora, el crecimiento del rubro *Otros servicios comunales, sociales y personales* se debió a un efecto no buscado de las reformas: “(...) no se atribuye a las reformas económicas, más bien por la característica de informalidad y poca calificación de los empleos de este sector, puede estar reflejando un crecimiento de la informalidad y de la independencia laboral.” (2000a: 283)

No obstante, si bien el crecimiento de la informalidad no fue un resultado buscado por la reforma, sí parece ser un resultado, tanto de la incapacidad del nuevo modelo de generar suficientes puestos de trabajo formales, como del proceso de reducción del empleo público, y del consecuente incremento de la carga económica que recae sobre las personas –principalmente las mujeres– para satisfacer necesidades que ya no son cubiertas en la misma medida por programas públicos, debido a la reducción del papel del Estado en la economía.

En cuanto a la contracción de la actividad manufacturera o industrial, la autora afirma que “(...) mejoró en productividad laboral a raíz de la mayor competencia internacional, pero experimentó una disminución de la tasa de crecimiento de su producción y del empleo.” (2000a: 284) Este es otro rasgo del nuevo mercado laboral costarricense que coincide con la tendencia mundial.

El siguiente cuadro muestra la variación del PIB real (descontando la inflación) de la economía costarricense, según sectores de actividad económica, en el período 1957–1997, es decir, en ambos modelos de desarrollo.

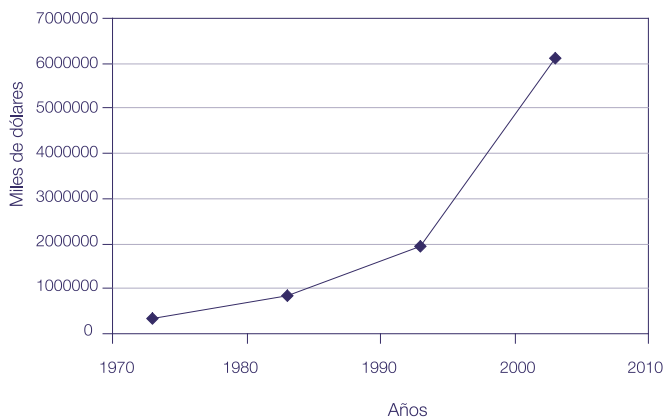
Cuadro 8. Costa Rica: coeficientes de variación de las tasas de crecimiento del PIB real, por períodos, según macrosectores económicos

Macrosector	1957-1980	1986-1997
Agropecuario	0.83	0.67
Industrias, minas y canteras	0.67	0.89
Electricidad, gas y agua	0.69	0.37
Construcción	1.24	3.55
Comercio, rest. y hoteles	1.14	0.77
Transportes, almac. y comunic.	0.55	0.45
Establ., financ., seg. y otros servic.	0.41	0.67
Bienes inmuebles	0.55	0.21
Gobierno general	0.61	0.50
Otros servicios personales	0.63	0.36
PIB	0.45	0.55

Fuente: Montiel, 2000a: 265.

El gráfico 1 ilustra el impacto del cambio del modelo de sustitución de importaciones al modelo exportador, en términos del comercio exterior. Muestra que, en un período de 30 años, el peso de las exportaciones costarricenses aumentó en 18 veces, pues pasó de equivaler a US\$ 337.657, en 1973, a US\$ 6.297,0 millones, en el año 2004, según cifras de PROCOMER y el Banco Central.

Gráfico 1. Costa Rica. Evolución de las exportaciones 1973-1983-1993-2003 (miles de dólares corrientes)



Fuente: CEPAL. Estadísticas. Elaboración propia.

Pero, ¿cómo cambió el *mercado laboral* costarricense, con el nuevo modelo? ¿Cuál es su perfil actual?

En los dos siguientes acápite se describe este proceso: el primero, recopila los rasgos del mercado laboral desde el inicio de las reformas y hasta 1997, y el segundo, actualiza los datos hasta el año 2004, de modo que sea posible comparar un período y otro.

El mercado de trabajo nacional hasta 1997

Según la investigación realizada por Montiel para el período 1987-1997, el mercado laboral nacional presentaba las siguientes características relevantes:

- Se constata una mayor escolarización de la fuerza laboral costarricense. Sin embargo, esta se caracteriza por tener niveles educativos relativamente bajos: un 57% tiene educación primaria, un 30% educación secundaria y sólo un 13% algún nivel de educación superior.
- En términos etarios, la PEA que más aumentó fue la de edades entre 25 y 55 años, lo cual indica una clara tendencia hacia el envejecimiento de la oferta laboral costarricense.
- La composición del empleo, por sexo, cambió, con el incremento notable de la presencia femenina en la estructura ocupacional. La proporción de mujeres dentro del total de ocupados pasó del 27% en 1987 al 31% en 1997. “Este comportamiento es consecuente con la mayor participación femenina en el mercado laboral costarricense y con la capacidad de la economía para absorber a esa mayor oferta laboral.” (Montiel, 2000b: 431) La PEA femenina creció un 4% anual durante 1987-1997, lo cual implicó un aumento del 43% en los diez años estudiados, mientras que la masculina lo hizo en 24%.

Así, en Costa Rica, con el nuevo modelo económico, también se verifica una relativa ‘feminización’ del mercado laboral –por lo pronto en términos cuantitativos–, según lo planteado por Standing y Joekes.

- A pesar de lo anterior, “existen grandes diferencias según el nivel educativo de la mujer, siendo las más educadas las que participan más en el mercado de trabajo.” (Montiel, *ídem.*)
- La tasa de desempleo abierto promedio del período 1987-1997, fue del 5%. Desde 1976, las más afectadas por este problema fueron las mujeres, y las personas jóvenes (*de las cuales la mitad son mujeres. Nota de MFE*) entre 12 y 19 años. En 1997, la tasa de desempleo de los hombres fue de 4.9%, mientras que la de las mujeres fue de 7.5%.

- En términos de la 'jefatura de hogar' (es decir, de quien provee el mayor ingreso), la tasa de desempleo de las mujeres fue mayor que la de los hombres, pero entre las/los 'no jefes', más bien fue lo contrario.
- La población ocupada muestra una tasa de crecimiento promedio anual del 2.9% durante los últimos once años. En términos absolutos, el empleo siempre creció, salvo en 1991 y 1996, cuando el número de personas trabajando remuneradamente se redujo a raíz de las recesiones de esos años.
- El sector público dejó de ser un generador importante de empleo: perdió dos puntos porcentuales de participación en los últimos once años. En 1997 representaba el 14% del empleo total.
- Por sectores productivos, el comportamiento del empleo fue el siguiente:
 - Decrecieron los puestos de trabajo agropecuarios; su participación en el empleo total bajó de 28% al 21%.
 - Los empleos en la actividad manufacturera pasaron, de una leve tendencia al aumento durante los primeros años de la apertura comercial, a un decrecimiento continuo a partir de 1992: cayeron 3.3% en cinco años (entre 1992 y 1997). Excepto en el sector textil, no se registró destrucción de empleos industriales. A pesar de esto, la participación relativa de este sector en el empleo total se mantuvo.

Como puede verse, el decrecimiento de los empleos en el agro y la industria, en este período, en Costa Rica, también fue coincidente con la tendencia internacional.

- La actividad textil y de confección generó empleos en forma importante desde 1987 hasta 1992, pero durante 1996 y 1997 experimentó reducciones severas (de 39.000 puestos de trabajo en 1994 y 1995), de modo que en 1997 se registraron solo 28.000 empleos, cifra inferior a la de 1987, que fue de 33.000. "Sin duda el auge de la maquila textil explica el crecimiento inicial, y la posterior retirada de varias de estas empresas maquiladoras, el declive posterior." (2000b: 436)
- Los sectores cuya participación en el empleo total mostró una tendencia creciente fueron: comercio, restaurantes y hoteles (a partir de 1991); transportes, almacenamiento y comunicaciones (a partir de 1989); establecimientos financieros, seguros y servicios a empresas (desde 1987); y otros servicios comunales, sociales y personales (a partir de 1991).
- Los resultados anteriores "(...) evidencian que el grueso del empleo adicional generado en el país ha sido en los sectores no transables de la economía." (2000b: 435)

Se ratifica, pues, en Costa Rica, la tendencia mundial al crecimiento del peso del sector de servicios.

- Para 1997, el empleo asalariado representó el 70% del empleo total; el empleo por cuenta propia, el 20%; los patronos, el 7%; y el restante 3% correspondió a trabajadores no remunerados (cifras de 1997).
- A lo largo del período, el trabajo independiente aumentó en 50%, con una tasa de crecimiento anual del 4%; el empleo asalariado creció en 32%, con una tasa anual del 2.8%. “Esta dinámica ha incluso generado una mayor participación del trabajo independiente en el empleo total, el cual representaba un 24% en 1987 y llegó a representar un 27% en 1997.” (2000b: 436)
- Los empleos del sector informal crecieron un 59% en los últimos once años, mientras que el sector formal lo hizo en 42% (166.269 puestos formales y 141.077 informales).
- Los empleos que más crecieron, en el período estudiado, fueron los de tiempo parcial, con 81%, mientras que los de tiempo completo lo hicieron en 27%. Las jornadas laborales parciales prevalecieron entre los trabajadores por cuenta propia –o independientes– y patronos (31%), seguidos por los asalariados (14%).

Entre los independientes, los empleos de tiempo parcial crecieron 111%, mientras que los de jornada completa lo hicieron en 33%.

- Durante el período 1987-1997, el número de mujeres que laboraban tiempo parcial aumentó en 84%. Los trabajos de tiempo completo ocupados por hombres crecieron en 30%, mientras que los de tiempo parcial ocupados por ellos solo lo hicieron en 20%.

Para 1997, el 54% de las mujeres trabajaba en jornadas parciales, frente al 35% de los hombres.

Puede verse que en Costa Rica también se cumplió la segunda faceta de la feminización del mercado de trabajo planteada por Standing: la precarización del empleo, mediante el aumento de los trabajos informales y de tiempos parciales, principalmente para mujeres.

Montiel intuye una relación entre el crecimiento de los tiempos parciales y el efecto de la institucionalizada división sexual del trabajo para las mujeres: “Esta estadística posiblemente es reflejo de las otras actividades que realizan las mujeres en torno a la atención, cuidado y educación de los niños y las labores domésticas en los hogares (...) la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral ha estado en empleos de tiempo parcial que les permiten combinar su participación en la economía con la crianza de los niños y el cuidado del hogar.” (2000b: 442)

Esta percepción también es expresada por Gutiérrez Espeleta y Rodríguez Solera en su ensayo “La participación de las mujeres en el trabajo remunerado en Costa Rica, durante el período 1950-1997” (Gutiérrez y Rodríguez, 2000).

Sin embargo, como se verá en el capítulo siguiente, si se incorpora la categoría de género –como especialización humana– al análisis, la participación ‘feminizada’ de las mujeres en el mercado laboral costarricense, es decir, con empleos precarios y con una importante brecha salarial por discriminación sexual, no se debe únicamente a la división sexual del trabajo –que les impone, por ejemplo, limitaciones de horario para invertir tantas horas como los hombres en aquél–, sino también al orden simbólico que los géneros expresan, y que actúa en el plano de la cultura y del *habitus* colocándolas en desventaja de desempeño –y a la hora de evaluar ese desempeño– frente a los hombres, por ejemplo en la desigual capacidad de alardeo de sus respectivos logros y aportes en la empresa durante los procesos de evaluación.

- En el período, en términos globales, se crearon más empleos ‘calificados’. Las ocupaciones directivas, profesionales y técnicas crecieron un 57%, y las de apoyo administrativo y supervisión de procesos, un 48%.
“Se concluye que ha existido un mejoramiento en la calificación de las ocupaciones durante el período del modelo de apertura económica.” (2000b: 447)
- La razón entre los salarios de las ocupaciones calificadas y no calificadas (2:1) no mostró una tendencia clara hacia el aumento o disminución.
- Los sectores más formales de la economía y con intensa presencia del Estado, como electricidad y agua; establecimientos financieros; y el gobierno general, mostraron las proporciones más elevadas de empleos de buena calidad no salarial (esto es, que el empleador tiende a cumplir con la legislación en torno al salario pagado y al aseguramiento, a la vez que a contratar empleados en forma permanente).
- El sector industrial se encuentra entre los sectores de elevada proporción de empleos de buena calidad no salarial, con un 70%.
- Las actividades de comercio y transportes, dos de las más dinámicas en generación de empleo asalariado durante el periodo estudiado, registraron los mayores porcentajes de crecimiento del empleo de mala calidad no salarial. En ambos casos, el crecimiento del empleo de regular calidad fue mayor que el de buena calidad.
- Otros dos sectores dinámicos en creación de empleo: *Otros servicios* y *Servicios financieros*, mostraron un mayor dinamismo en la creación de empleos de buena calidad no salarial.
- Para 1997, los sectores con mayor proporción de empleos de buena calidad salarial (esto es, que el trabajador percibe un salario superior o igual al promedio de su clase), fueron industria y minas; construcción; y electricidad y agua. En todos ellos hay una presencia mayoritaria de hombres.

- Para 1997, los sectores con mayor proporción de empleos de buena calidad salarial (esto es, que el trabajador percibe un salario superior o igual al promedio de su clase), fueron industria y minas; construcción; y electricidad y agua. En todos ellos hay una presencia mayoritaria de hombres.
- Los que mostraron proporciones más altas de empleos de mala calidad salarial, fueron: *Otros servicios, comunales, sociales y personales* donde la presencia mayoritaria es de mujeres; y, en menor medida, los sectores *Agropecuario y Transportes, almacenamiento y comunicaciones*.
- El sector *Comercio, restaurantes y hoteles*; el *Gobierno general*; y, en menor medida, *Establecimientos financieros*, tendieron a mostrar creación de empleos de mejor calidad salarial.
- En *Transportes, almacenamiento y comunicaciones*; y *Establecimientos financieros y de seguros*, crecieron más los empleos de mala y regular calidad salarial, lo cual implicó una disminución de la participación del empleo de mejor calidad, es decir, que se registró un deterioro de la calidad salarial.
- El sector de *Otros servicios* también registró un aumento importante de los empleos de mala calidad salarial.
- En términos globales, en 1997, solo un 37% de los empleos eran de buena calidad salarial, mientras que en más de la mitad, 63%, los asalariados percibían un salario inferior al promedio de su misma clase.
- Se registró un crecimiento más acelerado de los empleos de mala calidad salarial, pero también un aumento en los de buena calidad, en detrimento del empleo de regular calidad, que disminuyó 11% en el empleo total “(...) lo cual ha provocado un cambio en la estructura la cual se vuelve más concentrada hacia las dos categorías extremas”. (2000b: 452)

Este hallazgo de Montiel también coincide con el efecto de la feminización del trabajo por “flexibilización”, mencionado por Standing, es decir, que en la práctica aumentaron los empleos no regidos por la estabilidad o por la jornada laboral legalmente establecida.

- En general, se registró un mayor crecimiento en los empleos de mala calidad salarial, con sólo dos excepciones: *Gobierno general* y *Otros servicios comunales, sociales y personales*.
- El sector de *Transportes, almacenamiento y comunicaciones* registró una mejora en la calificación de sus ocupaciones, “pero sin ninguna mejora en las calidades salarial y no salarial, hecho que significa que los trabajadores realizan tareas más calificadas pero sin un mejoramiento en las condiciones de estabilidad, remuneración y aseguramiento.” (2000b: 453)

Según las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), las mujeres ocupadas en el mercado laboral tienen un mayor nivel de calificación que los hombres que lo hacen, de modo que esta comprobación de la autora afecta principalmente a las mujeres.

- El sector industrial solo mostró un mejoramiento en la calidad no salarial de sus empleos, mientras que el sector construcción experimentó un deterioro de aquellas tres dimensiones de calidad, para convertirse en el sector con el peor desempeño.

En este punto, es importante recordar la significativa presencia de fuerza de trabajo inmigrante –principalmente nicaragüense– en esta actividad, que también sufrió un proceso de ‘feminización’, es decir, en el sentido de su precarización.

El cuadro 9 resume el comportamiento de los distintos macrosectores económicos, con el nuevo modelo de desarrollo, según los factores contemplados hasta aquí.

Cuadro 9. Costa Rica. Desempeño de los macrosectores económicos por concepto, según dinamicidad. 1987-1997

	Produc- ción	Produc- tividad	Exporta- ciones	Capital humano ^a	Empl.	Calidad del empleo		
						calific.	CNS	CS
Más dinámicos ^b								
Electricidad, gas y agua	Alto	Aum.		Alto	GD	E	-	-
Transportes, almacenamiento y comunic	Alto	Aum.		Int.	GF	M	E	E
Comercio, restaurantes y hoteles	Alto	Dec.		Int.	GF	-	E	-
Otros servicios comunales, sociales y personales	Alto	Dec.		Int.	GF	M	M	M
Establec. Financieros, seguros y serv. empresas	Alto	Dec. ^c		Alto	GF	M	M	E
Rezagados								
Agropecuario	Bajo	Aum.	Bajo	Bajo	GD	M	M	E
Industria y Minas	Bajo	Aum..	Bajo	Int.	GD	E	M	=
Gobierno General	Bajo	Aum..		Alto	GD	M	M	M
Construcción	Bajo	Dec.		Bajo	GD	E	E	E
País				INT.		M	M	=

Aum.: aumenta, Dec.: decrece, int.: intermedio

GF: generación fuerte, GD: generación débil, EL: eliminación

M: mejora, E: empeora, = se mantiene, -: no hay evidencias

A/ Con base en 100% de directivos, profesionales y técnicos de 1987, alto: > = 20%, int: <20 y >=10 bajo: <=5%

b/ De alto crecimiento en la producción real.

c/ Resultado dudoso.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 2 del capítulo anterior de la autora y de los cuadros 4, 5 y 6.

Allí puede apreciarse que, tres de los cuatro sectores más dinámicos de la economía, porque registraron un incremento “alto” en su producción, vieron incrementar la productividad del trabajo, contaron con empleados mejor calificados, y registraron una “generación fuerte” de empleos, esto es, los sectores de 1. *Transportes, almacenamiento y comunicaciones*; 2. *Comercio, restaurantes y hoteles*; y 3. *Establecimientos financieros, seguros y servicios a empresas*, también registraron un empeoramiento de la calidad no salarial (1 y 2) y de la calidad salarial de sus empleos (1 y 3).

Una importante apreciación de Montiel es que: “(...) en el caso de Costa Rica, los sectores dinámicos en producción también fueron dinámicos en empleo (...) el crecimiento no ocurrió por aumentos de productividad sino por acumulación del factor trabajo.” (2000b: 454)

Pero, a la luz del cuadro 9, también podría añadirse que, en el período estudiado, y en el marco del nuevo modelo de desarrollo, en algunos sectores –los más dinámicos–, el crecimiento económico ocurrió gracias a la extracción de una mayor plusvalía del factor trabajo, que se expresó en el hecho de que, a pesar de mejorar su calificación o de mantenerse igual, vio empeorar su calidad salarial y no salarial.

Si el crecimiento económico ocurrió gracias a un incremento de la fuerza de trabajo, y la obtención de una mayor plusvalía ocurrió por una mayor explotación de la fuerza de trabajo –y no por un aumento en la productividad–, y ambos ocurrieron en un contexto de feminización del factor trabajo, es coherente plantear que entre 1997 y 2004 la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado –en la doble acepción planteada por Standing: esto es, tanto por la mayor incorporación numérica de las mujeres a la fuerza de trabajo, como por el recurso a formas de contratación ‘típicamente femeninas’, es decir, flexibles, informales y con crecimiento de los tiempos parciales–, contribuyó a bajar los costos laborales para las empresas en la economía.

Dicho de otra forma, el género –de las mujeres– contribuyó, también en Costa Rica, a abaratar la fuerza de trabajo.

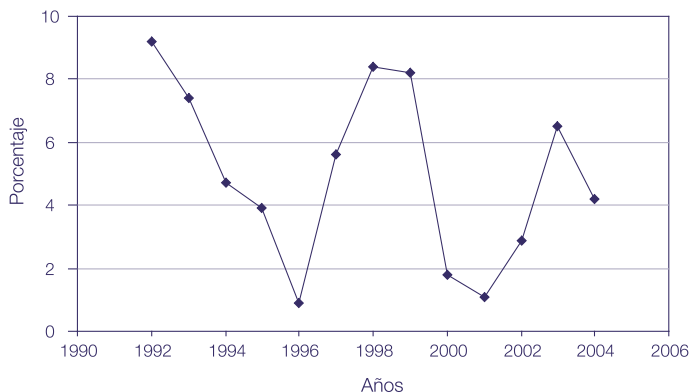
El mercado de trabajo nacional en el período 1997-2004

Contexto general

En este período, y a partir de las EPHM, en el mercado laboral se verifica, en algunos casos, la continuidad de las principales tendencias registradas por Montiel en el período anterior, y en otros, una tendencia al estancamiento o al retroceso.

Como ilustra el gráfico, lo anterior ocurrió en el marco de la persistencia de la tendencia general hacia la volatilidad, mostrada por el crecimiento económico desde el inicio de las reformas, ya señalada.

Gráfico 2. Costa Rica. Variación de la tasa de crecimiento del PIB real 1991-2004



Fuente: BCCR. Elaboración propia.

El cuadro 10 muestra el aporte relativo de cada rama de actividad al PIB, en el período 1997-2004, a precios constantes. Allí puede observarse que las ramas con mayor peso en el PIB fueron: *Industria Manufacturera, Comercio, restaurantes y hoteles, Transporte, almacenaje y telecomunicaciones, Servicios comunales y personales, y Agricultura, silvicultura y pesca.*

Cuadro 10. Producto Interno Bruto por industria a precios constantes /n1
Composicion porcentual 1997-2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Producto interno bruto a precios de mercado	100	100	100	100	100	100	100	100
Menos: Impuestos sobre los productos y las importaciones (netos de subvenciones)	9,9	10	9,3	9,2	9,4	9,4	9,2	9,1
Producto interno bruto a precios básicos	90,1	90	90,7	90,8	90,6	90,6	90,8	90,9
Agricultura, silvicultura y pesca	11,2	11,2	10,8	10,7	10,7	10,1	10,2	9,9
Extracción de minas y canteras	0	0	0	0	0	0	0	0,1
Industria manufacturera	21,4	21,9	25,3	24,1	21,7	21,8	22,2	21,7
Construcción	3,5	3,8	3,5	3,6	4	3,8	3,8	3,9
Electricidad y agua	2,7	2,7	2,7	2,8	2,9	3	2,9	3
Comercio, restaurantes y hoteles	18,8	18,9	17,8	17,8	17,9	17,7	17,1	17,2
Transporte, almacenaje y comunicaciones	9,1	9,1	9	9,7	10,5	11,5	12,2	13,2
Servicios financieros y seguros	3,6	3,5	3,5	3,9	4	4,1	4,3	4,6

Continúa

Continuación

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Actividades inmobiliarias	5,4	5,1	4,9	4,9	5	4,9	4,7	4,6
Otros servicios prestados a empresas	2,4	2,3	2,4	2,8	3,2	3,4	3,4	3,5
Servicios de administración pública	2,8	2,5	2,4	2,4	2,5	2,4	2,3	2,2
Servicios comunales, sociales y personales	11,2	10,9	10,4	10,5	10,5	10,6	10,3	10,1
Menos: servicios de intermediación financiera medidos indirectamente(SIFMI)	2,1	2,1	2,1	2,4	2,5	2,7	2,8	3

Notas: n1/ Cifras preliminares para el 2003 y 2004.

Fuente: BCCR

Si se observa la evolución relativa del aporte anual de cada rama de actividad al PIB, en el período 1997-2004, en colones constantes, puede verse que las ramas que mostraron un desempeño más dinámico y creciente, de un año a otro, fueron las de: *Transporte, almacenaje y comunicaciones, Servicios financieros y seguros, Construcción y Otros servicios prestados a empresas* (en la cual se ubican los centros de llamadas o *call y contact centers*).

La rama *Industria manufacturera* (donde se ubica Intel, entre otras empresas que son IED), mostró el crecimiento porcentual más alto (24.7%), en el año 1999 –lo cual refleja, precisamente, el inicio de la producción de esta empresa–, pero luego tiende a variar de manera modesta y estable, de un año a otro.

Cuadro 11. Tasas de variación anual del Producto Interno Bruto relativo por industria a precios constantes /n1 1997-2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Producto interno bruto a precios de mercado	5,6	8,4	8,2	1,8	1,1	2,9	6,5	4,2
Menos: Impuestos sobre los productos y las importaciones (netos de subvenciones)	6,1	8,7	1,3	0,5	3,1	3	4,2	2,7
Producto interno bruto a precios básicos	5,5	8,4	9	1,9	0,9	2,9	6,8	4,3
Agricultura, silvicultura y pesca	1,5	8,2	4,5	0,7	1,4	-3,3	7,5	1,6
Extracción de minas y canteras	12,9	9,3	-6,1	6,3	6,4	-3,1	3,8	3,5
Industria manufacturera	7,7	11,4	24,7	-2,9	-9,1	3,4	8,7	1,5
Construcción	6,1	17,4	-1,6	4,4	14,4	-1,5	4,8	6,6

Continúa

Continuación

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Electricidad y agua	5,5	8,7	6,2	6,4	4,1	5,3	5,8	4,9
Comercio, restaurantes y hoteles	6,1	8,5	2,4	1,5	1,9	1,6	2,9	5
Transporte, almacenaje y comunicaciones	9,9	8,1	6,9	10,2	9,3	12,2	13,7	12,1
Servicios financieros y seguros	7,8	6,5	9,4	10,7	4,7	6,7	11,3	10,6
Actividades inmobiliarias	3,1	2,9	3,4	2,3	2,7	1,3	2,3	2
Otros servicios prestados a empresas	4,2	6	14,5	16,2	17	7,2	8,5	6,5
Servicios de administración pública	1,5	0	1	2,5	3,5	1	1	0,9
Servicios comunales, sociales y personales	2,9	5,8	3,4	2,6	1,7	3,4	3,6	2,2
Menos: Servicios de intermediación financiera medidos indirectamente (SIFMI)	6,1	8,9	11,9	14,3	3,8	14,3	9,1	11,7

Notas: n1/ Cifras preliminares para el 2003 y 2004.

Fuente: BCCR.

El perfil del género del mercado laboral

La fuente utilizada para este acápite es la EHPM, del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Sobre esta encuesta, debe tenerse presente que debido a modificaciones que se le debieron hacer a partir del Censo del 2000, "(...) las series de datos correspondientes a los períodos 1987-1999 y 2000 en adelante no son comparables en sus valores absolutos. Sí se considera factible comparar las tasas de participación económica (ocupación, neta de participación, desempleo y subempleo) así como los porcentajes de hogares en situación de pobreza, debido a que el análisis realizado con los datos del 2000, antes y después de aplicar la nueva ponderación, mostró que estos indicadores no presentan cambios de magnitud importante. Sin embargo, no se recomienda la comparación de las variables relacionadas con los ingresos, los sectores de actividad y las ocupaciones, debido a que sí mostraron ser más susceptibles al cambio en las ponderaciones urbano-rural." (INEC: 2004)

Es decir, que los cambios efectuados en la EHPM modifican principalmente las cifras absolutas.

Además, antes de iniciar el análisis, es importante establecer que la EHPM no transmite una fiel imagen de la realidad del trabajo en Costa Rica, pues reinstituye la falsa división de la economía en 'dos esferas': la del mercado (pública y

remunerada) y la de la casa (privada y no reconocida como trabajo, por lo tanto no remunerada, y que, sin embargo, reproduce la fuerza de trabajo socialmente necesaria para el mercado).

Por ejemplo, según esta encuesta, en el 2004 la “población inactiva” estuvo compuesta por 428.442 hombres y 1.053.279 mujeres. Si se toma en cuenta el censo del 2000, esta última cifra equivale al 55.21% de todas las mujeres del país, mientras que la cifra de hombres equivale apenas al 22.51% del total.

De las cifras de “inactividad”, solo 36.362 hombres reportaron dedicarse a “quehaceres”, frente a 742.772 mujeres que reportaron esta condición.

Lo anterior implica una seria invisibilización del trabajo que realizan las mujeres en el ámbito doméstico, y plantea límites a la posibilidad de valorar la dimensión y el valor económico de este trabajo para la sociedad.

Por ejemplo, el Séptimo Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, ha estimado que “(...) el aporte del trabajo doméstico, pese a no estar contabilizado como trabajo, podría haber representado en el año 2000, un 9.8% del PIB, valor altamente significativo y comparable con el peso en colones reales del sector de servicios comunales, sociales y personales de ese año (10.5%).” (EDNA, 2001: 258)

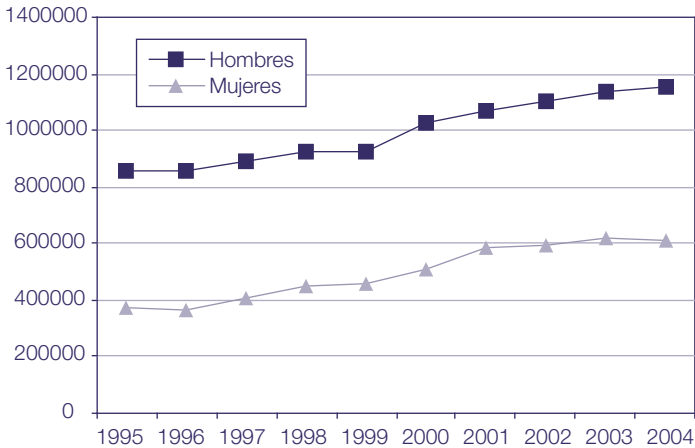
De allí la importancia de institucionalizar un módulo de uso del tiempo, que sea incorporado en la EHPM, que permita, a su vez, calcular de manera más fidedigna el valor económico de la reproducción de la fuerza de trabajo y del cuidado doméstico de las personas enfermas, discapacitadas, etc., que realizan principalmente las mujeres en el ámbito doméstico no remunerado, y de incorporarlo a las Cuentas Nacionales.

Establecidas las limitaciones de la EHPM, se procede ahora al análisis de los datos existentes.

En primer lugar, la Población en Edad de Trabajar (PET, de 12 años o más), pasó de 2.418.437 millones, en 1997, a 3.250.480 millones, en 2004: un incremento de un 34.4%. De este último total, 1.665.966 (51%) eran mujeres, y 1.584.514 (49%), hombres, una diferencia de 81.452 mujeres más que hombres, en el potencial laboral del país.

Sin embargo, el total de la Población Económicamente Activa, de ambos sexos, fue de 1.301.625 millones, en 1997, y aumentó a 1.768.759 en 2004 (creció un 26%), y de esta última cifra, 1.156.072 (65%) eran hombres y solo 612.687 (35%), mujeres.

Gráfico 3. Costa Rica. Fuerza de trabajo por sexo 1995-2004



Fuente: INEC, 2004. Elaboración propia.

En cuanto a la Tasa Neta de Participación, de ambos sexos, en el mismo período pasó de 53.8% a 54.4%. Esta última cifra implica un descenso con respecto a los años 2001 (55.8%), 2002 (55.4%) y 2003 (55.5%), si se toma en cuenta que la PET continuó creciendo.

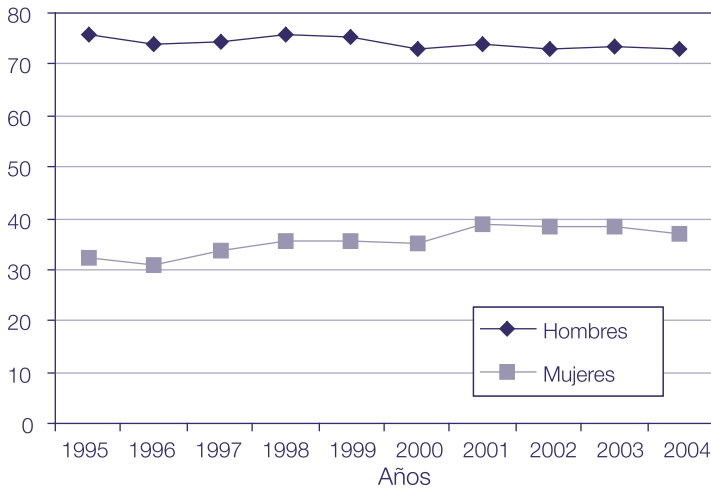
Por sexo, continuó la tendencia al incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, esta participación, que en su mejor momento se acercó, pero no alcanzó, el 40% (38.6%, en 2001), sigue siendo muy inferior a la masculina. De hecho, en 2004, la cantidad de mujeres en el mercado laboral no alcanzó a ser igual a la cantidad de hombres que participaba en 1995, y equivalió a una cifra que los hombres alcanzaron antes de 1985.

El gráfico 4 muestra la evolución de la participación de hombres y mujeres entre 1995 y 2004.

La tasa neta de participación de las mujeres se elevó, de 33.5%, en 1997, al 36.8%, en el 2004, para un crecimiento de 3.3 puntos porcentuales en siete años. (Entre 1987 y 2004, es decir, en un lapso de 17 años, aumentó 9.8 puntos porcentuales)

También se observa, entre 2003 y 2004, una reducción en su tasa de participación del 1.7%, pero es difícil determinar si esto implica el inicio de un cambio

Gráfico 4. Costa Rica. Tasa neta de participación por sexo 1995-2004



Fuente: INEC, 2004. Elaboración propia.

en la tendencia general, o si se produjo un subregistro debido a que, ese año, la recolección de los datos fue deficiente, como ha reconocido el INEC.¹⁹

De hecho, según la EHPM del 2005, que fue dada a conocer al estar por publicarse este libro, la tasa de participación de las mujeres aumentó nuevamente, a 40.4% (INEC, 2005). Sin embargo, el INEC introdujo cambios en esta última encuesta que la hacen no comparable con las anteriores.

A diferencia del período precedente, cuando la cantidad de fuerza de trabajo ocupada siguió una tendencia creciente, entre 1997 y 2004, más bien se registró una tendencia al estancamiento, con volatilidad, lo cual es congruente con la volatilidad del crecimiento económico que caracteriza a la economía, en el nuevo modelo de desarrollo.

En 2004, el porcentaje de personas ocupadas (50.9%) apenas mejoró en 0.2 puntos porcentuales con respecto a 1997 (50.7%), después de haber alcanzado un pico máximo de 51.8% en los años 2002 y 2003.

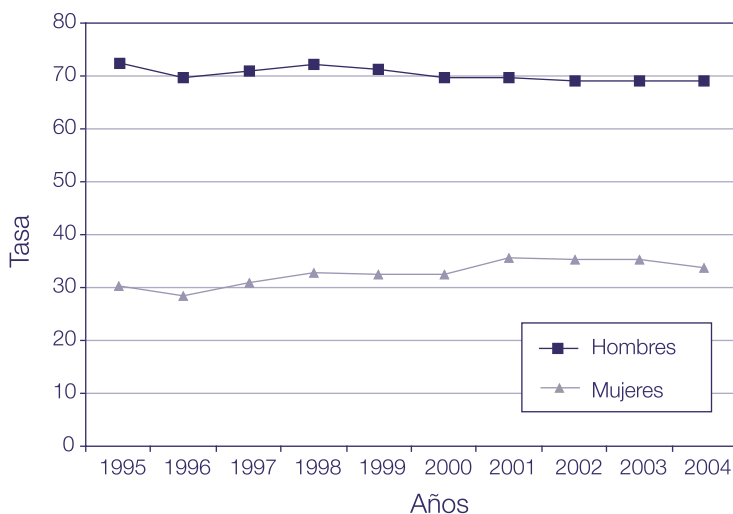
En este contexto, las mujeres, y las personas jóvenes (la mitad de las cuales son mujeres) siguen siendo las más afectadas por el desempleo y el subempleo: mientras

19 En el 2004, el personal encuestador más experimentado se concentró en el trabajo de campo para la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos, lo que bajó la calidad de la EHPM de ese año.

que, en 2004, los hombres representaron el 69% de la fuerza laboral ocupada, las mujeres constituyeron el 33.6%.

Por edades, el grueso de las personas ocupadas se ubicó en los rangos de 25 a 39 años (alrededor del 91% de hombres y 50% de mujeres) y de 40 a 59 años (un 90% de hombres y un 43% de mujeres).

Gráfico 5. Costa Rica. Tasa de ocupación total y por sexo 1995-2004



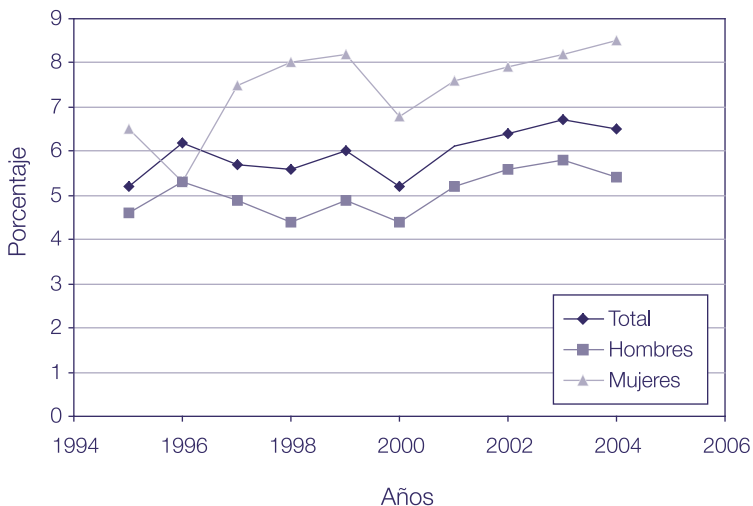
Fuente: INEC, 2004. Elaboración propia.

Entre 1995 y 2004, el desempleo continuó afectando más a las mujeres que a los hombres. Además, excepto en el año 2000, cuando registró un leve decrecimiento, el desempleo femenino muestra una tendencia ascendente, que en el año 2004 alcanzó el porcentaje histórico más alto: 8.5%, versus 5.4% para los hombres. Puede apreciarse, también, que el promedio de desempleo, para las mujeres, es superior al promedio nacional, en todos los años.

Por edades, el grueso de las personas afectadas por el desempleo abierto siguió concentrándose entre la juventud, y con mayor incidencia entre las mujeres: en los rangos de 12 a 17 años, alrededor del 14% de hombres y del 25% de mujeres estaban desempleadas; y de 18 a 24 años: un 11% de hombres y un 16% de mujeres.

Las mujeres son también las más afectadas por el subempleo visible (personas ocupadas que trabajan menos de 30 horas por semana, que desean trabajar más

Gráfico 6. Costa Rica. Tasa de desempleo abierto total y por sexo 1995–2005



Fuente: INEC, 2004. Elaboración propia.

horas por semana y están disponibles para hacerlo), pero los hombres lo son por el subempleo invisible (personas ocupadas que trabajan un total de 30 horas o más por semana, pero su ingreso mensual es inferior al mínimo legal). Se trata, pues, de empleos precarios –‘feminizados’– para hombres.

El gráfico 7 muestra dos rasgos importantes del nuevo mercado laboral: por un lado, que la tasa de subempleo visible, si bien es fluctuante, tiene una tendencia a crecer, tanto para los hombres como para las mujeres, pues pasó de un 4.2%, en 1997, a un 5.3% en 2004.

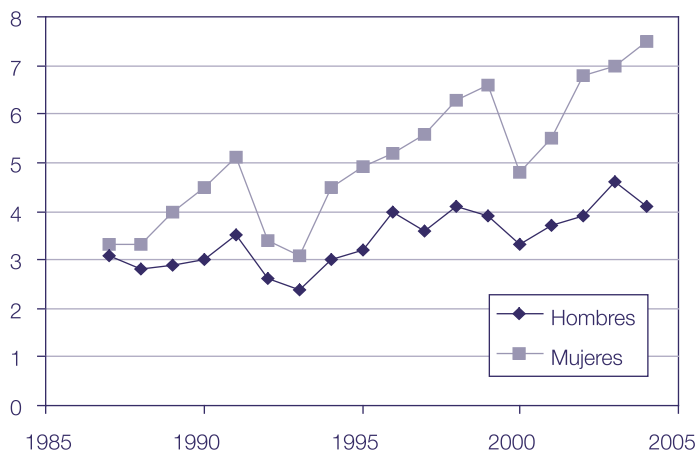
Por el otro, que esta situación afecta significativamente más a las mujeres, cuya tasa pasó de 5.6%, en 1997, a 7.5%, en 2004, mientras que, en el mismo período, la masculina pasó de 3.6% a 4.1%.

El gráfico 8 muestra las fluctuaciones del subempleo invisible, que indicarían una tendencia al estancamiento, de no ser por una disminución sostenida especialmente entre 2003 y 2004. En términos del período, pasó de 3.2%, en 1997, a 2.6%, en 2004 (una baja de 0.2%).

En el caso de los hombres, la tendencia en el período se ubica un poco más arriba del 3%, mientras que para las mujeres, en un poco más del 2%.

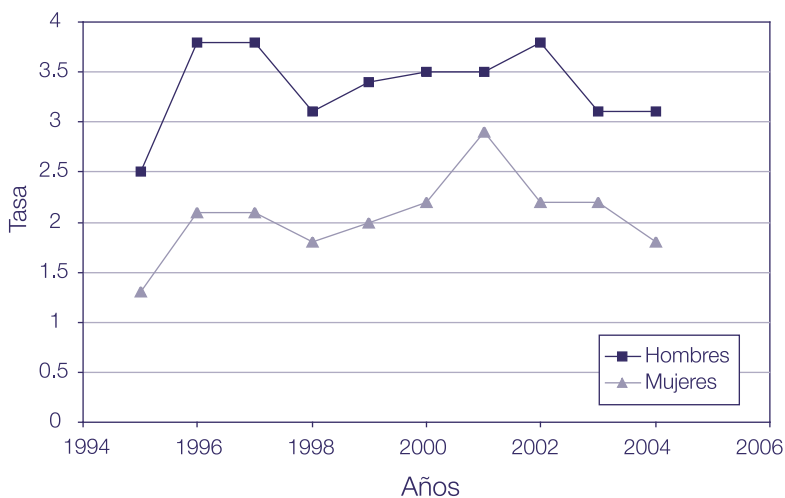
Como se sabe, tanto el subempleo visible como el invisible, son un síntoma de que la economía no es capaz de crear el suficiente volumen de empleos. En esto, también, la economía costarricense refleja la tendencia mundial.

Gráfico 7. Costa Rica. Tasa de desempleo abierto equivalente ('subempleo visible') por sexo
Serie 1987-2004



Fuente: INEC, 2004. Elaboración propia.

Gráfico 8. Costa Rica. Tasa de desempleo abierto equivalente ('subempleo invisible') por sexo
Serie 1995-2004



Fuente: INEC, 2004. Elaboración propia.

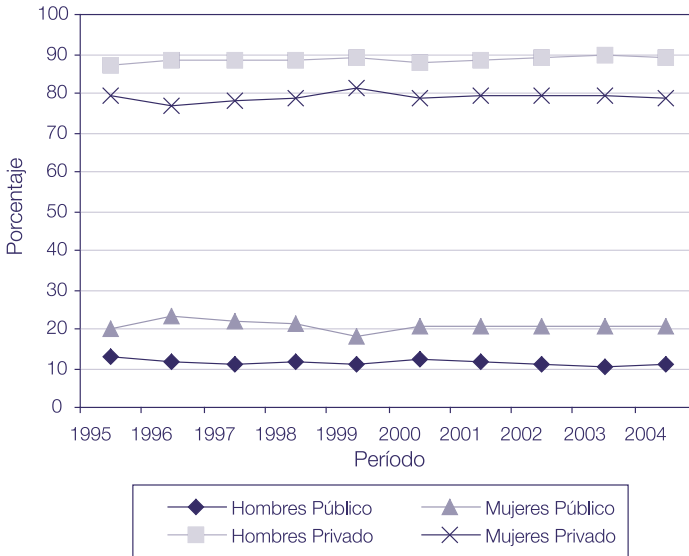
Las mujeres ocupadas tienen un mayor promedio de escolaridad que los hombres ocupados: 9.6 años versus 8.3, para un promedio general de 8.8 años de estudio.

Por categoría ocupacional, la población ocupada, en el período 1997-2004, muestra las siguientes características:

- Las personas ocupadas de manera independiente (patronos y quienes trabajan por cuenta propia) –332.518 hombres y 144.751 mujeres en 2004– registraron un incremento del 26%. Entre 1997 y 2004, los hombres en esta categoría aumentaron un 25% y las mujeres, un 30%.
- Los patronos –109.594 hombres y 24.595 mujeres en 2004– registraron un incremento del 31%. Entre 1997 y 2004, los hombres en esta categoría aumentaron un 30% y las mujeres, un 45%.
- Las personas que trabajan por cuenta propia –222.924 hombres y 120.156 mujeres en 2004– aumentaron en 30%. Entre 1997 y 2004, los hombres en esta categoría aumentaron un 23% y las mujeres, un 43%.

Estas cifras son un síntoma de que continúa la tendencia anterior, a la poca creación de empleos con calidad salarial y no salarial, y principalmente entre las mujeres.

Gráfico 9. Costa Rica. Población ocupada según sector institucional y sexo 1995-2004



Fuente: INEC, 2004. Elaboración propia.

- Las personas asalariadas –741.555 hombres y 395.771 mujeres en 2004– aumentaron un 25%. Entre 1997 y 2004, los hombres en esta categoría aumentaron un 21% y las mujeres, un 29%.
- Las personas empleadas por el Estado –116.851 hombres y 116.265 mujeres en 2004– aumentaron un 25%. Entre 1997 y 2004, los hombres en esta categoría aumentaron un 20% y las mujeres un 30%.
- Las personas empleadas por la empresa privada –618.632 hombres y 220.321 mujeres en 2004– aumentaron un 25%. Entre 1997 y 2004, los hombres en esta categoría aumentaron un 22% y las mujeres un 32%.

Los datos anteriores ratifican la feminización cuantitativa de la fuerza de trabajo asalariada, tanto en el sector privado como en el público.

- Las personas empleadas en servicio doméstico –6.072 hombres y 59.185 mujeres en 2004– aumentaron un 19%. Entre 1997 y 2004, los hombres en esta categoría aumentaron un 53% y las mujeres un 15%.

El incremento de la ocupación masculina en el servicio doméstico, también podría ser otra manifestación de la feminización general del mercado de trabajo, en el sentido de que más hombres deben aceptar ‘trabajos de mujeres’ en un orden que, como se ha explicado, lo femenino es desvalorizado.

- Los familiares no remunerados –19.500 hombres y 19.784 mujeres en 2004– aumentaron un 3%. Entre 1997 y 2004, los hombres en esta categoría disminuyeron un 13%, mientras que las mujeres aumentaron un 22%.

En 1997, por cada persona que trabajaba de manera independiente, había 2.59 personas laborando asalariadamente. En el 2004, esta relación bajó a 2.38. El cuadro 12 muestra las cifras absolutas para la serie.

Cuadro 12. Costa Rica. Población ocupada por categoría ocupacional 1997-2004

Indicador	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	1.227.333	1.300.005	1.300.146	1.455.656	1.552.924	1.586.491	1.640.387	1.653.879
Independientes	331.312	334.952	338.949	381.551	439.056	454.010	457.525	477.269
Patrono	90.364	102.624	105.280	83.200	123.423	124.860	140.834	134.189

Continúa

Continuación

Indicador	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Cuenta Propia	240.948	232.328	233.669	298.351	315.633	329.150	316.691	343.080
Asalariados	858.094	922.223	922.617	1.041.393	1.068.885	1.083.416	1.139.570	1.137.326
Empleado del estado	174.872	185.544	168.784	218.718	222.368	222.258	227.817	233.116
Empleado empresa privada	630.123	674.371	683.391	754.951	778.636	792.857	836.918	838.953
Servicio doméstico	53.099	62.308	70.442	67.724	67.881	68.301	74.835	65.257
Familiar no remunerado	37.927	42.830	38.580	32.712	44.983	49.065	43.292	39.284

Fuente: INEC, EHPM varios años. Elaboración propia.

Por rama de actividad, en este segundo período, la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, también se produjo en los sectores de mayor peso en la economía, esto es, los servicios y la industria. Pero mientras la contratación de mujeres en el sector de servicios muestra una tendencia general de ascenso, en el sector industrial presenta una tendencia general hacia el decrecimiento.

Además, como se verá a continuación, en tiempos de menor crecimiento económico, la industria tiende a expulsar mujeres, mientras que en la rama de servicios ellas aumentan sostenidamente su presencia, aunque esta fluctúe también según los ritmos de crecimiento de la actividad económica.

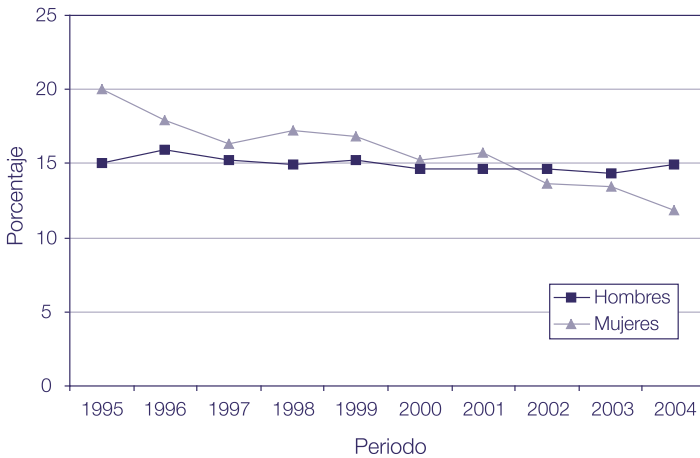
Entre 1995 y 2004, con fluctuaciones, la ocupación de las mujeres en la industria presenta una franca tendencia al decrecimiento, pues pasó del 20% del total de las mujeres ocupadas, al 12%, mientras que la de los hombres se mantuvo en 15%. Lo anterior ocurrió en un marco general en el cual la población ocupada en la industria tendió a decrecer, pues pasó del 16.5% del total de la población ocupada, al 14%.

Se recordará el señalamiento de Montiel, en cuanto a que, luego de una tendencia leve al incremento durante los primeros años de la apertura comercial, la actividad manufacturera comenzó a mostrar un decrecimiento continuo a partir de 1992. Esta tendencia general, pues, continúa, aunque se agravan sus consecuencias para las mujeres.

Esta caída general también coincide con el menor ritmo de crecimiento económico que se registra, especialmente, desde 1999, y al contrastarse con el sostenido crecimiento del sector terciario, indica que, en el nuevo modelo económico, y coincidiendo con la tendencia global, el peso de la actividad económica se inclina a los servicios, mientras que la rama industrial declina.

Los datos también hacen evidente que, en el marco del nuevo modelo de desarrollo y de la disminución del peso relativo del sector industrial, se verifica una mayor incorporación de las mujeres en la industria manufacturera en ciclos o coyunturas de auge de la actividad económica, pero también que, en los de desaceleración, ellas pierden sus empleos en este sector en números más significativos que los hombres. Aunque no se puede sacar una conclusión definitiva de este hecho, podría deberse a la concepción cultural según la cual, en tiempos de desaceleración económica, sería 'más importante' que los hombres o 'cabezas de familia' preserven su empleo –a pesar del creciente número de mujeres jefas de hogar.

Gráfico 10. Costa Rica. Personas ocupadas en la industria, como porcentaje del total de la población ocupada, por sexo 1995-2004



Fuente: INEC, 2004. Elaboración propia.

En el sector de los servicios, en el caso de la antigua rama del *Comercio, restaurantes y hoteles*, al analizar los datos se deben considerar los cambios introducidos en la EHPM, y especificarse dos períodos: hasta el 2000, y del 2001 en adelante.

Puede verificarse, en primer término, que la tendencia, ya registrada por Montiel, al incremento del empleo en el sector de servicios, continúa.

Pero, además es evidente que este incremento ocurre más a partir de contratar fuerza de trabajo femenina, que masculina: los hombres ocupados en esta rama representaron el 16.8% del total de hombres ocupados, en 1995, y aumentaron al 18.8% en 2000, mientras que, en el mismo período, las mujeres pasaron del 25.3% al 26.5%.

Desde 2001, con la nueva clasificación, del total de hombres ocupados, los que laboran en la rama *Comercio y reparación*, pasaron de ocupar el 19.1% de los puestos de trabajo, al 20%, en 2004, mientras que las mujeres pasaron de desempeñar el 18.5% de los empleos, al 19.9%.²⁰

Estos datos muestran que, a pesar de que la nueva clasificación favorece la sobre-representación de los hombres, pues las actividades de *Reparación* tradicionalmente tienen un sesgo de género a favor de la presencia masculina, el alto registro de mujeres en el *Comercio*, hace que su peso en esta nueva clasificación siga siendo muy significativo y creciente.

En la nueva clasificación *Hoteles y restaurantes*, se aprecia una situación similar. Los empleos ocupados por mujeres aumentaron del 8.3% en 2001, al 8.9% en 2004, mientras que los de los hombres disminuyeron levemente: 4% en 2001 y 3.8% en 2004.

En cuanto a la tradicional rama de *Establecimientos financieros, seguros y otros servicios a empresas*, entre 1995 y 2000 también la ocupación de las mujeres creció más que la de los hombres, pues pasó del 3.3% del total de mujeres ocupadas al 5.1%, mientras que estos aumentaron del 4.7% al 5.6%.

Con la nueva clasificación, esto es *Intermediación financiera* –que no incluye a las personas ocupadas en actividades de *Seguros y otros servicios a empresas*–, se verifica que, entre el 2001 y el 2004, hombres y mujeres “empataron” su presencia en los empleos del sector financiero, con el 2.2% del total de ocupados, cada sexo.

En cuanto a la clasificación tradicional de *Servicios comunales, sociales y personales*, entre 1995 y 2000 es clara la creciente presencia de mujeres y su predominancia, con 41.7% el primer año, y 45.5% en 1999. El año 2000 presenta una cifra de 15%, pero esto se debe al cambio realizado a la Encuesta, que separó de esta rama las actividades de *Enseñanza, Salud y Administración pública*.

Para el período 2001-2004, existen dos clasificaciones. Según la primera, *Servicios comunitarios y personales*, la presencia de las mujeres, que creció de 5.4% a 5.9% (6.5% en el 2003), es superior a la de los hombres, quienes registraron un descenso, de 3.1% a 2.7% (3.3% en el 2003).

20 La rama que antes se llamaba “Comercio, restaurantes y hoteles”, con la nueva clasificación se llama: “Comercio al por mayor y por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos”. Además, hay una nueva rama que se llama “Hoteles y restaurantes”. En lugar de la rama “Establecimientos financieros”, ahora existen “Intermediación financiera” y “Actividades inmobiliarias y empresariales”. En vez de la antigua “Servicios comunales, sociales y personales”, ahora existen, por separado: “Administración pública”, “Enseñanza”, “Salud y atención social”, “Servicios comunitarios y personales”, y “Hogares con servicio doméstico”.

En la segunda clasificación, *Hogares con servicio doméstico*, la presencia de las mujeres es también abrumadoramente mayoritaria: en 1995, del total de mujeres ocupadas, el 13% lo fue como fuerza de trabajo remunerada en los hogares, y el 14.5% en el 2004. De mantenerse en un estable 0.6% durante los tres primeros años del período, en el 2004, los hombres en esta actividad pasaron al 0.9% del total de hombres ocupados.

En términos de ocupaciones, el nuevo mercado laboral muestra las siguientes características, que se analizan, igualmente, para dos períodos, 1995-2000 y 2001-2004, debido a los cambios efectuados en la EHPM:

- Hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en las ocupaciones profesionales y técnicas (19% del total de las mujeres ocupadas, versus 10% del total de hombres ocupados, en 2000) lo cual es un reflejo del mayor nivel educativo de ellas sobre los hombres.
- Sin embargo, este mayor nivel de calificación alcanzado por las mujeres, con respecto a los hombres, no se traduce, como debería, en la categoría de los cargos de mayor responsabilidad de las empresas y el Estado: en el período 1995-2000, solo entre un 3% y un 4% de las mujeres que trabajan los ocuparon, frente a un 4% y 5% de hombres.
- Por rama, se encuentra que en el *Comercio* también se registra una mayor presencia de mujeres que de hombres: una diferencia de aproximadamente 4 puntos porcentuales, a favor de las primeras.
- En cambio, el declinante sector agropecuario registra empleos ocupados principalmente por hombres: 22%, frente a solo el 3% de mujeres, en el 2000.
- Igualmente, el sector *Transporte* registra una presencia prácticamente masculina, pues del total de mujeres ocupadas, las que laboran en esta rama no alcanzan ni un punto porcentual: 0.1% de 1997 a 1999, y 0.2% en 2000. Y como se vio, es una de las más dinámicas de la economía.
- Como se encontró en otros países, por ejemplo, en México (García, 2001), también en Costa Rica se registra un fenómeno reciente, que podría caracterizar la actual etapa del nuevo modelo, como es la “masculinización” de ciertas ocupaciones tradicionalmente femeninas, especialmente en tiempos de recesión o baja actividad económica. Así, el empleo textil industrial y artesanal —tradicionalmente ocupado por mujeres— se ha “masculinizado”, pues según la EHPM, en el 2000, del total de hombres ocupados, el 20% está en estos empleos, frente al 8% de las mujeres ocupadas.

Si bien la hipótesis de una creciente masculinización del sector textil no se puede descartar, en opinión de la Licda. Pilar Ramos —quien integra el equipo responsable de la EHPM, del INEC—, las cifras también podrían estar reflejando: i) un

sesgo estadístico debido a la nueva clasificación de las ocupaciones textiles y/o ii) la pérdida de peso relativo de la rama textil.

En el caso i) porque, con la nueva clasificación de la rama textil, quedaron fuera de ella las siguientes actividades: preparación e hilatura de fibras textiles; tejeduría de productos textiles; acabado de productos textiles; fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, excepto prendas de vestir; fabricación de tapices y alfombras; fabricación de cuerdas, cordeles, bramantes y redes, las cuales pasaron a formar parte de la clasificación: “Elaboración de otros productos alimenticios n.c.p.” Esto, podría estar reduciendo el número de mujeres que aparecen en la ocupación textil.

Además, el grupo ocupacional principal de producción textil, también incluye las ocupaciones de carpintería, albañilería, pintura, fontanería, mecánica y electricidad –tradicionalmente masculinas– relacionadas con el sector textil.

Como puede apreciarse, las agrupaciones por rama para efectos estadísticos parecen hacerse con criterios prácticos bastante arbitrarios, que no consideran los sesgos por sexo que ellos generan.

- Se registra una presencia muy pareja de hombres y mujeres en la producción gráfica, tanto industrial como artesanal.
- En las ocupaciones relativas a estiba, carga, almacenaje y bodegaje se sigue ocupando a más hombres (un promedio del 4% del total de hombres ocupados) que mujeres (entre 2% y 3%). Además, mientras que la presencia masculina se mantiene estable a lo largo del período, la de las mujeres disminuyó. Estas también están entre las actividades más dinámicas de la economía, pero con poco peso en el empleo.
- También la calificación más alta lograda por las mujeres, queda en evidencia en la rama *Servicios profesionales y afines*, pues ellas ocuparon la mayoría de empleos, con el 21% del total de mujeres ocupadas, versus el 9% de los hombres, en el 2000.

A continuación, se analiza el período 2001-2004 y, en lo posible, se hacen comparaciones con el período anterior.

- El mayor nivel de calificación alcanzado por las mujeres, no se refleja en la categoría de los cargos de mayor responsabilidad, sea en el sector público o en el privado: estos empleos corresponden, con pasmosa estabilidad, a un 3% de los hombres ocupados, y a un 2% de las mujeres ocupadas.
- También se ratifica la continuidad de la tendencia registrada, antes y después de 1997, a que las mujeres que trabajan estén alcanzando un mayor nivel educativo que los hombres. En las ocupaciones de nivel profesional, científico

e intelectual, ellas representan un 15% de todas las mujeres ocupadas, frente a un 7% de los hombres. Además, parece verificarse una tendencia decreciente, en el caso de estos, y a la estabilidad, en el caso de las mujeres.

- En cambio, los hombres se concentran en el nivel técnico y profesional medio, con entre 12% y 13% de los hombres ocupados, frente a un estable 10% de las mujeres.
- Las mujeres ocupan la mayoría de los empleos de apoyo administrativo (alrededor del 12% de las mujeres ocupadas, frente a un estable 5% para los hombres), lo que ilustra, como en otros casos antes citados, la persistencia de la segmentación (en este caso vertical) del mercado laboral costarricense, según el sexo y el género de la fuerza de trabajo.
- En este período persiste la tendencia a la utilización mayoritaria de la fuerza de trabajo de mujeres en la rama *Comercio*, del sector de servicios donde, del total de mujeres ocupadas, un 23% se encuentra en los empleos no gerenciales, frente a un 16% de los hombres.
- Otra tendencia que se reafirma es la declinación del sector agropecuario. Además, sigue siendo un sector predominantemente masculino, al menos en sus ocupaciones “calificadas”. Sin embargo, debe tenerse en cuenta el posible subregistro de mujeres que laboran en esta rama, sin remuneración, debido a que no existe todavía una encuesta de uso del tiempo: un 7% del total de hombres ocupados, frente a un 1% de mujeres.
- La declinante presencia de las mujeres en la industria queda ratificada: mientras allí trabaja un estable 15% de los hombres ocupados, la presencia de mujeres bajó del 6% al 5%.
- Se registra la persistencia de una mayor presencia de hombres en las ocupaciones semejantes a la antigua rama de *Transportes*: registra un 11% de los hombres ocupados, mientras que las mujeres disminuyen su participación del 6% al 4%. Es una de las actividades más dinámicas de la economía.

El cuadro 13 muestra, en cifras absolutas, la distribución de las mujeres y los hombres ocupados, por rama de actividad, según la Encuesta de Hogares del 2004.

Cuadro 13. Costa Rica. Población ocupada por sexo, según rama de actividad^{1/} 2004

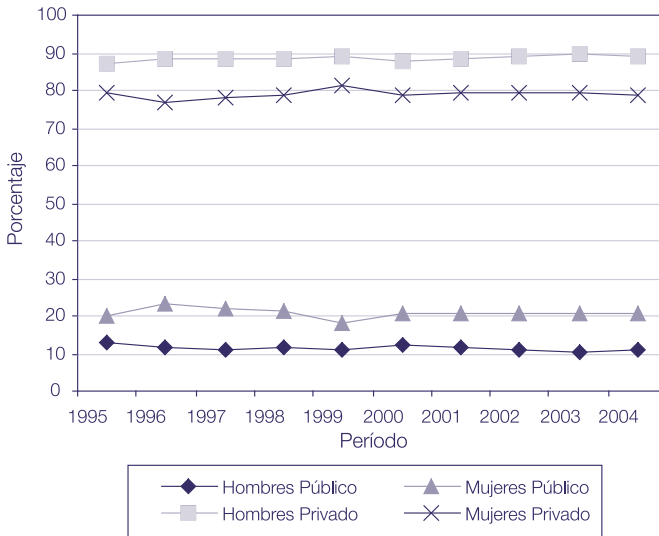
Rama de actividad	Total		Sexo			
			Hombres		Mujeres	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Total	1 653 879	100,0	1 093 573	100,0	560 306	100,0
Agricultura y ganadería	237 262	14,3	215 562	19,7	21 700	3,9
Pesca	8 066	0,5	7 223	0,7	843	0,2
Minas y canteras	3 556	0,2	2 902	0,3	654	0,1
Industria manufacturera	229 476	13,9	162 650	14,9	66 826	11,9
Electricidad, gas y agua	23 559	1,4	19 806	1,8	3 753	0,7
Construcción	107 292	6,5	104 986	9,6	2 306	0,4
Comercio y reparación	329 917	19,9	218 652	20,0	111 265	19,9
Hoteles y restaurantes	91 416	5,5	41 640	3,8	49 776	8,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	96 295	5,8	84 946	7,8	11 349	2,0
Intermediación financiera	36 689	2,2	24 180	2,2	12 509	2,2
Actividades inmobiliarias y empresariales	101 978	6,2	70 586	6,5	31 392	5,6
Administración pública	78 498	4,7	47 558	4,3	30 940	5,5
Enseñanza	95 943	5,8	27 358	2,5	68 585	12,2
Salud y atención social	51 291	3,1	20 006	1,8	31 285	5,6
Servicios comunitarios y personales	62 921	3,8	29 810	2,7	33 111	5,9
Hogares con servicio doméstico	90 786	5,5	9 336	0,9	81 450	14,5
Organizaciones extraterritoriales	3 887	0,2	2 160	0,2	1 727	0,3
Actividades no bien especificadas	5 047	0,3	4 212	0,4	835	0,1

Fuente: INEC.

Puede verse que las mujeres están ocupadas, en orden decreciente, en las ramas de:

1. Comercio y reparación (parte del 17,2% del PIB, en 2004)
 2. Servicio doméstico (parte del 10,1% del PIB, en 2004)
 3. Enseñanza, (parte del 10,1% del PIB, en 2004)
 4. Industria manufacturera (21,7% del PIB)
 5. Hoteles y restaurantes (parte del 17,2% del PIB, en 2004)
 6. Servicios comunitarios y personales (parte del 10,1% del PIB, en 2004)
 7. Actividades inmobiliarias y empresariales (4,6% del PIB, en 2004)
 8. Salud y atención social (parte del 10,1% del PIB, en 2004)
 9. Administración pública (2,2% del PIB, en 2004)
 10. Agricultura y ganadería (parte del 9,9% del PIB, en 2004)
 11. Intermediación financiera (parte del 4,6% del PIB, en 2004)
 12. Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones (13,2% del PIB, en 2004)
 13. Construcción (21,7% del PIB, en 2004)
 14. Pesca (parte del 9,9% del PIB, en 2004)
 15. Minas y canteras (0,1% del PIB en el 2004).
- Finalmente, en términos de ocupaciones, las ‘no calificadas’ tienden a ser ocupadas de manera similar por hombres (un 27% de los ocupados) y mujeres (un 27% de las ocupadas). No obstante, entre 2003 y 2004 se registra una caída de la participación de las mujeres en ocupaciones de este tipo: pasaron del 28% al 27% del total de mujeres ocupadas. Además, del examen de esta clasificación, y de la industrial o de manufacturas, se confirma que es en ocupaciones industriales y en ocupaciones ‘no calificadas’ que parecen estar en el sector industrial, pero no en el de servicios, donde las mujeres han visto caer su participación, entre 2003 y 2004, en un contexto de desaceleración del crecimiento económico, como ya se dijo anteriormente.
 - En otro plano, otra tendencia encontrada por Montiel, y que en el período 1995-2004 se mantiene, es que el sector privado sigue siendo la principal fuente de empleos, y que, con altibajos, el Estado sigue disminuyendo su participación como empleador. Mientras en 1995, el sector público dio trabajo a un 13% de los hombres ocupados y a un 20% de las mujeres ocupadas, en el 2004, la cifra de hombres bajó a 11% y la de las mujeres subió ligeramente al 21%. En cambio, el sector privado empleó, en 1995, al 87% de los hombres ocupados y 80% de las mujeres ocupadas, y en el 2004, al 89% de hombres y al 79% de mujeres. En total, el sector público registró un 14% del empleo, frente a un 86% del sector privado, es decir, que se mantuvo la misma participación en el empleo total que la autora encontró en 1997.

Gráfico 11. Costa Rica. Población ocupada según sector institucional y sexo 1995-2004



Fuente: INEC, 2004. Elaboración propia.

Las jornadas

Entre 1997 y 2004, la jornada promedio no varió. Disminuyó en las ramas de *Agricultura, Minas, Comercio, Servicios personales, comunales y sociales, y Actividades no bien especificadas*. En cambio, aumentó en las de *Industria, Electricidad, Construcción, Transporte y Servicios Financieros*.

Por otra parte, en el 2004, la jornada promedio de los hombres fue superior en 9.1 horas a la de las mujeres, y mientras la jornada promedio de los hombres aumentó en el período de estudio, pues pasó de 48.1 horas, en 1997, a 48.7 horas, en el 2004 –creció en 0.6 horas–, la de las mujeres pasó de 39.8 horas a 39.6 horas, es decir, que disminuyó en 0.2 horas.

Además, tanto en el año 1997 como en el 2004, la jornada promedio de los hombres fue superior a la de las mujeres en todas las ramas.

Con respecto a este tema, existe un problema adicional con la confiabilidad de los datos porque –debido al *habitus* de género internalizado– las mujeres tienden a subestimar las horas que trabajan y los hombres a sobreestimarlas al momento de ser encuestados por el INEC –la femenina modestia y la masculina capacidad de

alardeo. De modo que es difícil discernir si se trata de un problema de calidad de los datos o de una situación real del mercado de trabajo.

Además, como se verá en el capítulo siguiente, en las tres empresas estudiadas se encontró que existen tiempos parciales y otras formas flexibles de trabajo, que las compañías ofrecen para atraer y mantener al personal que requieren, pues este tiende a retirarse debido principalmente a las demandas de la maternidad o de los estudios.

Lo cierto es que la diferencia de horas trabajadas entre hombres y mujeres se verifica mundialmente, y uno de los principales factores que la explican es la división sexual del trabajo, que les asigna el trabajo reproductivo no pagado.

Las remuneraciones

¿Qué pasó con las remuneraciones, en el período 1997–2004?

En todas las ramas de actividad, los ingresos de las personas asalariadas, de ambos sexos, tanto si se observa el promedio mensual como el promedio por hora –deflatados a colones del 2004–, registraron una tendencia creciente. En el primer caso, pasaron de ₡147.080 a ₡159.675 (8.56%, en ocho años) y, en el segundo caso, de ₡825 la hora a ₡890 (7.87%, en ocho años).

Sin embargo, desde el 2002 –cuando alcanzaron el pico más alto desde 1989–, con ₡170.664 y ₡954, respectivamente, ambas mediciones de las remuneraciones de las personas asalariadas muestran una tendencia decreciente: de esas marcas, en el 2001, bajaron a ₡159.675 y ₡825, es decir, que registraron caídas del 6.43% en el ingreso promedio mensual y el 13.52%, en el ingreso promedio por hora.

También es de señalar que, en términos constantes, los ingresos promedio mensuales y por hora de las personas asalariadas, en el 2004, retrocedieron a niveles similares a los del año 1999 (₡157.548 y ₡879), respectivamente.

Las ramas de *Electricidad* (donde están ocupadas solo el 0,7% de las mujeres ocupadas) y de *Servicios financieros* (donde están ocupadas solo el 2,2% de las mujeres ocupadas), son las que muestran los ingresos promedio más altos para ambos sexos (en general, por encima de los ₡200.000), siempre en colones constantes.²¹

Les siguen las ramas de *Transporte* (donde trabaja solo el 2,0% de las mujeres ocupadas), *Construcción* (donde trabaja solo el 2,0% de las mujeres ocupadas), *Servicios*

21 Para un análisis detallado del sector financiero véase Martínez (2005).

personales, sociales y comunales (donde trabaja el 5,9% de las mujeres ocupadas), *Minas* (donde labora solo el 0,1% de las mujeres ocupadas), *Industria* (donde trabaja el 11,9% de las mujeres ocupadas), *Comercio* (donde labora el 11,9% de las mujeres ocupadas) y *Agricultura* (donde trabaja el 3,9% de las mujeres ocupadas).

Es decir, que las mujeres trabajan en un número mucho mayor en las ramas con los ingresos promedios más bajos, mientras que los hombres laboran en un número mucho mayor en las ramas con los ingresos promedios más altos.

Adicionalmente, recuérdese que, según la investigación de Montiel, en 1997, los sectores con mayor proporción de empleos de buena calidad salarial —esto es, en los cuales el trabajador percibe un salario superior o igual al promedio de su clase—, fueron coincidentes, en los casos de *Industria; Minas; Construcción; y Electricidad y agua.*

De modo que los hombres no solo se ubican mayoritariamente en las ramas mejor pagadas, sino en las que la calidad salarial, es mayor.

La tendencia constante, en la década de los años 90 y lo que va del actual decenio, es a que los ingresos promedio, tanto mensuales como por hora, de los hombres, son superiores a los percibidos por las mujeres. La diferencia parece disminuir, o incluso, revertirse, en algunas ramas, cuando se observan las remuneraciones por hora pero, como explican Jiménez y Morales (2004), esto se debe a que las mujeres laboran remuneradamente, en promedio, menos horas que los hombres, lo cual genera un sesgo estadístico —aunque no real— a su favor.

La Licda. Ramos explicó que se trata, efectivamente, de un “sesgo estadístico de género”, que tiene lugar porque las mujeres —que son las declarantes durante la aplicación de la EHPM— tienden a ‘sobredeclarar’ las horas que sus compañeros trabajan —tienden a reportar, como la jornada laboral masculina, todas las horas en que ellos se encuentran ausentes del hogar. Un segundo problema se refiere a la declaración de ingresos: por lo general, si bien es más factible que los hombres trabajen más horas extraordinarias, este ingreso no es reportado.

Así, mientras que, en los hitos señalados, esto es, los años 1997, 2001 y 2004, los hombres tuvieron ingresos promedio mensuales, en colones constantes, de ₡76.386, ₡137.473 y ₡169.497, los de las mujeres fueron de ₡63.019, ₡108.199 y ₡140.343, respectivamente, lo que implica una diferencia, a favor de los hombres, del 17.4%, el 21.29% y el 17.20%, respectivamente.

En conjunto, en el período 1997-2004, el promedio de la brecha salarial por sexo en contra de las mujeres, a partir de las EHPM, en colones del 2004, fue de 19,31% en el ingreso mensual promedio, y de 3,70%, a ‘favor’ de ellas, en el ingreso promedio por hora.



De hecho, en ese período, los ingresos mensuales promedio de los hombres, en colones constantes, crecieron más que los de las mujeres.

Además, estos resultados coinciden con investigaciones realizadas con información de años anteriores, como las de Yang, 1991, y Gindling, 1993, quienes encontraron “que los hombres ganan un 19,2% más que las mujeres y que el 94,5% de esa diferencia se debe a discriminación. Si se desagrega por sector privado y público, se tiene que los hombres ganan un 34,1% y 9,2% más que las mujeres respectivamente” y también que las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector público, tienen en promedio mayor nivel de educación que los hombres y la discriminación es la principal causa de las diferencias salariales. (Citado por Jiménez y Morales, 2004: 46-47)

Otra referencia a considerar es la de Standing, según cuyos datos, como ya se vio, en Costa Rica, entre 1990-1994, la brecha salarial por sexo se situó en un 27.6%.

En una investigación posterior, “Gindling y Trejos (2002) encontraron que entre 1976 y 1999 la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuyó, así como la proporción de esa brecha que se atribuye a discriminación, pasando de 38% en 1976, a 13% en 1992, y entre ese año y 1999 se mantuvo relativamente constante. La principal característica a la que se asocia es la disminución en la diferencia salarial de los hombres y mujeres en el sector privado y público.” (2004: 46-47)

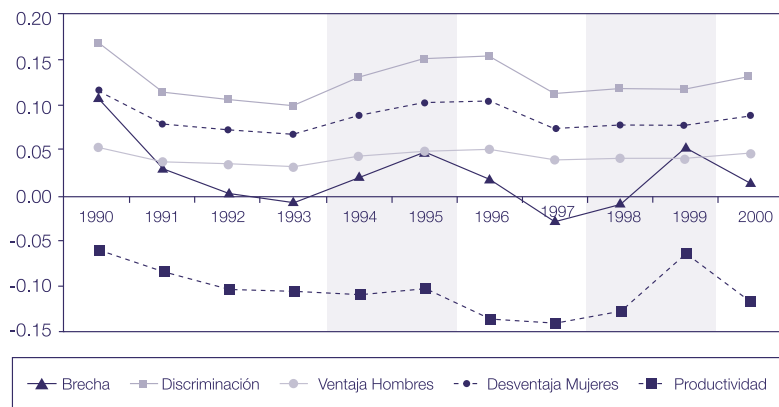
A esos estudios siguió la investigación de Jiménez y Morales, antes citada, pero que cubre únicamente la década 1990-2000. Utilizando tres modelos diferentes, con el fin de evitar igual número de sesgos, ellas encontraron, además, que en los tres casos, el componente específicamente de discriminación en la brecha salarial por sexo —es decir, una vez descartadas las diferencias por productividad, calificación, experiencia y horas trabajadas—, dio como resultado 14% para toda la década.

Las autoras llegaron a la siguiente conclusión general: “La brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce entre 1990-2000 debido a un aumento en la productividad de las mujeres y una disminución en la discriminación, sin embargo, esta persiste para todos los años y representa un factor importante en la brecha. Si no existiera la discriminación, el salario de las mujeres con las mismas características sería mayor.” (2004: 99). Las autoras calcularon la reducción de la brecha, en la década, en apenas un 2%. (Flórez-Estrada, 2004a)

Lo anterior, queda reflejado en el gráfico 13.

Las ramas de *Construcción*, de *Transportes* y de *Electricidad* son las únicas que, en algunos años, muestran que las mujeres recibieron ingresos superiores a los de los hombres, tanto si se observan estos como promedio mensual, como por hora. Lo mismo se aprecia en los *Servicios financieros*, pero únicamente en el año 2002.

Gráfico 13. Evolución de la brecha salarial y sus componentes 1990-2000



Fuente: Jiménez y Morales, 2004: 71.

En los casos de *Construcción* y de *Transporte*, que son ramas con ocupaciones 'típicamente masculinas', la brecha a favor de las mujeres podría explicarse tanto por su reducido número, como porque, probablemente, las que son contratadas desempeñan labores administrativas, más que operativas.

En el caso de *Electricidad*, podría explicarse, por una parte, porque es una rama del sector público, donde la brecha salarial por sexo es bastante menor que en el sector privado, debido a que las contrataciones están regidas por un menor grado de discrecionalidad. Por la otra, porque las mujeres están alcanzando un mayor nivel de calificación (escolaridad) que los hombres.

En la rama de *Agricultura*, donde las mujeres que reciben remuneración por su trabajo aparecen registradas como apenas un 10% de la fuerza laboral femenina, el ingreso promedio mensual, en colones constantes, muestra que la brecha salarial por sexo tiende a profundizarse, con excepción del año 1999.²²

En un caso como este, debe recordarse, como señala Oostendorp (2004), que la brecha salarial por discriminación sexual también se da por la segregación por sexo del mercado de trabajo, es decir, cuando es restringido el acceso de mujeres a actividades 'para hombres', y las pocas que acceden a éstas, lo hacen a los puestos con remuneraciones inferiores.

22 En la rama de Minería, que no es significativa para el conjunto de la economía, y donde la presencia de mujeres es escasa, cuando no nula –de modo que un aumento o disminución de una sola mujer crea una imagen distorsionada–, la brecha es todavía más amplia en contra de las mujeres, con excepción del año 1997.

En el caso de la rama *Industria*, tanto si se observan los ingresos promedio mensuales, como por hora, de ambos sexos, se aprecian dos tendencias generales. Por un lado, se verifica que los salarios aumentan sostenidamente entre 1997 y 2003, pero caen en el 2004. Lo anterior se cumple en su totalidad para los hombres; en cambio, los ingresos de las mujeres caen en dos oportunidades: una primera vez, en el año 1999, y luego, también en el 2004. La otra tendencia es a que, en todos los años, las remuneraciones de los hombres son superiores a las de las mujeres.

El promedio de la brecha salarial por sexo, en la rama industrial, es de 34% entre 1997 y 2004, es decir, mayor que el promedio del conjunto del mercado laboral.

En ese período, la brecha menor fue en 1997 (32%), y la mayor en 1999 (38%). En 2004, alcanzó un 34.2%.

Es decir, que la brecha salarial por sexo se mantuvo, y no tendió a cerrarse, lo cual confirmaría, para el caso de Costa Rica, el planteamiento de Oostendorp.

Tanto en términos del ingreso promedio mensual como del ingreso promedio por hora, en ambos casos en colones constantes, se verifica que, entre 1997 y 2004, en la rama de *Electricidad*, la brecha salarial en contra de las mujeres también se mantuvo, si bien en un nivel inferior en seis puntos porcentuales al promedio del mercado laboral.

En el caso del ingreso promedio mensual, la brecha promedió el 13%, excepto en los años 2002 y 2004, en los que, por el contrario, les favoreció a ellas (con 3% y 24%, respectivamente). En esta rama, predominantemente del sector público, la brecha salarial por sexo es bastante menor que la que se registra en ramas típicamente del sector privado, como *Industria* y *Comercio* y, al menos en el 2004, tendió a cerrarse.

En la rama *Comercio*, del sector de servicios, también se verifica como una constante del período 1997-2004 la brecha salarial en contra de las mujeres. Si se analiza el ingreso promedio mensual, en colones constantes, esta rama muestra la mayor brecha salarial en contra de ellas, con un promedio de 36% en el período, y con picos de 33.2% (en 1999 y 2000) y hasta de 41.5% (en 2002).

Esta brecha es superior al promedio de 34% encontrado en la rama *Industria*, que junto con los servicios constituyen, como ya se vio, los sectores más dinámicos de la economía, y también en los cuales el uso de la fuerza de trabajo de mujeres ha sido creciente, después de las reformas.

En este caso, también puede apreciarse que, a lo largo del período, la brecha salarial por sexo se mantuvo, e incluso, se amplió en algunos años, lo cual confirmaría, para Costa Rica, los hallazgos de Joekes y Oostendorp.

En la rama de *Servicios financieros*, la brecha salarial contra las mujeres registró un promedio del 13% entre 1997 y 2004, con excepción del año 2002, en que la diferencia las favoreció en 12%. En esta rama, la brecha salarial por sexo es inferior al promedio del mercado laboral.

En colones constantes, el ingreso promedio mensual de los hombres ocupados en esta rama, mostró una tendencia errática, pero ascendente, hasta el año 2001, cuando alcanzó el pico de ₡316.487, mientras que el de las mujeres mostró la misma tendencia hasta el año 2002, cuando alcanzó los ₡287.359. Sin embargo, para el año 2004, hombres y mujeres percibieron un ingreso promedio mensual muy similar al que recibieron en 1990, pero conservándose, siempre, una diferencia a favor de los hombres (11% en 2004).

Puede afirmarse, entonces, que en colones constantes, el ingreso promedio mensual de ambos sexos, pero en particular el de las mujeres, en la rama de *Servicios financieros*, decreció en el período 1997-2004. En este caso, si bien con vaivenes, la brecha salarial por sexo tendió a cerrarse. Cabe preguntar: el aumento de la presencia de mujeres –más baratas– en esta rama ¿contribuyó a la caída del ingreso promedio mensual general, es decir, tanto de hombres como de mujeres?

Esta caída del ingreso asalariado en los *Servicio Financieros* ocurrió cuando las utilidades de las entidades bancarias y financieras aumentaron un 5% con respecto al año anterior, según la Superintendencia General de Entidades Financieras (el 2003 crecieron un 26% más que en el 2002).

En la rama de *Servicios personales, comunales y sociales* que, como se vio, registra una importante presencia de mujeres ocupadas tanto en el rubro de *Servicio doméstico* como en *Enseñanza* y atención de la *salud*, también se verifica, desde 1989, una importante brecha salarial por sexo, a favor de los hombres, la cual se amplía a partir de 1999.

El promedio de esta brecha, en el período 1997-2004, fue de 29%, en una tendencia marcada por alzas y bajas: los picos más altos fueron 36% y 35% en 1999 y 2002, y los más bajos, 27% y 26%, en 1997 y 2004, respectivamente.

El siguiente cuadro consolida la brecha salarial promedio por sexo y por rama de actividad, según la antigua clasificación de las EHPM, en colones constantes, para el período 1997-2004. Únicamente en la rama de *Construcción*, por las razones ya indicadas, la brecha favoreció a las mujeres.

Cuadro 14. Costa Rica. Brecha salarial promedio (simple) por sexo y por rama de actividad, según la antigua clasificación de las EHPM En colones constantes 1997-2004

	Hombres Promedio	Mujeres Promedio	Brecha	Brecha promedio
Agricultura	72885	61404	11481	15,75%
Minas	111205	48965	62240	55,99%
Industria	130992	86394	44598	34,04%
Electricidad	179260	171233	8027	4,47%
Construcción	107954	127572	19618	15,37%*
Comercio	132667	84650	48017	36,19%
Transporte	139662	135126	4536	3,24%
Financieros	192745	175849	16896	8,76%
Personales	155927	107408	48519	31,11%
No especificados	150275	102205	48070	31,98%

*La brecha es a favor de las mujeres, pero debido a su escasa presencia en este sector la cifra manifiesta un sesgo.

Fuente: EHPM, varios años. IICE. Elaboración propia.

Dicho lo anterior, otro instrumento del INEC, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (2004), que fue publicada poco antes que este libro, muestra una brecha salarial en contra de las mujeres mucho mayor que la derivada de la EHPM.

En el caso del ingreso promedio de los asalariados, según nivel de instrucción, las mujeres con educación superior ganan el 60% del salario de los hombres del mismo grupo; las mujeres con secundaria, el 63.1%; las que tienen primaria, el 56.8% y las mujeres sin grado de instrucción alguno, el 43.6% que los hombres del mismo grupo.

Nótese, también, que la brecha salarial en contra de las mujeres aumenta con su nivel de calificación, en vez de disminuir.

Excedente bruto de explotación y remuneraciones a las personas asalariadas o de cómo el género y la división sexual del trabajo son rentables para el capital²³

A continuación, se presenta resumidamente el análisis del reparto del ingreso primario entre las ganancias de las empresas, o del capital, y las remuneraciones de las personas

23 El excedente bruto de explotación es el generado luego de restar el factor trabajo, menos los impuestos y subvenciones a la producción. El excedente bruto de explotación incluye la asignación para el consumo de capital fijo.

asalariadas, por rama de actividad, en el período 1997-2004, a partir de las cuentas de producción y distribución del ingreso primario, en millones de colones corrientes, de las Cuentas Nacionales, del Banco Central de Costa Rica.

Se utilizaron las cifras en relación con el valor agregado, según la antigua división por ramas de la EHPM, es decir, restando también la renta y el gasto que se clasificaron como financieros o extraordinarios en la contabilidad empresarial, lo cual da una idea más real sobre la rentabilidad neta de la operación para el capital, por rama de actividad.

Los resultados obtenidos se incluyeron en el siguiente cuadro, que también muestra el promedio de la brecha salarial por sexo, el porcentaje de mujeres ocupadas en las ramas de actividad agrupadas en la antigua clasificación de las EHPM, el *ranking* de ingresos y el peso de la rama en el PIB.

Cuadro 15. Costa Rica. Relación entre el porcentaje de mujeres ocupadas por rama de actividad, el *ranking* de ingresos, la brecha salarial promedio, el porcentaje del valor agregado neto que fue apropiado como excedente de explotación por el capital, y el peso de la rama en el PIB. 1997-2004

Rama de actividad	% de mujeres ocupadas	Ránking ingresos*	Brecha salarial promedio*	Prom. Exced. favor. al capital	% del PIB en
1. Servicios com. y pers.	42%	14	31,11%	31%	17.8%
2. Comercio, rest, hoteles	28%	12	36,19%	56%	17.3%
3. Industria manufacturera	13%	11	34,04%	56%	19.3%
4. Estab.finan, seguros, inmueb y otros serv.	7.8%	8	8,76%	67%	13.1%
5. Agricultura, silvicultura, pesca	4.0%	17	15,75%	48%	7.9%
6. Trans., alma. com.	2.0%	9	3,24%	67%	8.5%
7.Electricidad, gas, agua	0.7%	6	4,47%	66%	2.4%
8. Construcción	0.2%	13	+15,37%	24%	4.2%
9. Minas y canteras	0%	10	55,99%	63%	0.1%

*Cifras de 2004.

Fuente: INEC y BCCR. Elaboración propia.

Puede apreciarse que la operación fue altamente rentable para el capital en ramas intensivas en fuerza de trabajo de mujeres con mayor importancia en el PIB, como las de *Comercio, restaurantes y hoteles, Industria manufacturera, y Servicios sociales, comunales y personales*, que son, precisamente, en las cuales la brecha salarial por sexo, en contra de las mujeres, es también de las más elevadas.

La fuerza de trabajo de las mujeres en estos sectores es, pues, en mayor medida que la de los hombres, una fuente de acumulación para el capital.

Mercado laboral, IED y género en Costa Rica

¿Qué relación se constata entre el nuevo mercado laboral costarricense y los flujos de Inversión Extranjera Directa?

Como ya se vio, en el 2004, Costa Rica recibió IED por US\$ 585 millones (se elevó en unos \$10 millones sobre la recibida el año 2003, pero no alcanzó el “pico” máximo de US\$ 662 millones, registrado en 2002).

El gráfico muestra que en términos de América Latina y El Caribe, la IED se dirige privilegiadamente al sector de servicios, seguido –a la distancia– por el industrial o manufacturero, y por los recursos naturales.

“En términos sectoriales, la IED mundial muestra un sesgo hacia el sector de los servicios. En 1990, un 49% de la IED estaba destinada a este sector, un 42% a las manufacturas y el resto al sector primario. En el 2002, los servicios captaban el 60% de la IED, en tanto que las manufacturas redujeron su participación a un 34% (UNCTAD, 2004a). Esta tendencia está vinculada al auge de los “nuevos servicios” (centros de llamadas, sedes regionales, servicios compartidos y tecnologías de la información) en los países en desarrollo,” explica la CEPAL (2004: 35)

Pero, en el caso de Costa Rica, según CINDE –véase el cuadro 16–, la mayor parte de la IED se dirige al sector industrial (US\$ 437.1 millones), seguido por los servicios (\$US 62.3 millones) y el turismo (\$US 43.4 millones).

Cuadro 16. Costa Rica. IED por sector destino 1997-2004
Millones de dólares

Sector	1997–2002	2003	2004*
Industria	343.38	387	437.1
Servicios	22.93	82.9	62.3
Turismo	77.50	88.3	43.4

Continúa

Continuación

Sector	1997–2002	2003	2004*
Sistema financiero	33.08	3.9	18.1
Comercio	17.83	6	10.5
Agroindustria	8.52	8.4	7.8
Agricultura	18.52	-36.3	-0.9
Otros	5.27	36.5	6.7
Total	527.0	576.7	585.0

* *Proyectado.*

Fuente: BCCR, citado por CINDE, en: <http://www.cinde.or.cr/esp-situacionactual.shtml>

El cuadro 17 muestra la distribución de la IED, en Costa Rica, en términos relativos según tipo de régimen.

Cuadro 17. Participación porcentual de la IED por tipo de régimen

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Regular companies	33.69%	25.03%	33.40%	26.45%	24.69%	52.79%	30.91%
Free Zone	45.39%	60.58%	36.41%	55.47%	40.01%	34.14%	54.06%
Tourism Sector	19.49%	10.04%	13.67%	12.75%	24.58%	11.48%	15.31%
Financial System	-0.05%	3.61%	15.08%	6.63%	8.00%	2.99%	0.68%
Special Drawback System	1.47%	0.74%	1.44%	-1.30%	2.71%	-1.41%	-0.95%

Source: BCCR

Fuente: www.cinde.org.

Tomando en consideración la relación de reparto del ingreso primario entre excedente de explotación bruto y remuneraciones a las personas asalariadas, en la economía costarricense, en el período 1997-2002, puede verse que la IED se dirige principalmente a las ramas –y opera en los regímenes de exportación– en los cuales, con excepción del sector financiero, esta relación es ampliamente favorable al capital.

En el caso del régimen de zonas francas, al cual se dirigió el 54.06% de la IED, en el período estudiado la distribución del ingreso primario a favor del capital fue, en promedio, de 17.24% mayor que la parte distribuida a los salarios, y la brecha salarial en contra de las mujeres, para el conjunto de las industrias, fue en promedio de 34.04%.

De hecho, a pesar de la vigencia de las prestaciones laborales y otros compromisos que, se argumenta, “encarecen” la fuerza de trabajo en Costa Rica, los salarios en el sector de electrónica de la IED en este país, son 10 veces más baratos que en el estado de California, 6 veces más baratos que en otros estados de EE.UU y 5 veces más baratos que en Puerto Rico, según explicó Lucía Gross, encargada del sector en CINDE, en una entrevista personal.

Así, según los datos del Departamento del Trabajo de EE.UU, correspondientes a 2003, un programador de computación, hombre, ganaba ese año un promedio de \$4.460 por mes, mientras que en Costa Rica –según un sondeo propio– el promedio era de \$1.100 al mes. En el caso de las mujeres, en EE.UU las programadoras ganaban un 12.8% menos que los programadores (\$3.892 por mes, o el 87.2% del salario mensual del programador hombre).

En el sector turismo, adonde se dirigió el 15.31% de la IED, esta relación favorable al capital fue, en promedio, de 17.38%, es decir, incluso, 0.14% mayor que el promedio de las zonas francas, y la brecha salarial promedio en contra de las mujeres, para el sector, fue de 36.19%.

En estas ramas es, también, donde se concentra el mayor número de mujeres ocupadas.

Un 30.91% de la IED, en Costa Rica, se dirige a empresas que operan en el régimen regular, y como puede verse, se reparte entre empresas industriales, de servicios, agroindustriales, comerciales y otras.

CONCLUSIONES: TAMBIÉN COSTA RICA CRECE A PARTIR DE FUERZA DE TRABAJO BARATA, PRINCIPALMENTE DE MUJERES

La revisión realizada hasta aquí permite definir algunos rasgos generales del mercado laboral del país, en el período 1997-2004:

- A pesar de las fluctuaciones debidas a los ciclos económicos, la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sigue siendo una faceta característica del mercado laboral generado por el nuevo modelo económico. Lo anterior, porque ha cambiado el rostro predominantemente masculino de este mercado e indica una lenta feminización. Sin embargo, el límite de este proceso de ‘feminización’ del mercado de trabajo, parece estar dado por la –a pesar de los cambios, persistente– división sexual del trabajo, y por la especialización en géneros, que imponen topes –que no imponen a los hombres–, por ejemplo, en cuanto a las horas que ellas dedican al trabajo remunerado, y porque, en épocas de crisis, por razones culturales de discriminación, el mercado laboral las despiden preferentemente a ellas.

- Contrariamente a la tendencia mundial, en Costa Rica la mayor parte de la IED no ha fluido hacia los servicios sino hacia la industria (donde las inversiones de INTEL tienen un peso especial), aunque en segundo lugar lo ha hecho hacia los servicios (donde se encuentran, entre otros, los *contact centers*). No obstante, mientras que la actividad económica en el sector de servicios muestra una tendencia ascendente, la del sector industrial presenta una declinante, lo cual coincide con la tendencia mundial.
- Coincidiendo con la tendencia mundial post reformas, la contratación de mujeres como fuerza de trabajo se registra mayoritariamente en los servicios —principalmente en *Comercio, Restaurantes y Hoteles, Servicios comunales y sociales, y Servicio Doméstico*— y en la industria, los sectores más dinámicos de la economía costarricense. Sin embargo, en la *Industria* la contratación de mujeres decae cuando la actividad económica se desacelera, mientras que la contratación de fuerza de trabajo masculina se mantiene estable.

Lo anterior también es un indicativo de los límites que el orden sexual existente impone para las mujeres.

- En Costa Rica, la IED fluye mayoritariamente a los sectores de la industria manufacturera y los servicios, incluido el turismo, que son aquellos en los que trabaja una mayor proporción de las mujeres ocupadas, en los cuales la brecha salarial por sexo, en contra de las mujeres, es de las más altas, y en los cuales el reparto del ingreso primario favorece en mayor medida al capital. Aunque amerita un estudio aparte, es importante tomar en cuenta que en estos sectores existen encadenamientos de trabajo formal con trabajo informal de mujeres, y que en la informalidad, la brecha salarial por sexo en contra de las mujeres es mayor, debido a que trabajan menos horas, puesto que, para muchas la informalidad es una estrategia para combinar el trabajo remunerado con las 'obligaciones' domésticas que les asigna la división sexual del trabajo.
- Si bien la experiencia del nuevo modelo de desarrollo, en Costa Rica, muestra que los salarios mejoran, año con año, lo hacen de manera reducida y volátil, al punto que, en el 2004, medidos en colones constantes, por el contrario, retrocedieron al nivel registrado de 1999.
- La experiencia del nuevo modelo de desarrollo, en Costa Rica, muestra que el incremento de la IED y del comercio inicialmente contribuyeron a disminuir la brecha salarial por sexo, pero luego esta parece alcanzar un punto en que —con altibajos— se mantiene estable o inclusive tiende a crecer (esto coincide con lo encontrado por Joeques para otros países). Esta estabilidad parece ser el límite que impone, en parte, la división sexual del trabajo, que obliga a las

mujeres a laborar remuneradamente menos horas, y en parte, la discriminación sexual que es resultado de la especialización humana en géneros.

- La incapacidad mostrada por la economía, en el nuevo modelo, para crear suficientes empleos de calidad, en el marco de la división sexual del trabajo y de la discriminación que implica la especialización humana en géneros, lleva a una sustitución del trabajo de mujeres por hombres, en épocas de contracción económica, pero también a una 'feminización del trabajo de los hombres' —o, visto al revés, de una creciente 'masculinización' de trabajos tradicionalmente 'de mujeres'—, que se manifiesta en que más hombres ocupan trabajos que eran 'típicamente' femeninos (por ejemplo, en el sector textil y en el servicio doméstico). Sin embargo, aún aquí, la brecha salarial en contra de las mujeres se mantiene, lo cual, nuevamente, ratifica la fortaleza de la discriminación que imponen la división sexual del trabajo y la especialización humana en géneros.
- Otra manifestación de lo anterior, en el caso de Costa Rica, es que, a pesar de haber alcanzado mayores niveles de calificación que los hombres, las mujeres no ocupan, en igual o mayor proporción que los hombres, los puestos de mayor nivel, ni en el sector público ni en el sector privado, y cuando ocupan estos cargos, la brecha salarial en su contra se mantiene.
- Es importante establecer que las EHPM reproducen, en la concepción de sus indicadores, la división sexual del trabajo y de la especialización en géneros, pues reinstituyen la falsa división de la economía en 'dos esferas': la del mercado (pública y remunerada) y la de la casa (privada y no reconocida como trabajo, por lo tanto no remunerada, y que, sin embargo, reproduce la fuerza de trabajo socialmente necesaria para el mercado).

Lo anterior implica una seria invisibilización del trabajo socialmente necesario que realizan las mujeres, y plantea límites a la posibilidad de valorar la magnitud y el valor económico de este trabajo para la sociedad. De allí la importancia de institucionalizar un módulo de uso del tiempo, que sea incorporado en las EHPM, para calcular el valor económico de la reproducción de la fuerza de trabajo y del cuidado doméstico de las personas enfermas, discapacitadas, etc., que realizan las mujeres en el ámbito doméstico no remunerado, y de incorporarlo a las Cuentas Nacionales.

- También sería importante analizar el impacto político que, para efectos de los intereses económicos y simbólicos de las mujeres, tiene la nueva clasificación de las ramas en las EHPM, pues diluyen su presencia y desdibujan la clara segmentación por sexo del mercado laboral, que era más visible con la antigua clasificación.

CAPÍTULO 3

OPORTUNIDADES DISPARES EN UNA ECONOMÍA TRANSGÉNERO²⁴

LA ATRACCIÓN DE INVERSIONES Y LOS DISCURSOS SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO REMUNERADO

Los discursos institucionales públicos y privados

Con el establecimiento en el país de una planta de maquila electrónica de la empresa estadounidense INTEL, en marzo de 1997, Costa Rica consolidó su atractivo como una plataforma tanto de producción como de servicios para la inversión extranjera directa (IED), que incluye la maquila de componentes para la industria informática o *hardware*, la producción de *software* y de tecnología para celulares y otros equipos de telecomunicaciones, equipos médicos, *call* y *contact centers*, entre otros.²⁵

El éxito logrado con la atracción de esa compañía, y el gran impacto de sus exportaciones en el Producto Interno Bruto, estimularon un proceso de reordenamiento institucional del Estado costarricense con el propósito de impulsar de manera articulada con el sector privado y las instituciones educativas del país, el desarrollo de los recursos humanos que requiere el conjunto de esta plataforma —cuya producción se ha convertido en el primer rubro de exportación del país²⁶— y cuyo aporte exportador,

24 En adelante, se utiliza el concepto de *transgénero* en su sentido literal: los géneros “se mueven” porque se aprenden y desaprenden; son construcciones sociales, no están dados por naturaleza. Concretamente, aquí se refiere a que las prácticas empresariales tienden a propiciar más el movimiento de las mujeres a adoptar características masculinas, para ser exitosas, que viceversa. Este fue uno de los hallazgos de la investigación.

25 En noviembre de 2005, se reportaba la instalación de 43 empresas de IED del sector electrónico, 34 del sector servicios y 15 de manufactura de productos médicos. (www.cinde.org)

26 Esto ocurre principalmente por la producción de INTEL. Según la Promotora de Comercio Exterior (Procomer), el rubro “Otras partes para circuitos modulares” ocupa la posición 1 de los principales productos de exportación de Costa Rica, que en 2003 representó 1.371.8 millones de dólares.

por ejemplo en lo que respecta a la industria del *software*, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) caracterizó como “el nuevo café de Costa Rica”.²⁷

Así, mediante el Decreto N.º 27113-MP-PLAN del 19 de junio de 1998, se creó el Sistema Nacional de Educación Técnica para la Competitividad, (SINETEC), para: “Favorecer la atracción de inversiones de alta tecnología, mediante la educación técnica de alta calidad, formando recursos humanos con mayor nivel de conocimientos.” (Ministerio de la Presidencia, 1998)

El SINETEC quedó conformado por: “Aquellas Instituciones formadoras de recursos humanos: el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Educación Pública, las Universidades Estatales, sin perjuicio de la autonomía que les otorga el Artículo 84 de la Constitución Política, los Colegios Parauniversitarios. Aquellos Ministerios directamente involucrados con la promoción o utilización de recursos humanos de nivel técnico profesional: Ministerio de Industria y Comercio Exterior, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ciencia y Tecnología, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Ministerio de Planificación y Política Económica. Los sectores productivos del país y promotores de inversiones del comercio, representados por: Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP) Consejo Nacional de Cooperativas, Cámara de Empresas de Base Tecnológica, Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER).” (Ídem)

A partir del 27 de abril de 2001, el SINETEC se constituyó en institución, como órgano permanente de desconcentración máxima, adscrito al Ministerio de Educación Pública.

Durante el período 1998-2003 –que corresponde a la gestión de la administración Rodríguez y a un poco más del primer año de la administración Pacheco–, también se verificó el interés expreso, tanto gubernamental como privado, de promover una mayor inserción de las mujeres en el mercado laboral que produce o labora con nuevas tecnologías, y de manera particular en la producción de *software*.²⁸

27 En un reporte del sitio electrónico del Banco, firmado por Peter Bate, titulado “Costa Rica y su nuevo “café” para el siglo XXI, Invierte en su naciente industria informática”, se dice: “Costa Rica, otrora famosa por sus exportaciones de café y banano, está convencida de que la tecnología informática será reina de las exportaciones en el próximo siglo.” (BID, 1998)

28 Se calcula que en el país operan alrededor de 250 empresas desarrolladoras de *software* que exportan entre \$70 millones y \$100 millones por año. Se calcula que la industria del *software* emplea a por lo menos 15.000 personas en el país.” (“*Software*´tico tras inversión extranjera”, La Nación, Costa Rica, 25 de febrero de 2005.) En una muestra de los “encadenamientos” que tienen lugar entre las empresas relacionadas con las nuevas tecnologías, y que son IED, la misma información agrega: “Intel Capital, subsidiaria de Intel Corporation, que financia y compra acciones de pequeñas empresas para impulsar proyectos de *software*, fue uno de los inversionistas que participó en los encuentros.” (Ídem.)

Como se adelantó en la Introducción, atraer especialmente a las mujeres a este mercado de trabajo era visto incluso como la “única salida” para resolver el déficit de recursos humanos calificados, y porque se apreciaba en ellas cualidades como mayor dedicación, capacidad de realizar trabajos meticulosos y dar el máximo en proyectos de un alto grado de dificultad. (SEM, 2001)

También durante la administración Rodríguez, se firmó el convenio de cooperación técnica no reembolsable “Programa de Apoyo a la Competitividad del Sector *Software* en Costa Rica”, por 1.5 millones de dólares, con el BID, en el que, desde 1999, participan la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER), la Cámara de Productores de *Software* (CAPROSOFT) y la Fundación Centro Nacional de Alta Tecnología (FUNCENAT), según el cual: “(...) se buscará activamente enrolar a mujeres para estimular la participación femenina en esta nueva industria.” (BID, 1998)

Y, como se vio, en el marco del “componente educación” de este programa, CAPROSOFT realizó un “Estudio de oferta y demanda del recurso humano”, el cual no solo determinó la existencia de un importante déficit de personas calificadas para esta industria, sino, en el caso de la producción de *software*, una clara predominancia masculina. (Mata y Jofré, 2001)

El estudio constató que: “(...) las mujeres representan sólo entre el 7% y el 17% del personal que trabaja en estas áreas en las empresas desarrolladoras de *software* en Costa Rica”. (2001: 34 y 35)

Allí se argumentó que lo constatado en el país era coherente con la escasez mundial de recursos humanos para esta industria, que “(...) este déficit aumentaría el costo de la mano de obra en TI (Tecnologías de la Información), lo que eventualmente se reflejaría en mayores costos de producción”, y también que además de la atracción de migrantes calificados “otra forma de reducir el déficit de profesionales en TI sería incrementando el número de mujeres que ocupan posiciones relacionadas con este tipo de tecnología.” (Mata y Jofré, 2001: 34 y 35)

En el 2004, se gestionó una ampliación del financiamiento del BID para desarrollar un programa de “equidad de género” que apoyara la realización de talleres y programas para estimular la inserción de mujeres en esta industria.²⁹

Por otra parte, en su “Plan de Reactivación Económica 2002-2006”, la administración Pacheco identificó como el primer motor de su política económica para reducir la pobreza y aumentar el crecimiento de la economía, al “capital humano”. Y la primera acción que se propuso para atender este rubro fue: “(i) Consolidar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sobre todo en lo que se refiere a oportunidades educativas, de

29 Conversación con Yessenia Pérez, Asistente Ejecutiva de CAPROSOFT.

manera que el acceso de las mujeres al mercado de trabajo sea mayor, y con ello aumente el potencial productivo del país.” (Gobierno de la República, 2002: 15)

Al especificar en qué consisten las “oportunidades educativas” cuyo acceso se quiere extender preferentemente para las mujeres, se planteó: “(...) Mejorar la formación de habilidades específicas para el mercado de trabajo, especialmente en inglés y cómputo. (...) Adecuación de la oferta de servicios educativos a la demanda de trabajo. Es importante que existan vínculos más efectivos entre el mercado de trabajo y el sistema educativo, de manera que este último responda en forma oportuna a las necesidades del primero. (...)” (2002: 15)

Esta declaración se habría materializado a través del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), y su Programa Universidad para el Trabajo (UTRA). Durante el 2003 “el Programa de Formación Profesional para la Mujer, del Instituto Nacional de Aprendizaje atendió (...) a 87.515 mujeres mayores de 15 años, lo que representó un incremento de 9.328 beneficiarias en relación con el año 2002”. (Pacheco, 2004: 1)

El INA, en conjunto con el BID, tiene un programa de becas, en el cual se abrieron tres nuevas categorías, una de las cuales es “Alto Componente Tecnológico o no Tradicional, donde la matrícula femenina represente menos del 25% de la matrícula total del grupo”, y que está dirigido, entre otras, a “adolescentes provenientes de hogares pobres que se han vinculado a acciones formativas de alto componente tecnológico (microelectrónica, telemática y electrónica industrial).” (INA, www.ina.go.cr)

Siempre en términos de apoyo institucional a estos sectores ‘de punta’ en la atracción de IED, posteriormente se dio a conocer la existencia de un programa conjunto del INA con CINDE, cuyo objetivo es capacitar a costarricenses en inglés, para suplir la demanda de fuerza de trabajo local con dominio del idioma por parte de los llamados *call* y *contact centers*, programa cuya primera convocatoria atrajo una presencia mayoritaria de mujeres.³⁰

Lo anterior permite ver que existen estrategias de apoyo institucional público y privado para las empresas que son IED, que se engarzan con estrategias de promoción de la inserción de mujeres en el mercado laboral, que buscan tanto suplir una demanda para la cual la fuerza de trabajo masculina capacitada para ello – y es insuficiente, – y más cara– cuanto usufructuar de aquellas características de las mujeres, reales o imaginarias, que son producto de una socialización de género, y que, para ciertos procesos, son consideradas valiosas para lograr mayor eficiencia productiva y económica.

30 Entrevista con Vanessa Gibson, encargada del Sector Servicios de CINDE, junio de 2005.

El siguiente cuadro sistematiza los contenidos de los discursos institucionales expresados hasta aquí.

Cuadro 1. Contenidos del discurso institucional que vincula atracción de inversiones e incorporación de las mujeres

Fuentes del discurso	Objetivos	Políticas	Argumento sobre las mujeres
Presidencia de la República, BID, PROCOMER, FUNCENAT, CENFOTEC.	<ul style="list-style-type: none"> • Atraer inversiones. • Reactivar la economía. • Aumentar el potencial productivo. • Reducir el déficit de recursos humanos. • Bajar costos de producción. • Lograr equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar recursos humanos con alta educación técnica, especialmente en inglés y cómputo. • Estimular la inserción de mujeres. • Estimular la llegada de migrantes calificados. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tienen ciertas cualidades: mayor dedicación, capacidad de realizar trabajos meticulosos y dar el máximo en proyectos de un alto grado de dificultad.*</i>

* Esta referencia específica a cualidades deseadas de las mujeres solo fue manifestada por Cenfotec.

Es distinto el discurso de la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), entidad privada fundada en 1982 y declarada de interés público por el gobierno de Costa Rica, en 1984, que se dedica a promover inversiones, principalmente estadounidenses, en Costa Rica, y que ha jugado un papel significativo en la instalación, en el país, de transnacionales como INTEL, Baxter Healthcare, Sykes, Western Union, Remec, Procter & Gamble, Boston Scientific, NOVACEPT, Inamed, Pycon, entre otras.³¹

En su discurso promocional, CINDE señala ocho ventajas de invertir en el país, en el siguiente orden, entre las cuales la primera se refiere a la “fuerza de trabajo”:

- Una fuerza de trabajo educada y altamente productiva.
- Una localización estratégica en el centro de las Américas.

31 CINDE se define oficialmente como “una organización privada, apolítica y sin fines de lucro” que “procura impulsar el desarrollo del país promoviendo la generación de inversión extranjera directa en Costa Rica. Los asociados y los miembros de la Junta Directiva de CINDE representan el sector privado y empresarial del país, lo que representa una fortaleza para la institución al contar con esa visión que atiende las necesidades del mercado y su entorno.” (<http://www.cinde.or.cr/esp-cinde.shtml>)

- Un historial caracterizado por la estabilidad política, social y económica.
- Acceso preferencial a mercados estratégicos.
- Regímenes de incentivo a la Inversión Extranjera.
- Una infraestructura de negocios con estándares internacionales.
- Alta calidad de vida.
- Otros factores importantes. (<http://www.cinde.or.cr/esp-cinde.shtml>)

A su vez, al caracterizar a la “fuerza de trabajo”, CINDE resalta una serie de aspectos generales, como su nivel educativo, manejo del inglés y de las tecnologías de información, y su bajo costo, pero no hace referencia particular al sexo o a características de género: “La fuerza laboral costarricense es considerada una de las principales atracciones para los inversionistas extranjeros, debido a su alto nivel de escolaridad y su nivel educativo (...) La educación es obligatoria hasta el noveno grado y pone un fuerte énfasis en las capacidades informáticas, así como el conocimiento del inglés desde edades tempranas; sobre este segundo punto, un reciente estudio nacional mostró que más de 200.000 costarricenses hablan bien el inglés. (...) Los trabajadores son considerados fáciles de entrenar y muy productivos. La mayor ventaja comparativa de Costa Rica para la atracción de inversiones de alta tecnología es que el país cuenta con una provisión suficiente de profesionales calificados y personal técnico a costos bastante por debajo de los salarios en los países desarrollados e incluso por debajo de los países competidores de Asia. En las industrias de baja tecnología, aunque los salarios costarricenses sean mayores que muchos de los países competidores, la alta productividad de los trabajadores y técnicas de manufactura pueden compensar a menudo los costos laborales. (...) Esta altamente educada, versátil y productiva mano de obra es accesible a tasas salariales competitivas que van de los \$1.8 a los \$4.11 por hora (incluyendo las cargas sociales).” (<http://www.cinde.or.cr/esp-cinde.shtml>)

Este discurso institucional fue confirmado y reproducido en las entrevistas realizadas a dos altas funcionarias de los sectores de electrónica y servicios, de la organización. Por una parte, se aceptó que no existe una política –de cualquier tipo– que considere el sexo de la fuerza de trabajo como un factor relevante, al punto que cuando CINDE planeó una encuesta del sector de servicios, se eliminó la pregunta que permitiría conocer su segmentación por sexo, por considerar que la pregunta “no era importante”.

No obstante, una de las funcionarias reconoció que mientras en el sector de manufactura las empresas sí toman en cuenta “características que distinguen a hombres y mujeres”, afirmó que en el sector de servicios no se hacen estas consideraciones porque lo que cuenta es el conocimiento.

En general, la idea prevaleciente fue que las compañías extranjeras requieren disminuir costos laborales y por eso buscan establecerse en países que les proporcionen la oportunidad de encontrar recursos humanos capacitados, pero baratos, sin que medien consideraciones relativas al sexo o al género de la fuerza de trabajo.

Los discursos citados se consolidan en el cuadro 2.

Cuadro 2. Discursos de dos altas funcionarias de CINDE, de los sectores de manufactura y de servicios

CINDE nunca ha hecho un estudio de impacto o análisis de género.
Una encuesta que hicimos entre las empresas del sector electrónico traídas por CINDE, de 10.000 que componían la industria, mostró que 53% eran hombres y 47% mujeres.
El tema de género no es algo de lo que realmente ni las empresas mismas se han preocupado por hacer encuestas o estadísticas.
Cuando se planteó el cuestionario para el sector de servicios se eliminaron preguntas no importantes. Una pregunta eliminada fue la de género.
El sector servicios no es como en manufactura, donde la fuerza o alguna otra característica de hombres y mujeres se da. Realmente es un sector de conocimiento, no hace discriminación por género.
(En el sector de servicios) yo lo veo como equitativo. Cuando uno entra a cualquiera de estos centros (<i>contact centers</i>) ve igual cantidad de mujeres que de hombres.
Es evidente que a nivel internacional las empresas están siendo presionadas a disminuir costos (y por eso) busquen trasladar su operación a regiones más baratas.

Fuente: Entrevistas a Lucía Gross, Gerenta del Sector Electrónica de CINDE y Vanessa Gibson, Gerenta del Sector Servicios de CINDE.

De todo lo anterior puede concluirse que, mientras el discurso de las instituciones gubernamentales e internacionales antes citadas promueve de manera explícita la capacitación de las mujeres, principalmente en inglés y computación, para incrementar su inserción en el mercado de trabajo remunerado, con el fin de incrementar la oferta de recursos humanos, aumentar el potencial productivo del país, bajar costos de producción y buscar la equidad de género, el de la entidad privada de interés público CINDE oferta –sin consideraciones de sexo o de género– una fuerza de trabajo adecuadamente calificada y más barata.

Los discursos institucionales de las tres empresas incluidas en el estudio

A. El discurso de la Empresa A sobre su fuerza de trabajo³²

Esta es una empresa costarricense que se considera a sí misma líder, en el país, en lo que se refiere a la producción y migración de *software* (adaptación y cambios hacia nuevos programas de *software* para instituciones y empresas). Entre sus socios de negocios³³ se encuentran INTEL y Microsoft. En Costa Rica, se encuentra ubicada en la clasificación CIU 7220³⁴

La Empresa A se beneficia del Fondo de Comunicaciones, de \$500 millones, que INTEL “(...) invierte en compañías que apoyan sus programas clave e iniciativas en comunicaciones de voz y de datos, así como en comunicaciones inalámbricas y esfuerzos informáticos. El fondo, que se utiliza en inversiones minoritarias de acciones, está enfocado en compañías que desarrollan soluciones basadas en *CT Media(TM)*, *INTEL(R) Internet Exchange Architecture*, *INTEL(R) Xscale(TM) Microarchitecture and INTEL(R) Personal Internet Client Architecture*. Creado en 1999, el fondo es manejado y controlado por la Corporación INTEL.” (www.globalmanufacture.com, traducción propia.)

La naturaleza estratégica de la alianza de INTEL con la Empresa A para asegurarse el mercado centroamericano puede ubicarse mejor con las siguientes palabras de Pat Raburn, entonces gerente general de INTEL en Costa Rica: “La inversión del Fondo de Comunicaciones de INTEL en (la Empresa A) permitirá que las aplicaciones de *software* de telecomunicaciones corran en plataformas de INTEL tales como Itanium(TM), Pentium(R) o XScale(TM), y también posibilitarán el desarrollo de herramientas de *software* y migración para la arquitectura de Internet en esta región.” (Ídem)

La Empresa A inició operaciones con un rango de entre 150 a 250 personas empleadas, pero en junio de 2004 operaba con 98, de las cuales únicamente 8 eran mujeres (Entrevista RRHHA1, 2004), y para enero del 2005, había reducido su personal a 58 personas, de las cuales 7 eran mujeres (Entrevista RRHHA2, 2005).³⁵

32 Como se explicó, las tres empresas que formaron parte de la investigación solicitaron mantener sus identidades en el anonimato. De allí que se identifique a cada empresa con las tres primeras letras del alfabeto y a su personal entrevistado con un código alfanumérico: Empresa A, Empresa B y Empresa C; para las entrevistas con las gerencias de Recursos Humanos se usa: Entrevista RRHHA1, Entrevista RRHBB1, Entrevista RRHHC1, etc., y para las entrevistas con las trabajadoras y trabajadores: Entrevista PersonalA1, Entrevista PersonalB1, Entrevista PersonalC1, etcétera.

33 Utilizo esta calificación porque, como se verá a continuación, la relación de la Empresa A con transnacionales, va más allá de la relación empresa-cliente: parece tratarse, más bien de “alianzas estratégicas” que establecen clusters o encadenamientos transnacionales-locales.

34 “Consultas en programas de informática y suministros en programas de informática”.

35 La Empresa A redujo progresivamente su personal como consecuencia de varios factores: la superación de la “crisis” del Y2K (al cambio de milenio), la terminación de un contrato importante con la firma Microsoft, el estallido de la burbuja especulativa alimentada en cuanto a las empresas “punto com” en la Bolsa de Valores de Nueva York, y los ataques del 11 de setiembre en esa misma ciudad, todos los cuales redujeron las que, como se dijo, eran grandes expectativas de crecimiento del mercado y, por tanto, de la demanda de mano de obra calificada en programación. (Entrevista RRHHA2)

En junio de 2004, de las 8 mujeres, únicamente 2 eran programadoras de computación, 3 formaban parte del personal administrativo (2 analistas de recursos humanos y 1 gerenta de recursos humanos), una administraba un proyecto y las otras 2 eran personal de limpieza. (Entrevista RRHHA1).

En enero de 2005, las mujeres se distribuían de la siguiente manera: 4 en el área administrativa, 1 en limpieza y 2 como programadoras o analistas de sistemas. Sin embargo, para agosto de 2005 a una de estas últimas no se le renovó el contrato y la empresa había reducido su personal a un total de 6 mujeres y 46 hombres. (Correo de RRHHA2.)

Para remunerar a su personal, la Empresa A compara su escala salarial con las de transnacionales como INTEL (Costa Rica) y Microsoft (Costa Rica) o empresas locales similares a ella. (Entrevista RRHHA1)

Con ese fin utiliza el estudio del mercado nacional llamado “Sistema Empresarial de Información Salarial (SEIS). Resumen de Remuneraciones Anuales de Ejecutivos Según Tipo de Empresa”, que realiza la firma privada PriceWaterhouse & Coopers.

La Empresa A representa un segmento del mercado de nuevas tecnologías en el cual el empleo no es intensivo en mano de obra para manufactura sino, más bien, “intensivo en conocimiento”, es decir: personas calificadas en programación e ingeniería de sistemas.

El sitio oficial de la Empresa A en Internet está dedicado a caracterizar la oferta de la empresa mediante una breve presentación por su Gerente General, y no contiene referencias a las características de su personal o a su política de reclutamiento. Tampoco se registran referencias a políticas antidiscriminatorias o afirmativas de la diversidad étnica, sexual, etc.

“La Empresa A fue fundada precisamente con el propósito de erradicar la obsolescencia del *software* y permitir a las empresas y a los especialistas en TI evolucionar suave y rápidamente con las más recientes tecnologías. Nuestro continuo proceso de investigación y desarrollo prevé una sociedad en la cual la evolución del *software* es parte del ciclo de vida de las aplicaciones. Esta libertad frente a las trabas de la tecnología informática asegura la longevidad de las inversiones en TI para continuar beneficiándose de sistemas revitalizados.” (www.Empresa A.com, traducción propia.)

Por otra parte, las entrevistas realizadas con las dos gerentas de Recursos Humanos que tuvo la empresa entre junio de 2004 y febrero de 2005, más bien mostró que el interés de la compañía por buscar una “equidad de género”, se produjo en el período de tiempo en que se aplicó el cuestionario de esta investigación y en que se realizaron entrevistas en profundidad sobre esta temática.

La siguiente tabla sistematiza los contenidos de los discursos registrados en estas entrevistas, que tuvieron relación con este tema.

Cuadro 3. Empresa A. Discursos de las Gerentas de Recursos Humanos

Tenemos equidad salarial.
Hay, quizás, una disparidad de salarios (entre los hombres analistas de sistemas y una mujer analista de sistemas).
Buscamos diversidad de género, pero desafortunadamente es muy pequeña.
(El gerente) me dijo que, a partir de ahora, si hay dos ofertas en las mismas condiciones, y una es hombre y la otra es mujer, contratemos a la mujer.

Fuente. Entrevistas con RRHHA1 y RRHHA2.

B. El discurso de la Empresa B sobre su fuerza de trabajo

La Empresa B, una transnacional, es una división de la Empresa B Enterprises Inc. En Costa Rica, se encuentra ubicada en la clasificación CIIU 8329:³⁶ “Su negocio principal es proveer Apoyo Técnico, Servicio al Cliente, Manejo de Canales y Telemarketing para compañías tecnológicas y financieras. Como parte de sus actividades, La Empresa B recibe entre 12.000 y 14.000 llamadas internacionales por día, así como 5.000 correos electrónicos en inglés, español, italiano, francés, portugués o alemán”. (La Empresa B.com)

La Gerenta General de la Empresa B, explica las razones de la elección de Costa Rica como sede de la compañía, de la siguiente manera: “El alto nivel académico de su población, la calidad de sus recursos humanos, el clima democrático político, su cultura pacifista, su apertura al intercambio comercial con otros países, su ubicación geográfica estratégica, y su infraestructura en tecnología de la información son las principales razones por las cuales (la Empresa B) decidió establecer su sede en Costa Rica.” (www.Empresa B.com)

En 2001, la Empresa B contaba con unos 600 empleados en Costa Rica. Para junio de 2004, su planilla era de entre 1.450 y 1.500 personas, y el salario promedio de las/los receptoras de llamadas de \$500 (218.500 colones). (Conversación telefónica con la Lic. Vanessa Gibson, de CINDE, y Entrevista RRHHB1, entonces gerenta de Recursos Humanos). Para marzo de 2005, alcanzaba las 1.700 personas. (Entrevista RRHHB2.)

36 “Servicios prestados a las empresas no especificado, exceptuando alquiler y arrendamiento de maquinaria”.

La primera gerenta, entrevistada en julio del 2004, estimó que el 70% del personal estaba compuesto por hombres y el 30% por mujeres. La segunda gerenta, entrevistada en marzo del 2005 –ocho meses después–, calculó la proporción en 50% de cada sexo.

A diferencia de la Empresa A (intensiva en conocimiento o mano de obra altamente calificada) la Empresa B, que es un *contact center*, busca personal de mediana calificación, cuyas principales características sean el dominio del inglés u otros idiomas, y que tengan conocimientos informáticos básicos.

Tanto la publicidad impresa como el sitio oficial de la Empresa B en Internet, contienen referencias al personal de la empresa, al que caracterizan según sus habilidades y preparación. Un *brochure* lo plantea de la siguiente manera: “(...) Gracias a nuestro principal recurso: un personal altamente capacitado y competitivo, ofrecemos servicios especializados en gestión de servicio al cliente, soporte técnico, soporte a base de datos, soporte electrónico y telemarketing. Nuestra especialidad es entender, utilizar, dar soporte y maximizar el uso de tecnología en las operaciones y negocios de nuestros clientes, todo gracias a una estructura interna altamente organizada, con programas de entrenamiento especializado.” (Empresa B, *brochure*)

El sitio electrónico de la Empresa B dice al respecto: “(...) ¿Eres dinámica/o, confiable y con vocación de éxito? ¿Disfrutas usando tu creatividad para resolver problemas? ¿Te gusta ser premiado/a por tus logros? Si es así, considera utilizar tus habilidades técnicas e interpersonales en trabajar para una compañía global, dinámica y exitosa. Porque continuamos creciendo, siempre estamos buscando gente buena, en todo el mundo, para prestar un amplio rango de servicios subcontratados de tecnología de información incluyendo servicio técnico, destrezas en el manejo de las relaciones con el cliente, desarrollo e implementación de *software*. Ofrecemos un competitivo paquete de beneficios, que incluye vacaciones pagadas, beneficios de salud regionales y mucho más. Nuestros empleados/as disfrutan de programas de entrenamiento extensivos permanentes para mejorar sus destrezas y su rol en la compañía.” (www. Empresa B.com. Traducción propia. Téngase en cuenta que, en inglés, frases como “Are you dynamic” y “Our employees”, son sexualmente neutras.)

Sin embargo, de manera similar a la Empresa A, en sus documentos oficiales esta compañía no hace referencia a políticas de reclutamiento o de promoción de la diversidad étnica o sexual.

En Costa Rica, la Empresa B recibió un “premio a la excelencia” en las áreas de Recursos Humanos y Satisfacción al Cliente, otorgado por la Cámara de Industrias. El proceso de evaluación duró un año y el jurado estuvo integrado por otras empresas transnacionales así como por un representante del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Por otra parte, los discursos de las gerentas de Recursos Humanos que fueron entrevistadas, enfatizaron en que el objetivo principal de la política de la Empresa B, es contratar a personas que manejen el idioma inglés y la computación, sin discriminar por cualquier otro motivo.

También refirieron que la empresa da a su personal, sea hombre o mujer, mayores beneficios que aquellos a los que obliga la legislación laboral. Aunque no lo expresaron de manera directa, esto parece responder a la gran competencia que existe por capturar la insuficiente oferta de personas que tengan alguna de esas dos capacidades (“Todas las empresas buscamos gente que hable buen inglés.” Entrevista RRHHB1)

La siguiente tabla sistematiza los discursos expresados sobre esta temática por las dos gerentas que tuvo la Empresa B, durante la realización de la investigación:

Cuadro 4. Empresa B. Discurso de las Gerentas de Recursos Humanos

Abrimos la puerta, independientemente, a hombres o a mujeres.
Hay absoluta igualdad salarial por iguales condiciones.
Se trabaja con esquema de igualdad de oportunidades.
Todas las empresas buscamos gente que hable buen inglés.
Cómputo ahora es indispensable dentro del currículum.
Si habla inglés, lo contratamos, independientemente de sexo, raza, religión, preferencia sexual.
Somos una empresa multicultural.
No hacemos diferenciación alguna entre hombres y mujeres, salvo en cosas esenciales como embarazos. Más bien, vamos más allá de lo que indica la ley, y al papá le damos tres días con goce de salario.

Fuente. Entrevistas RRHHB1 y RRHHB2.

C. El discurso de la Empresa C sobre su fuerza de trabajo

En agosto de 2005, con ocho años de operar en Costa Rica, esta transnacional contrataba a 2.611 personas, entre empleados fijos y temporales, distribuidos en dos plantas de manufactura.³⁷ Si bien su personal realiza múltiples ocupaciones –que incluyen programación y análisis de sistemas– predomina la manufactura o “maquila electrónica”.

37 Información proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa C.

Según la Gerencia de Relaciones Corporativas, el personal de la Empresa C se distribuye de la siguiente manera: 45% operarias/os, 25% ingenieras/os, 18% técnicas/os superiores y 12% en administración, finanzas, logística, recursos humanos y relaciones públicas. En Costa Rica, se encuentra ubicada en la clasificación CIU 3210.³⁸

A diferencia de las anteriores, la Empresa C tiene un discurso oficial explícito de afirmación de la diversidad y de rechazo a cualquier forma de discriminación, no solo en cuanto a la contratación de personal sino en relación con sus proveedores y clientes.

Por ejemplo, en el sitio electrónico de la Empresa C, se encuentra el siguiente texto: “**Iguales Oportunidades de Empleo.** (La Empresa C) respeta y valora las perspectivas y oportunidades únicas que proporciona una fuerza de trabajo diversa. También valoramos la diversidad en nuestros clientes, nuestros proveedores y en el mercado laboral global. Nuestros Principios para el Negocio Responsable reflejan nuestro compromiso de proveer igualdad de oportunidades de empleo para todos los solicitantes y empleados sin considerar factores extra-laborales, tales como: raza o color, religión, género, edad, origen nacional o ancestros, estatus marital, identidad de género, orientación sexual, discapacidad. Esta política se aplica a todas las áreas de empleo, incluyendo reclutamiento, contratación, entrenamiento, promoción, compensación, beneficios, programas de transferencias, sociales y recreacionales. (La Empresa C) prohíbe el acoso de cualquier individuo por cualquiera de los factores arriba citados.” (www.Empresa C.com) (Traducción propia. Téngase en cuenta que, en inglés, palabras como “clients”, “suppliers”, “applicants”, “employees” e “individual” son sexualmente neutras.)

La Empresa C incluso reivindica la acción afirmativa para un amplio rango de personas en desventaja social, lo cual incluye a las mujeres, a partir de reconocer que se encuentran subrepresentadas en la empresa: “**Objetivos de Acción Afirmativa.** Como contratista del Gobierno,³⁹ (la Empresa C) está comprometida con asegurar que las mujeres, las minorías, las personas con discapacidad, los veteranos de la Era de Vietnam y los veteranos discapacitados estén apropiadamente representados en el lugar de trabajo. (La Empresa C) prepara cada año un Plan de Acción Afirmativa en cada una de sus plantas. El plan asegura la utilización de minorías y de mujeres en el centro de trabajo y establece nuestro compromiso de realizar esfuerzos de buena fe para superar cualquier subrepresentación que haya sido identificada.

38 “Fabricación de tubos y válvulas electrónicas y otros componentes electrónicos.”

39 Se refiere al gobierno de Estados Unidos. Sin embargo, las políticas de la Empresa C se aplican en todas sus sedes y existe un solo sitio electrónico de la empresa para todas ellas.

En (la Empresa C), las oportunidades para las mujeres en la fuerza laboral y sus posibilidades de progreso y promoción pueden ser ilimitadas. Nuestro énfasis en poner nuestra atención en las valiosas destrezas, talentos y experiencias de vida de las mujeres refleja nuestro compromiso de hacer de (la Empresa C) el lugar de trabajo de preferencia. Muchas mujeres en (la Empresa C) laboran en posiciones de liderazgo clave, tales como vicepresidenta o directora de divisiones importantes. El progreso y la promoción tanto en posición como en responsabilidad, son alentadas. (...) Se han desarrollado programas adicionales para alentar la promoción y las oportunidades de crecimiento para mujeres en categorías laborales y carreras específicas.” (www.Empresa C.com) (Traducción propia. Téngase en cuenta que, en inglés, palabras como “*veterans*” y “*disabled veterans*” son sexualmente neutras.)

La Empresa C también promueve un Grupo de Apoyo Gay, Lésbico, Bisexual, Transexual (GLBT) y extendió los beneficios familiares a estas uniones: “**Liderazgo de (la Empresa C) en Apoyo GLBT.** Las políticas desarrolladas por (la Empresa C) para apoyar a empleados/as Gay, Lesbianas, Bisexuales y Transgénero (GLBT) han establecido un parámetro para construir relaciones positivas entre el personal para contratistas de todas las industrias. (La Empresa C) fue una de las primeras compañías Fortune 500 en reconocer las uniones domésticas y en ofrecer beneficios a los/las miembros de la familia.” (www.Empresa C.com) (Traducción propia. Téngase en cuenta que, en inglés, frases como “*family members*” son sexualmente neutras.)

Además, según muestran diversos impresos de la compañía, la Empresa C involucra proactivamente a sus empleados en programas de voluntariado de diverso tipo con las comunidades y participa en otros de capacitación de jóvenes pobres y estudiantes en zonas rurales y urbano-marginales de Costa Rica, que cuentan con el apoyo de los ministerios de Educación y de Ciencia y Tecnología, además de la Fundación Omar Dengo.

Por otra parte, el discurso de la Gerenta de Asuntos Corporativos de la Empresa C, coincidió con la política expresada en el sitio electrónico de la compañía, como muestra el cuadro 5.

A partir de lo sistematizado hasta aquí, puede concluirse, entonces, lo siguiente:

- Entidades públicas y privadas como la Presidencia de la República, el BID, PROCOMER, FUNCENAT y CENFOTEC, mostraron tener discursos y políticas específicas para promover la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado, en el contexto más general de las políticas para atraer IED y aumentar las exportaciones. El estímulo a la mayor incorporación de mujeres al mercado de trabajo remunerado es racionalizado en estos discursos como un medio para atraer inversiones, reactivar la economía

Cuadro 5. Empresa C. Discurso de la Gerenta de Asuntos Corporativos

No solo se respeta la diversidad de sexo o de etnias sino que la promovemos con políticas proactivas.

La diversidad es uno de los valores corporativos.

La diversidad está muy enfocada a promover la participación de las mujeres, porque está bajísima.

No se hace distingos por sexo u otra diferencia en lo salarial, ni para los aumentos salariales.

El proceso de evaluación para los incrementos salariales es un proceso bastante objetivo desde el punto de vista del sexo, del género.

Somos proactivos, tratamos de contratar mujeres donde vemos que nuestra población femenina es baja.

Fuente: Entrevista RRHHC1.

aumentar el potencial productivo del país, reducir el déficit de recursos humanos, bajar costos de producción y lograr la equidad de género. En particular, para efectos de la industria del *software*, en uno de ellos (CENFOTEC), se valoró simbólicamente a las mujeres en tanto tienen supuestas cualidades como “mayor dedicación, capacidad de realizar trabajos meticulosos y dar el máximo en proyectos de un alto grado de dificultad.”

- La entidad privada de interés público, CINDE, promociona la fuerza de trabajo costarricense en general, sin un discurso ni políticas específicas por sexo, en el mismo contexto más general de las políticas para atraer IED.
- Dos de las tres empresas que producen o trabajan con nuevas tecnologías, incluidas en el estudio, esto es, las empresas B y C, que son transnacionales, mostraron tener discursos afirmativos de la diversidad en cuanto a la contratación de personal, si bien únicamente la empresa C mostró un discurso desarrollado a favor de la no discriminación y la proactividad, a favor de la diversidad —que es definida de manera amplia en términos de sexo, género, etnia, nacionalidad, religión, preferencia sexual, discapacidad y cualquier otro motivo de discriminación—, que se materializa en políticas institucionales concretas, a través de programas y actividades que están registrados en sus medios de expresión y que son considerados como “valores corporativos”.
- Una de las tres compañías incluidas en el estudio, la Empresa A —que no es transnacional sino costarricense—, no mostró tener un discurso sobre su personal en términos de sexo, sino únicamente en cuanto a su conocimiento y calidad.

LOS DISCURSOS SOBRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS TRES EMPRESAS

En este acápite se sistematizan las ideas que 'circulan' en las tres empresas incluidas en el estudio, en relación con las mujeres y los hombres que trabajan en ellas, a partir de las entrevistas en profundidad realizadas, por una parte, a las respectivas gerentas de Recursos Humanos y, por la otra, a trabajadoras y trabajadores que voluntariamente se ofrecieron para el efecto, y así lo indicaron en el cuestionario autoaplicado que llenaron, también voluntariamente.

Discursos circulantes en la Empresa A

A. Discursos de las gerentas de Recursos Humanos

Entre junio de 2004 y enero de 2005, esta compañía tuvo dos gerentas de Recursos Humanos. Ambas fueron sujetas de entrevistas en profundidad semi-estructuradas para efectos de la investigación.

A continuación, se presentan, primero, los datos descriptivos de la compañía según los proporcionaron las dos gerentas. Luego, se analizan los contenidos de sus discursos sobre las mujeres y los hombres que laboran en esta empresa.

Como ya se dijo, entre junio de 2004 y enero de 2005, la Empresa A pasó de ocupar a un total de 98 personas (90 hombres y 8 mujeres ó 92% y 8% del total, respectivamente) a 58 personas (51 hombres y 7 mujeres ó 88% y 12% del total, respectivamente).

Como puede apreciarse, el peso relativo de las mujeres se incrementó, pero no por un aumento en el número de contratadas, sino por una disminución en el número de hombres empleados. Más bien, el número de mujeres en la empresa disminuyó en una persona.

La mayoría de los hombres (62.7%) trabajaban como especialistas en el desarrollo y migración de programas para computación (software). Hombres también ocupaban la presidencia de la compañía y tres de las cuatro gerencias (Finanzas, Tecnología y Desarrollo de Negocios), es decir, el 75% del total de puestos gerenciales. Las mujeres ocupaban un puesto gerencial (Recursos Humanos), o el 25% de los puestos gerenciales.

Hacia enero de 2005, una mujer sustituyó a un hombre en una gerencia más (Finanzas), con lo cual aquellas aumentaron su proporción en este estamento al 50%. El resto de los hombres se distribuía en 3 puestos administrativos no gerenciales, 1 abogado, 2 en Mercadeo, 3 en Ventas (uno dedicado exclusivamente a un proyecto con la empresa Microsoft), 3 en Soporte Técnico y 3 en Mantenimiento.

En junio de 2004, 3 mujeres laboraban en el área administrativa: 1 gerenta de Recursos Humanos y 2 analistas de Recursos Humanos. Otras 2 trabajaban en el área de Desarrollo de Proyectos: 1 como analista de sistemas y líder de un proyecto, y 1 como analista en control de calidad. Y 2 trabajaban en el área de Servicios Generales, a cargo de las labores de limpieza.

Para enero de 2005, las mujeres se distribuían de la siguiente manera: 4 en el área administrativa: 1 gerenta de Recursos Humanos, 2 analistas de Recursos Humanos y 1 Recepcionista. Se mantenía la situación de que 2 trabajaban en el área de Desarrollo de Proyectos: 1 como analista de sistemas y líder de un proyecto, y 1 en control de calidad. Y 1 trabajaba en limpieza. Sin embargo, para agosto de 2005, a la mujer que laboraba como analista de sistemas y líder de un proyecto, no se le renovó el contrato. (Entrevista RRHHA2)

De los 91 hombres que laboraban en junio del 2004, 33 tenían hijos (el 30.03%). De los 51 que trabajaban en enero del 2005, 19 tenían hijos (el 9.69%). Para junio de 2004, de las 7 mujeres que laboraban en la Empresa A, 4 no eran casadas ni tenían hijos (incluye a las dos gerentas de Recursos Humanos). La gerenta administrativa de un proyecto, y las 2 señoras encargadas de la limpieza eran casadas y con hijos. Hacia enero del 2005, la recepcionista que fue reclutada tampoco estaba casada ni tenía hijos.

Si bien los contratos estipulan el compromiso de trabajar de 8 a. m. a 5 p. m., la empresa aplica el llamado *flex time* o trabajo por resultados. Esto implica, para algunas personas, la posibilidad de ingresar diariamente a laborar en un rango horario de 8 a. m. a 10 a. m., así como el trabajo desde la casa, utilizando las nuevas tecnologías de comunicación electrónica.⁴⁰

Se explicó que la gerenta administrativa de un proyecto –la cual tenía una carga familiar de dos hijos– laboraba medio tiempo y la empresa le permitía trabajar desde la casa “cuando le es necesario”. (Entrevista RRHHA1)

Una de las gerentas de Recursos Humanos, quien consideró la posibilidad de tener hijos como “algo sumamente importante” para ella, también manifestó que el tener hijos era un obstáculo para que las mujeres pudieran trabajar remuneradamente. A pesar de que se afirma que en la Empresa A existe flexibilidad horaria, esta gerenta no pareció considerar que esta posibilidad existiese para ella, en la eventualidad de ser madre. Tampoco consideró como una opción para ella el que otra persona criara a los hijos, en caso de que decidiera tenerlos, por lo que ser madre posiblemente le implicaría dejar de trabajar remuneradamente.

40 Este no era el caso del personal de Recursos Humanos, de la única mujer programadora, de las señoras que limpian ni de la recepcionista.

“Para mí es algo sumamente importante, pero para las mujeres profesionales es algo que debemos de pensar mucho, ya que la realidad es que cuesta mucho hoy en día ser madre y a la vez trabajar, ya que en lo personal, me gustaría criar a mis hijos y no que otra persona me los críe. Esto implicaría tener o un horario flexible o un trabajo flexible o tener que dejar la vida laboral.” (Entrevista RRHHA2)

En cuanto a los hombres, no se expuso un ejemplo similar, en que se les relacionara con el trabajo desde la casa. Sobre ellos, se afirmó que, puesto que la empresa reconoce su alta cotización en el mercado y valora su talento, es flexible para permitirles estudiar, en un caso dando un permiso de hasta por un año.

“Ellos tienen niveles académicos muy altos, desde maestrías a posgrados y doctorados, entonces hay gente muy, muy, muy, muy cotizadas en el mercado. A estos muchachos nosotros les damos permisos de trabajo hasta por un año para que vayan a desarrollar su maestría. En este momento tenemos a una persona que sí ya fue aceptada, y a otra que está en proceso, hombres, pero sí les damos esa oportunidad porque son talentos que no queremos perder, entonces tenemos esa posibilidad de darles permisos intermitentes para que puedan estudiar. También aquí, dentro de lo que es el *flex time* está la oportunidad de que puedan ir a estudiar en las mañanas.” (Entrevista RRHHA1)

Se explicó que las actividades de la Empresa A, sobre todo en el área de consultoría y desarrollo de proyectos, incluyen la necesidad de hacer viajes laborales. Sin embargo, se dijo que tanto hombres como mujeres en ocasiones han expresado no poder viajar.

En el caso de los hombres, las razones expresadas fueron relativas al estudio o a estar en el proceso de construir una casa.

En el caso de las mujeres, solo dos se vieron enfrentadas con la necesidad de viajar por razones de trabajo.

Se dijo que la mujer que era soltera y sin hijos, y que laboraba como analista de sistemas y líder de proyecto, viajaba “constantemente”.

La otra, que era gerenta administrativa de un proyecto, estaba casada, tenía hijos, laboraba con un contrato de medio tiempo, y trabajaba desde su casa “cuando le era necesario”, sí había manifestado no poder viajar y la causa había sido el tener que cuidar a los hijos.

Se dijo que cuando se presentan estas situaciones, la empresa “se adapta”, es decir, que la persona no viaja. También se le facilita trabajar desde la casa utilizando las TIC.

En el caso de un ejecutivo gerente a cargo del contrato con Microsoft, que debe residir temporalmente en Estados Unidos debido a las exigencias de su trabajo, entre las medidas de “adaptación” por la empresa se incluyó trasladar también a la esposa.

Del análisis de los dos acápites anteriores puede notarse claramente que la tradicional división sexual del trabajo condiciona las posibilidades laborales de las mujeres y de los hombres en esta empresa en sentidos antagónicos: mientras que para las mujeres, optar por la maternidad implica el peligro de retirarse del mercado de trabajo remunerado, no realizar viajes laborales o de incrementar la carga de trabajo al tener que atender –desde la casa, mediante las TIC– tanto el trabajo remunerado como el reproductivo no remunerado, para los hombres, el hecho de tener hijos no implica riesgo laboral alguno. Incluso, ellos son apoyados de diversas maneras por la Empresa A –lo cual, en un caso, incluye que él pueda contar con el apoyo de la esposa– en la medida que son vistos como un activo altamente cotizado en el mercado, y en el cual, por lo tanto, es beneficioso invertir.

Se afirmó que la empresa no tiene como política dar información acerca de los salarios.⁴¹ Sin embargo, se agregó que estos se encuentran “entre los más elevados del mercado” para empresas de su tipo.

Se explicó que el instrumento utilizado por la empresa para comparar y determinar sus propios salarios, es la encuesta que semestralmente realiza la consultora privada PriceWaterhouse & Coopers, llamada “Sistema Empresarial de Información Salarial (SEIS)”.⁴²

Este documento clasifica los niveles salariales en tres percentiles: P75, P50 y P25, de acuerdo a las ocupaciones, al tamaño de la empresa (por cantidad de empleados y/o por utilidades anuales) y al giro de las compañías. Incluye tanto las locales como las transnacionales que operan en el país. Las empresas que participan de esta encuesta, escogen el tipo de compañías con las que desean ser comparadas con el propósito de actualizar sus propias posiciones y niveles salariales.

Se dijo que, para esta Encuesta, la Empresa A pide ser comparada con una lista de empresas multinacionales que ella misma selecciona. Se afirmó que los salarios de la Empresa A se encuentran en el rango de los percentiles 50 y 75, es decir, de los “más competitivos” del mercado.

41 Las tres empresas incluidas en el estudio fueron coincidentes en advertir a la investigadora, desde el primer contacto, que su política era no “hablar sobre salarios”.

42 Esta Encuesta también resultó ser el instrumento de referencia salarial que utilizan la Empresa B y la Empresa C, por lo que probó ser un referente útil para conocer aproximadamente las características de los salarios de las tres compañías incluidas en el estudio. Esta Encuesta se adquiere por compra. Sin embargo, en nuestro caso, un empresario la facilitó confidencialmente. En la Encuesta del primer semestre de 2004 –que es con la que se trabajó–, participaron un total de 243 de las principales compañías –tanto nacionales como transnacionales– que operan en el país, en las áreas industrial, comercial, agroindustrial, servicios y finanzas.

Se explicó que los salarios de la empresa se ubican en la encuesta de la siguiente manera:

- el 66% del personal de ventas en el P75, y el 33% entre el P25 y P50. (Se trata de 3 hombres)
- el 10% del personal ejecutivo y de gerencia, en el P75; el 31% entre el P50 y el P75; el 21%, en el P25 o menos. (Había 2 mujeres gerentas: RR.HH, y Finanzas)
- el 60% de las personas del área de programación estaba por encima o en el P75. Y el 20% estaba entre el P50 y el P75. (Había 2 mujeres: 1 líder de proyecto y 1 programadora que, como se verá, se ubicaban en los percentiles extremos, respectivamente).

Los siguientes cuadros registran las posiciones y salarios totales, en colones, para las áreas de informática y computación, recursos humanos, finanzas, y apoyo de oficina –es decir, todas posiciones en las que se ubicaban las 7 mujeres de la Empresa A– para una organización de tipo multinacional, según la mencionada encuesta SEIS (PriceWaterhouse & Coopers, 2004), de modo que se pueda tener una idea relativa de los salarios de las mujeres en la Empresa A.

Cuadro 6. Encuesta SEIS. Informática y computación. Tipo de Organización Multinacional

Posición	P25	P50	P75
Jefe de proyectos/Análisis	825.208	947.471	1.069.219
Analista de sistemas	471.200	595.559	704.431
Analista programador	435.000	534.787	618.462
Ingeniero de sistemas	618.968	710.873	785.430
Encargado de Control y Calidad de Sistemas	372.090	539.279	851.627
Ingeniero de software	704.058	1.249.468	1.432.264
Programador	311.275	333.439	534.769

Fuente: Sección C página 22. Elaboración propia.

Cuadro 7. SEIS. Recursos Humanos. Tipo de Organización Multinacional

Posición	P25	P50	P75
Jefe de Recursos Humanos	572.995	621.499	784.000
Jefe Técnico RR. HH.	600.000	698.000	853.288
Jefe de Personal	384.710	526.385	707.306

Fuente: Sección C página 22. Elaboración propia.

Cuadro 8. SEIS. Finanzas y contabilidad. Tipo de Organización Multinacional

Posición	P25	P50	P75
Jefe Departamento Financiero	732.600	917.500	1.072.512

Fuente: Sección C página 22. Elaboración propia.

Cuadro 9. SEIS. Apoyo de oficina. Tipo de Organización Multinacional

Posición	P25	P50	P75
Recepcionista bilingüe	157.710	189.612	215.501
Conserje/Misceláneo	115.200	127.035	141.383

Fuente: Sección C página 22. Elaboración propia.

Se sostuvo que en la Empresa A las mujeres ganaban igual que los hombres, en las mismas condiciones, pero se reconoció que, en el caso de la única mujer en el área de programación que era líder de proyecto, había “quizás, una disparidad de salarios”. (Entrevista RRHHA1)

La disparidad salarial revelada en cuanto a la única mujer analista de sistemas y líder de proyecto, con una antigüedad de cuatro años de laborar para la empresa, se justificó argumentando que para la determinación del salario del personal del área de programación se toman en cuenta otras clasificaciones: hay programadores 1, 2, 3; líderes, y gerentes de proyecto.

Debido a su giro, el personal en el área de informática es mayoritario en la empresa y es también el estamento en el cual –se dijo– se registran los salarios más altos: desde los \$1.200 (¢517.920) o \$1.500 (¢647.400) hasta los \$4.000 (¢1.726.400).⁴³

43 El tipo de cambio utilizado por la Encuesta fue de 4431.60 x US\$1, correspondiente a mayo del 2004, según las cifras del Banco Central.

En junio de 2004, los salarios más bajos de la empresa eran los que recibían las dos mujeres que trabajan en limpieza: “entre 130.000 y 120.000 colones” (Entrevista RRHHA1). Para enero de 2005, eran el de la mujer que trabajaba en limpieza y el de la recepcionista (¢160.000). (Entrevista Personal A3)

Se dijo que tanto para hombres como para mujeres, los factores que inciden en la decisión de la Empresa A de reclutar o no a una persona son principalmente dos: que tenga conocimientos sólidos en los lenguajes de programación requeridos, y que cuente con experiencia laboral en el desarrollo de proyectos.

En junio de 2004, se explicó que el procedimiento para el reclutamiento consistía en analizar los currículos para valorar la experiencia, hacer entrevistas orales y pruebas técnicas. En la etapa de análisis de currículo se ejecuta un *pre-screening*, o selección previa, que puede llevar a descartar a determinadas personas antes de realizarles la entrevista y las pruebas técnicas.

Para enero de 2005, además de analizar los currículos, se hacían entrevistas orales en las cuales se indagaba sobre los conocimientos al respecto, pero ya no se hacían las pruebas técnicas.

Cuando la empresa requiere personal, lo busca por cuatro vías: revisa la base de datos en la que incorpora todos los currículos que llegan a la empresa –muchos de ellos son enviados por propia iniciativa, y sin necesidad de que la empresa haya hecho saber que necesita llenar una plaza–; recurre a CENFOTEC –en cuya creación participó, entre otros, uno de los principales socios de la Empresa A–, y cuyo papel se explica más adelante; revisa un sitio electrónico de empleos que es conocido y utilizado por las gerencias de Recursos Humanos de muchas empresas; o publica un aviso en “el periódico”.

Cuando se les pidió explicar las razones por las cuales había pocas mujeres en la empresa, expresaron lo siguiente:

a. Poca oferta de mujeres, mucha de hombres. El gran desbalance numérico entre hombres y mujeres, en la Empresa A, se atribuyó, en primer lugar, a que un número mucho mayor de hombres presenta su currículo cuando la empresa oferta puestos de trabajo –como ya se explicó, por el giro de la empresa, estos son mayoritariamente en el área de computación. Se dijo que la relación de los currículos de hombres y mujeres que recibe la empresa es de 7:1.

En cambio, se afirmó que la empresa ha incorporado más mujeres en las otras áreas, básicamente administrativas. El hecho de que la oferta de mujeres expertas en programación fuese limitada, fue atribuido a que el interés de estas por estudiar informática, es “reciente”. Se resaltó, a manera de ejemplo, que una de las dos únicas programadoras, que además era la única mujer líder de proyectos, era estadounidense y no estudió en Costa Rica.

b. No resaltan su experiencia en el currículum. Una segunda razón mencionada fue que, en su currículum, las mujeres resaltan poco sus contribuciones en programación. Este es un factor que lleva a la empresa a descartar currículos de mujeres a favor de los de hombres en la etapa de *pre-screening*, es decir, sin que las candidatas lleguen a la etapa de la entrevista y de las pruebas técnicas.

Es importante notar que el argumento sobre la menor capacidad que muestran las mujeres de exponer sus logros (que aquí llamaremos “capacidad de alardeo”) en computación, en sus currículos, no fue expresado en relación con algunas mujeres en particular, sino como si se asumiera que se tratara de una característica genérica de las mujeres: “yo no sé si es a la hora en que confeccionan los currículums, que nos hace falta, inclusive, también poner un poco más de las contribuciones que hacemos en el área de programación, para tener peso, y que dentro de las discriminaciones que hacemos, porque no son los que calzan en lo que estamos necesitando, poder tener más oportunidad.” (Entrevista RRHHA1)

c. Poca experiencia laboral. Una tercera razón mencionada fue la menor experiencia laboral de las mujeres en el área de la informática. Esto se atribuyó a que para las mujeres “no ha sido fácil” (Entrevista RRHHA1) optar por estudiar carreras relativas a la computación. Este tardío acceso a la informática a su vez fue argumentado para explicar su tardío acceso al mercado laboral de este tipo y, por tanto, la menor experiencia laboral de las mujeres con respecto a los hombres.

Nótese que el argumento sobre el menor acceso de las mujeres a las carreras de informática tampoco fue expresado en relación con algunas mujeres en particular, sino como si se asumiera que se tratara de una característica genérica de las mujeres: “(...) nos ha costado también mucho optar por esta carrera de programadoras, por lo que conlleva” (Entrevista RRHHA1), lo cual a su vez implica considerar a la informática como una carrera que “conlleva” dificultades especiales para las mujeres, no así para los hombres.

Se expresó la voluntad de contratar, en adelante, a mujeres jóvenes, recién graduadas—es decir, con poca o nula experiencia—, pero en calidad de practicantes, las cuales comienzan ganando menos de ₡250.000 (\$580 al tipo de cambio del momento de estas entrevistas, o una séptima parte del salario de un programador con cuatro años de antigüedad en la empresa).⁴⁴

d. No pasan las pruebas técnicas por “nervios”. Una cuarta razón argumentada fue que, mujeres cuyo currículum pasó el escrutinio, no tuvieron éxito en las pruebas técnicas. La causa de esto se atribuyó, a su vez, a los “nervios”.

44 Más adelante se verá que la alianza del centro educativo privado CENFOTEC, con la Universidad Latina, juega un papel clave en la provisión de jóvenes diplomadas y diplomados en programación, en calidad de practicantes y, por tanto, con salarios mucho más bajos que los que la Empresa A paga a sus programadores con mayor antigüedad y nivel educativo.

Es de resaltar que este argumento tampoco fue expresado en relación con la experiencia que pudiera haberse tenido con algunas mujeres aspirantes en particular, sino como si se asumiera que se trataba de una característica genérica de las mujeres: “(...) aquí se hacen pruebas técnicas antes de ingresar y sí, lamentablemente, no hemos pasado esos exámenes, no sé también si habrá nervios.” (Entrevista RRHHA1)

También es importante notar que la explicación de los “nervios” nunca fue mencionada como factor para que hombres no aprobaran las pruebas técnicas.

También se hizo una asociación entre la compleja naturaleza técnica de los lenguajes de computación que utiliza la empresa, y la limitada capacidad de las mujeres –nuevamente, en general– para comprenderlos, lo cual implica también asumir que esta compleja naturaleza técnica es más fácil de ser comprendida por los hombres –también en general.

e. Una empresa “de hombres”. Finalmente, una quinta razón citada fue que, hasta hacía poco, el estamento gerencial de la empresa estaba compuesto íntegramente por hombres. Este argumento parecería implicar que ese estamento gerencial tradicionalmente tendría una preferencia o sesgo por contratar a sus pares, hombres. También se dijo que esto estaba comenzando a cambiar –en beneficio de una posible mayor contratación de mujeres–, gracias a que mujeres habían sido admitidas, por primera vez, en dicho estamento.

Por otra parte, en enero de 2005, cuando la temática de esta investigación ya era conocida por las autoridades y el personal de la Empresa A, y los cuestionarios autoaplicados ya habían sido llenados y devueltos, también se dijo que recientemente el presidente de la compañía había dado instrucciones de contratar preferentemente a mujeres programadoras, cuando la alternativa estuviera entre un hombre y una mujer que reunieran las mismas características.

“(…) Los currículums que me llegan ahora de mujeres en informática son personas que están saliendo de la universidad, en cambio, si yo veo el de los hombres, son ya personas que tienen mucha experiencia laboral, entonces para estas prácticas que vamos a estar necesitando o estos proyectos que no necesariamente tienen que ser personas con experiencia, sí quiero darle prioridad a las mujeres. (...) Muchos hombres envían su currículum y tienen niveles académicos muy altos, desde maestrías a posgrados y doctorados.” (Entrevista RRHHA2)

En cuanto a la capacitación, evaluación del desempeño y posibilidades de ascensos o promociones, se dijo que la Empresa A había habilitado un centro de entrenamiento y ofrecía programas para certificar a los programadores en el conocimiento y manejo de distintos programas informáticos.

Se explicó que, con el propósito de medir el desempeño de las personas y determinar aumentos salariales, y ascensos o promociones, la empresa utiliza cuatro herramientas: una evaluación después de los primeros tres meses –que son considerados un período de prueba–, una evaluación trimestral, una evaluación anual mediante una encuesta, y la propia encuesta SEIS.

En el caso del personal que no forma parte de las jefaturas, se reúne trimestralmente con sus jefes e intercambian información sobre su desempeño. En el caso de los cargos ejecutivos, son evaluados cada tres meses contra el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos, y cuando los objetivos son alcanzados, obtienen una bonificación.

Además, se dijo que la empresa observa las cualidades de liderazgo que muestre principalmente el personal del área de programación, y promueve a estas personas colocándolas en la dirección de proyectos que tienen una duración determinada.

El hecho de que las mujeres se encuentran en clara desventaja numérica al momento de ser evaluadas y de recibir retroalimentación por los líderes de grupo o por sus supuestos ‘pares’ ejecutivos –en su mayoría, si no todos, hombres–, fue mencionado por una de las gerentas como causa de que las mujeres –como genérico– tuvieran que realizar un mayor esfuerzo competitivo para “ganar respeto y admiración” en la empresa.

“(…) Cuando hacemos evaluaciones del desempeño y estamos con los jefes o cuando hacemos retroalimentación de los grupos de trabajo con respecto al líder del grupo, sí, tenemos que ser mucho más competitivas para ganar un poco de respeto y admiración.” (Entrevista RRHHA1)

Con respecto a las competencias deseadas y características mostradas por mujeres y por hombres en el área de programación, se afirmó que las *competencias deseadas* por la empresa en cuanto al personal que labora en el área de programación, *independientemente de su sexo o género*, eran:

- Conocimiento técnico
- Experiencia
- Creatividad
- Talento
- Rapidez
- Eficiencia
- Flexibilidad para rotar de ser programadores a líderes (temporales) de proyecto y viceversa.

En cuanto a las *características mostradas* por las mujeres que laboran en esta área de la empresa, se mencionaron las siguientes:

- Orden.
- Disciplina.
- Capacidad de organización del tiempo.
- Capacidad de llevar una bitácora de trabajo.
- Capacidad de relacionarse.
- Falta de agresividad.

En cuanto a las *características mostradas* por los hombres que laboran en esta área de la empresa, se mencionaron las siguientes:

- Experiencia en el manejo de proyectos.
- Buena formación técnica.
- Concentración.
- Capacidad de lectura.
- Poca capacidad de liderazgo.
- Desorden.
- Descuido de la apariencia personal.
- Poca capacidad de socializar.

Es decir, que se resaltaron las habilidades de las mujeres para la sociabilidad y la comunicación –y por eso se consideraron deseadas en puestos de Recursos Humanos y Recepción–, así como la carencia de estas habilidades en los hombres, pero en ambos casos se enfatizó que este tipo de ‘habilidades sociales’ no son necesarias para el trabajo en programación, que es el giro principal de la empresa y el área en la que se pagan los salarios más altos.

En contraste, las habilidades mencionadas en cuanto a los hombres, son precisamente las que coinciden con las que la empresa considera necesarias para el área de programación.

“Nosotros hemos visto que, en relación con las dos mujeres que tenemos acá, comparándolas con los masculinos que tenemos en el área, sí predomina mucho el orden, la disciplina, la organización del tiempo, el cuidado que hay que tener, los consecutivos que hay que tener cuando se habla con un cliente y llevar como una bitácora de trabajo, (...) por ejemplo, las mujeres que tenemos aquí, a diferencia de ellos, son más abiertas, no son tan encerradas en su ambiente de programación como los hombres.”(Entrevista RRHHA1)

“(…) lo que es en el área de ingeniería, principalmente es su conocimiento, la rapidez con la que trabajan y la eficiencia con la que lo hacen, tanto para hombres como para mujeres, porque digamos que las competencias que ellos deben de tener no están tan orientadas a la parte social, más bien de hecho son personas muy introvertidas y todo, y las mujeres generalmente somos más extrovertidas que los hombres, somos más sociales, me parece a mí, esa es mi percepción, pero para la parte de ingeniería eso no hace falta.” (Entrevista RRHHA2)

Sobre el ambiente laboral para las mujeres, se mencionó lo siguiente:

a. Un ambiente masculinizado y “difícil”, que sobrecarga a las mujeres. Se dijo que, debido a la fuerte masculinización de la empresa, por una parte, y de las carreras vinculadas con la computación, por la otra, se trata de un ambiente “difícil” para las mujeres. Además, las mujeres que ingresan a laborar en la empresa, enfrentan dificultades para incorporarse. Se dijo que, para hacerlo, deben “tomar la iniciativa”.

b. En prueba permanente. Se dijo que el trabajo de las mujeres “es muy observado”, y en los procesos de evaluación, sus decisiones son examinadas de manera mucho más drástica que las de los hombres, sea para elogiarlas o para criticarlas, como si ellas estuvieran en una constante prueba en la que deben demostrar su capacidad para mantenerse en la posición que desempeñan.

“(…) nuestro trabajo es muy observado, muy competitivo, porque somos solo 7 y cualquier decisión que tomemos es altamente criticada o es altamente revalorada o altamente valorada, depende de las actividades que se ejecuten. En mi caso, que estoy en *management*, sería de parte del *staff* que conformo, de parte de los programadores dentro del mismo gremio de programadores, porque son todos muy inteligentes (...).” (Entrevista RRHHA1)

Esta actitud bipolar mostrada por los hombres al evaluar el desempeño de las mujeres, es típica de toda relación de condescendencia, en la cual, quien se ubica en el lugar del paradigma, en este caso los hombres-programadores-evaluadores, dan por sentado que las mujeres-programadoras son portadoras de alguna falta de idoneidad por el hecho de no ser sus pares en términos de sexo y género, es decir, una condescendencia basada en el menosprecio de las mujeres por el hecho de ser mujeres (misoginia). Por esta razón, sus errores o carencias son altamente criticadas y sus aciertos altamente valorados.

c. Obligadas a invertir más o sobreexigirse para tener visibilidad. Se dijo que las mujeres deben recurrir a elementos extraprofesionales para “hacerse ver” y “tener exposición” al interior de la empresa, como incorporarse a las actividades sociales que organiza la Asociación Solidarista.

“(…) Muchas veces, sí, yo he escuchado que se puede subestimar el conocimiento o la experiencia de la mujer, a la hora de programar. (...) estas mujeres

que están con nosotros están no solo dentro del proyecto sino que participan dentro de actividades sociales que también hacemos dentro de la compañía, tenemos una Asociación Solidarista, entonces participan activamente para también en algún momento hacerse ver (...).” (Entrevista RRHHA1)

d. Se subestima su conocimiento y experiencia en computación. Como muestra la cita anterior, también se reconoció que en el área de computación, el conocimiento e inclusive la experiencia de las mujeres “puede ser subestimado”, por los hombres que allí laboran.

e. Se reproducen las relaciones de la maternidad. Para las gerentas de Recursos Humanos, la relación con los programadores reproduce características de la maternidad: los programadores, ubicados en sus cubículos, son desordenados, se visten descuidadamente, se “encierran en sí mismos”, tienden a no relacionarse, y les corresponde precisamente a ellas “llamarlos al orden” y *prolongar, en el ambiente laboral, las funciones de soporte para los hombres y su masculinidad, que socialmente son asignadas a las mujeres y para las cuales son entrenadas desde pequeñas*. Aquí llamaremos a esto, en adelante, disposición aprendida para la *maternación*.

“(...) es difícil, es como un ambiente con lo que hay que irlos conociendo y sabiendo cómo decirles las cosas y todo, tal vez en ese sentido sí uno los chinea mucho, es verdad, es como que se reproduce eso. (...) No, vieras cómo cuesta. O sea, a ellos los motiva más un chunche raro. (...) Sí, digamos yo les doy una agenda, un lapicero y lo botan a la basura, porque, ¿para qué me sirve eso? Pero usted les da una *palm* o algo así y se vuelven como locos. (...) Tengo que ponerles límites todo el tiempo, son muy dispersos.” (Entrevista RRHHA2)

Es de notar, también, que este “ser más desordenados”, de los hombres, puede interpretarse como resultado del proceso de especialización en géneros, por el cual actividades como la limpieza y el orden de las habitaciones, el cuidado de la ropa y de la apariencia personal de los infantes, y demás necesidades “domésticas”, son asumidas por las mujeres. Esta práctica también explicaría la maternación de los programadores por parte las gerentas de RR.HH, quienes la asumen de manera naturalizada.

Es importante resaltar que –hablando siempre en términos de “tipos ideales” weberianos– esta práctica de género aprendida por las mujeres proporciona, de partida, una ventaja adicional a los hombres: el hecho de que ellas asuman estas tareas, o realicen estos servicios para ellos, les permite, desde niños, disponer de mayor tiempo libre –libre de esas cargas y responsabilidades domésticas cotidianas– para, en general, ensayar su apropiación del mundo (y de la masculinidad), lo cual modernamente incluye disponer de tiempo para, por ejemplo,

su experimentación con las tecnologías informáticas, a través de los videojuegos. A lo largo de un proceso temporal, esto se manifestaría en el desarrollo de habilidades como la capacidad de concentración y de adquirir mayor experiencia –familiarización– con esas tecnologías informáticas.

Según Bulley (2005: 2) “Los videojuegos rápidamente se cargaron de género (became gendered) y se comercializaron para los hombres, causando la exclusión de las mujeres de estos juegos (Bryce & Rutter, 2003). Actualmente, jugar videojuegos es visto como una actividad de niños y los fabricantes han sido lentos en considerar un mercado de la computación y de los videojuegos para mujeres. Las mujeres son excluidas de los videojuegos a una temprana edad debido a los estereotipos femeninos e imágenes que se proyectan en esos juegos, las técnicas de mercadeo utilizadas por los fabricantes y los tipos de juegos que llenan el mercado de videojuegos (...) En un juego de computador basado en personajes, estos generalmente son el héroe (masculino), el villano, y el premio o persona a ser rescatada (mujer) (Kinder, 1996). Un estudio determinó que de 100 juegos, el 92 por ciento no contenían mujeres. El 6 por ciento tenía personajes femeninos como la damisela en peligro a ser rescatada por el personaje masculino principal, y solo el 2 por ciento tenía personajes femeninos en roles activos.” (Traducción propia).

Si trasladamos este ejemplo a los procesos de socialización infantil de hombres y mujeres con los juguetes y juegos que socialmente son asignados según el sexo, en esta sobrecarga de trabajo en función de los otros que se aplica a las mujeres por razones arbitrarias de asignación de géneros, en beneficio de mayor tiempo libre para la experimentación de los niños, estaría uno de los grandes puntos de partida de las diferencias que en la edad adulta se registrarán en las disposiciones (*habitus*) y habilidades de hombres y mujeres para ciertas profesiones.

Estas prácticas diferenciadas por género desde la temprana infancia, sumadas a los demás mensajes que culturalmente se transmiten a las niñas y a los niños, también son las que les hacen interiorizar desde temprano sus lugares diferenciados en el mundo: tener amplia libertad de acción y de apropiación, en el caso de ellos, y ser en función de los otros, principalmente masculinos, en el caso de ellas, con lo cual su libertad de uso del tiempo y acción en el mundo está siempre condicionada y dependiente.

Sobre el ambiente laboral para los hombres, se mencionó lo siguiente:

Se apoya su “muy valorado” talento. Se dijo que los hombres de la empresa, y en particular los desarrolladores de *software*, que son el personal mayoritario de la compañía, están rodeados de condiciones que tienen el propósito no solo de crearles un ambiente propicio para que desarrollen su muy valorado “talento”, sino de asegurar su permanencia en la empresa, pues se trata de personas “altamente valoradas por el mercado”.

Así, la empresa tiene instalaciones para que ellos puedan estudiar y producir lo que fue calificado por las gerentas como sus ‘grandes ideas’, y también puedan relajarse, con juegos como ping-pong y espacios al aire libre.

Como ya se vio, además se les apoya con horarios flexibles y permisos laborales para obtener posgrados.

“(…) a veces las ideas grandes de nuestros programadores surgen cuando están en un *chat*, tienen allí juegos de ajedrez, tenemos aquí ping pong, fútbol y basketball y hay un parque donde salen y van a almorzar o se despejan, porque tenemos que poner una zona verde.” (Entrevista RRHHA1)

Se pidió a las gerentas caracterizar a las únicas dos mujeres programadoras. A continuación, se sistematiza lo que dijeron:

a. “X”, la mujer programadora que era líder de proyecto. El paso de esta programadora por la Empresa A, quien fue la única mujer que alcanzó un alto nivel en el grupo de desarrolladores de *software*, estuvo caracterizado por una serie de elementos significativos. Su reclutamiento no fue ciego con respecto al sexo o género, pues desde el comienzo, es decir, a partir del examen de su currículum, la gerencia de Recursos Humanos de la Empresa A creyó estar tratando con un hombre.

Se dijo que “X” supo de la oferta de trabajo en esta compañía, a través de *The Tico Times*, y envió su currículum. Además de tener “nombre de hombre”, “X” reunía un conjunto de características comunes a ellos –e inusual en las mujeres– en este medio: un título en ingeniería de sistemas, conocimiento técnico y experiencia. Además, hablaba “perfecto inglés” –era estadounidense–, era “soltero”⁴⁵ y sin hijos.

Todos los contactos previos a su reclutamiento fueron por correo electrónico –es decir, sin conocimiento visual–, por lo cual, cuando “X” llegó por primera vez a la empresa “todo mundo esperaba un hombre”. (Entrevista RRHHA1)⁴⁶

Superado el desconcierto –“...estuvo vacilón...” (Entrevista RRHHA1)–, “X” fue contratada y, posteriormente, su trabajo valorado como “excelente”. Como líder

45 Recuérdese que, en general, el idioma inglés es neutro con respecto al género. Así, una palabra como “single” vale tanto para un hombre como para una mujer.

46 Una pregunta, que quedará sin respuesta, es si “X” hubiera causado la misma expectativa en la Empresa A, si al leer su currículum, hubiera habido alguna evidencia de que se trataba de una mujer con conocimientos y experiencia en computación.

de un proyecto, ella llegó a ganar un salario casi tan competitivo como el que más, entre los \$2.500 (¢1.06.9219) y \$4.000 (¢1.726.400) al tipo de cambio de entonces, si se cruzan los datos y referencias dados por una de las gerentas de RR.HH de la compañía con el percentil 75 de la Encuesta SEIS, para una jefatura de proyecto en el área de programación. Según estimó otra persona entrevistada, “X” ganaba entre \$2.000 y \$2.500 (Entrevista PersonalA3).

Ya reconocida como mujer y luego, como líder de proyecto, siendo soltera y sin hijos, “X” no mostró tener limitaciones para desplazarse y realizaba constantes viajes laborales como consultora de la empresa, principalmente a Europa.⁴⁷

Además de tener un nombre masculino –en realidad, andrógino–, las dos gerentas de RR.HH de la Empresa A, también dijeron que “X” mostraba otras características que ellas asociaron con los hombres programadores, como:

- Preparación académica fuerte.
- Agresividad.
- Autoridad.
- Descuido de la apariencia personal.
- Masculinización.

Al pedirle que interpretara este último rasgo, la gerenta de RR.HH dudó de si asociarlo con el hecho de que “X” fuera ingeniera –es decir, formada en una carrera tradicionalmente “de hombres”–, y que la socialización en esta carrera la hiciera adquirir rasgos masculinos, o de que fuera estadounidense –es decir, por diferencia cultural.

Pero, en cualquier caso, “X” fue considerada “diferente” de las demás mujeres, en general, y de la otra mujer programadora, en particular, pues además de tener las características ya mencionadas, se afirmó que “X” no era “coqueta”, como la otra, ni cuidaba su apariencia física.

b. “E” la mujer programadora. Se trata de una programadora joven, que llegó a la Empresa A como practicante, en el marco de un programa con CENFOTEC.

47 Como se refirió antes, en agosto de 2005, “X” y la Empresa A rompieron la relación laboral. Según la versión de la entonces gerenta de Recursos Humanos, “X” “(…) se fue porque se acabó su contrato de trabajo y consiguió otro puesto, aparte de que hizo algunas cosas contra los valores de la compañía por lo que se decidió no extenderle el contrato.” (RRHHA2 Correo, 2005) Por otro lado, otra trabajadora de la compañía afirmó que el motivo del conflicto fue que “X” intentó “llevarse” de la empresa a compañeros de trabajo para otro proyecto. No fue posible conocer la versión de “X” sobre su rompimiento con la Empresa A, ni entrevistarla en profundidad, pues nunca respondió a la solicitud que se le hizo mediante correo electrónico –y se hizo por esta vía porque durante el período del trabajo de campo en la Empresa A, ella estuvo fuera del país. Posteriormente se hicieron repetidos intentos de conseguirla, pero sin éxito.

La Empresa A requería de programadores para un proyecto y solicitó 20, de los cuales “E” fue la única mujer.

Concluido el proyecto, solo dos de estos practicantes –“E” y un muchacho–, fueron incorporados al personal de la compañía.

La gerenta de RR.HH caracterizó a esta mujer, graduada de CENFOTEC y diplomada como especialista en *software*,⁴⁸ de la siguiente manera:

- Enfocada.
- Eficiente, aunque no sobresaliente.
- Femenina (en comparación con “X”).

Si se contrastan los discursos de las dos gerentas de RR.HH en cuanto a las características necesarias para tener éxito en la Empresa A y alcanzar los niveles ocupacionales más altos y mejor pagados, con las caracterizaciones que hicieron de “X” y de “E”, resulta evidente que cuanto menos características del género femenino tenga una mujer especializada en informática, mayor será su posibilidad de lograr ese éxito en la Empresa A, y viceversa, de lo cual tanto “X” como “E” eran evidencia.

Es decir, que para una empresa cuyo giro es la producción de *software*, como la Empresa A, las personas que posean las características del género masculino portan un valor agregado frente a las que posean características del género femenino, entre el personal dedicado a la programación, valor agregado que para estas personas podría traducirse en mayores posibilidades de alcanzar los salarios más elevados y también de recibir la mayor valoración simbólica de la compañía, como líderes y gerentes de proyectos.⁴⁹

A las dos gerentas de Recursos Humanos entrevistadas se les preguntó sobre su percepción en cuanto a si esta carrera era más desempeñada por mujeres que por hombres, lo mismo que oficios como la atención del teléfono –repcionista–, y las labores de limpieza.

A partir de su experiencia, ambas coincidieron en afirmar que más mujeres que hombres estudian la carrera de Recursos Humanos, mientras que los hombres tienden a cursar más la carrera de Finanzas, ambas dentro del área de Administración.

Al pedirles que interpretaran estos fenómenos, los relacionaron con las destrezas que adquieren mujeres y hombres durante el proceso social por el cual son entrenados en sus géneros respectivos.

48 “E” también estudió dos años de la carrera de Administración de Empresas: uno en el Instituto Tecnológico de Costa Rica y otro en la Universidad de Costa Rica.

49 Esta conclusión tentativa se desarrollará más adelante, cuando se analicen las entrevistas en profundidad realizadas a personal de la Empresa A, entre las que se encuentra “E”.

También caracterizaron las competencias y habilidades que requieren estas profesiones u oficios “femeninos”, las cuales, como se verá, coinciden con las habilidades típicamente mostradas por las mujeres en la Empresa A, y ya mencionadas por ellas:

- Comunicación
- Arbitraje
- Capacidad para las relaciones interpersonales
- Empatía
- Comprensión
- Capacidad de análisis (del personal)
- Objetividad.

Para Recepción, se mencionó a las “habilidades sociales” y para limpieza, y a la experiencia naturalizada en “hacer oficio”.

Una de las gerentas también hizo la excepción de que, recientemente —esto es, en enero del 2005—, una mujer ganó la plaza de gerenta de Finanzas, porque tuvo un mejor currículum que un hombre quien también postuló para esa plaza..

Este es un elemento significativo, que como se verá más adelante, se encontró igualmente en la Empresa B: en ciertas áreas de trabajo, cuando mujeres compiten con hombres y ambos son evaluados mediante sistemas de puntajes, y ellas tienen un mayor nivel educativo —un posgrado—, esto puede traducirse en que obtengan una cifra total mayor. De este modo, la educación se convierte en un factor que permite a las mujeres obtener cargos que, de otra manera, es muy probable que fuesen dados a hombres, debido a valoraciones relacionadas con el género que no favorecen a las mujeres. Este factor de resiliencia de las mujeres, ante la desventaja que les impone su género en el mercado de trabajo remunerado, podría explicar el hecho de que, en Costa Rica, ellas logran niveles educativos mayores que los de los hombres, si bien esto no se traduce en las remuneraciones, pues incluso así, persiste la brecha salarial por discriminación sexual, en contra de ellas.

A partir de la información anterior, puede sistematizarse lo siguiente:

a. Valoración simbólica de los hombres. La valoración simbólica (el conjunto de ideas y creencias) acerca de los hombres desarrolladores de *software*, en la Empresa A, según los contenidos de los discursos de las dos gerentas de Recursos Humanos entrevistadas, fue claramente alta, y se manifestó en términos superlativos en relación principalmente con su conocimiento técnico y creatividad, dos competencias que, como se vio en el acápite respectivo, son altamente valoradas por la compañía en cuanto al personal que requiere para esta área central de su giro.

Esta valoración se expresó para los hombres programadores, en general, en frases como las siguientes:

- “Son gurús de la computación. Desde el jefe de la compañía, a los muchachos”.
- “Los programadores son todos muy inteligentes.”
- “Hay gente muy, muy, muy, muy cotizada en el mercado.”

(Entrevista RRHHA1)

Y, como ya se vio en el acápite relativo a los salarios, esta valoración simbólica tiene su correlato en la valoración económica, pues los desarrolladores de *software* de la Empresa A –todos hombres, excepto “X” y “E”, en el momento de las entrevistas–, ganaban entre ₡512.920 y ₡1.726.400.

b. Valoración simbólica de las mujeres. En cuanto a las mujeres que laboraban en el área de desarrollo de *software*, solo en el caso de “X”, primero *a priori*, se valoraron altamente su conocimiento técnico y experiencia como factores para reclutarla, si bien, como se explicó, debido a que no hubo contacto visual y sus características y nombre fueron percibidos como masculinos, se creyó estar en proceso de reclutar a un hombre.

Posteriormente, y ya sobre la base de su desempeño en la Empresa A, “X” fue líder de proyecto y su trabajo siguió siendo altamente valorado –fue considerado “excelente”–, pero no llegó a ganar un salario tan alto como el de sus supuestos pares.

Por último, “X” dejó la empresa o su contrato no fue renovado, debido a un conflicto que, en versión de la compañía, se debió a que “X” incurrió en “actitudes inadecuadas”, que no fueron explicitadas.

La otra mujer programadora, “E”, registró una valoración baja en los discursos analizados, si se toman en cuenta las competencias deseadas por la empresa en esta área de trabajo. Las aptitudes valoradas en ella fueron más sus habilidades de sociabilidad –típicamente “femeninas”, como se ha visto–, y su eficiencia, aunque no fuera considerada “sobresaliente”:

- “Se relacionaba muy bien con los compañeros.”
- “Se enfocaba en su trabajo.”
- “Hacía lo que tenía que hacer, hacía su trabajo bien, al tiempo que no era sobresaliente.”

(Entrevista RRHHA2)

B. Discursos de trabajadoras y trabajador

Entre marzo y setiembre de 2005, se realizaron entrevistas a tres personas más que laboraban en la Empresa A: la mujer programadora que no era líder de proyecto, un desarrollador de *software* y la recepcionista.⁵⁰

Como ya se registró, “E”, la programadora que no era líder de proyecto, no tenía hijos y era soltera. Por su parte, “F”, un desarrollador de software, y “G”, la recepcionista, presentaban las mismas características. Además, los tres eran jóvenes: “E”, estaba por cumplir 22 años, “F” tenía 25 y “G”, 21. Mientras “E” y “F” trabajaban en el horario normal, de 8 am. a 5 pm., la recepcionista “G”, dijo laborar de 7:30 a 5:30 pm, es decir, 50 horas semanales.

“E”, la mujer programadora. En relación con *la maternidad, la paternidad, la soltería y el matrimonio*, “E” afirmó que le gustaría casarse y tener hijos “algún día”, a pesar de que consideró que “cuando uno se casa es más difícil”, y por eso quería “disfrutar bastante, antes”.

Igualmente, consideró que, si tuviera hijos, ella misma asumiría su crianza, para lo cual sería ella quien dejaría de trabajar, y no su marido, o trabajaría desde la casa, para no ausentarse.

“Apenas tengo 21 años y me gustaría casarme algún día y tener hijos. Me cuesta pensar en hijos, pero a largo plazo porque, no sé, creo que hay muchas cosas que hacer, no sé, mi mamá nos implantó, tal vez, una cultura. A mi mamá le encanta viajar, entonces hemos viajado mucho con ella, y hemos ido a conocer muchas partes, y yo creo que cuando uno se casa es más difícil, porque hay más responsabilidad, por tener una casa, pagar un préstamo por carro, cosas así, entonces, quiero disfrutar bastante antes de pensar en casarme, disfrutar es pasear, conocer lugares, tal vez con un novio, una cosa así, pero no...”. (Entrevista PersonalA1)

Nótese que el relativo deseo de casarse y, sobre todo, de tener hijos, manifestado por “E”, parecería deberse más a la inercia de cumplir con un mandato e ideal social, que a una elección, puesto que tenía racionalizado el hecho de que el realizarlo le acarrearía un alto costo personal que, por lo tanto, buscaba postergar lo más posible.

“F”, Ingeniero en Computación. “F” dijo tener, junto con su novia, “objetivos a corto y mediano plazo”, en una planificación que reconoció haber sido realizada más por él que por su pareja, lo cual incluye casarse y tener hijos, pero esto último solo después de haber comprado autos y casa, y de haber cancelado las deudas.

50 La primera se realizó el 24 de febrero, la segunda el 14 de marzo y la tercera el 1 de setiembre de 2005. Las dos primeras tuvieron lugar en la sede de la empresa, en una sala privada que fue facilitada por esta. La tercera se realizó en un café de la capital.

A diferencia de “E”, para él ni el matrimonio ni la existencia de hijos significarían un problema o una limitación laboral, pues dijo que es su pareja quien deberá hacerse cargo de la crianza.

También dijo haber visto que más mujeres que hombres dejaban el trabajo por embarazo o para criar a los hijos, y se negaban a hacer viajes laborales para no desatender, no solo a los hijos, sino al novio o al marido.

“Si yo quiero ser un profesional, entonces me dedico a mi carrera profesional, si quiero tener una familia, entonces tengo que aprender a hacer un alto ahí, y tendré, con mi pareja, que comentarle y decirle: okay, si los dos somos profesionales, los dos nos importa mucho la carrera profesional, entonces no tengamos hijos, y trabajamos tranquilos, los dos ahí en algún momento adoptamos un perro o algo así, pero si llega el momento que una pareja de profesionales desean tener hijos, en ese momento uno de los dos va a tener que ceder y decir: okay, vamos a modificar un poco nuestra rutina de trabajo para dedicarle tiempo a los hijos que vamos a tener, y creo que la mujer es la más indicada para hacer eso, porque es mujer, porque ella es la que trae los hijos al mundo y por un montón de cosas que yo creo que más allá de sociales son físicas.” (Entrevista PersonalA2)

“G”, la recepcionista. Ella también se refirió al matrimonio en términos que podrían ser calificados como de un mandato social, específicamente como “un ideal de cada ser humano” y como “la ilusión más grande”. “G” relató que incluso tuvo planes, pero se frustraron, y por eso ahora el “ideal” del matrimonio era algo que ella sustituiría por el estudio o incluso la religión.

También dijo que “se moría” por ser madre porque le “encantan los chiquitos”, pero que, debido a su propia experiencia de crecer con un padre ausente, no quería eso para un hijo, por lo que, dado el caso, prefería quedarse soltera y sin hijos.

Además “G” dijo tener una buena impresión de la idea de eventualmente permanecer como una mujer soltera porque, alegó, a diferencia del matrimonio y de la maternidad, tendría menos limitaciones y podría “hacer cosas sin interrupción”, incluso viajar.

“Para mí los dos bandos son muy lindos, porque en el bando del matrimonio, es un ideal de cada ser humano, y en el bando de la soltería, en especial de la mujer, para mí es como lograr cosas por uno mismo, darse cuenta que uno puede hacer cosas sin necesidad de, o sin la interrupción de, es decir, usted puede viajar, usted puede tener casa, por usted, por sus esfuerzos, entonces para mí los dos bandos, no me molestaría quedarme soltera, no me molestaría casarme, para mí sería genial cualquiera de los dos.” (Entrevista PersonalA3)

Como se puede ver, ambas mujeres tendieron a asumir el papel que la división sexual del trabajo asigna a las mujeres en cuanto a la crianza de los hijos, y ambas identificaron el cumplir con este papel con una limitación a sus libertades de acción, particularmente en lo laboral.

En el caso del hombre, también tendió a justificar la división sexual del trabajo, naturalizándola sobre bases biológicas, e incluso a partir de un cálculo económico “familiar”, que lo beneficia laboralmente, pues no sería él quien sacrificase su carrera profesional, en caso de que tuviera hijos. Sacrificarse de esta manera es más propio de la feminidad que de la masculinidad.

Con respecto a la *escolaridad* de este personal, como se dijo, “E” tenía un diploma como especialista en *software*, de CENFOTEC, y había cursado dos años de la carrera de Administración de Empresas en el ITCR y la UCR. Ella explicó que dejó sus estudios de Administración de Empresas por no estar segura de lo que quería estudiar. Sin embargo, al momento de la entrevista había retomado el estudio de esta carrera.

Nótese que siendo una de las pocas mujeres en la profesión de programación de computación, estaba considerando dedicarse a otra carrera. Esto también se encontrará en la Empresa C, en el caso de la única mujer ingeniera de su grupo de trabajo. Habría que preguntarse por qué mujeres se desalientan de continuar en estas profesiones masculinizadas que eligieron y cuyos estudios lograron culminar exitosamente.

“F” había obtenido el título de Ingeniero en Computación en el ITCR y había recibido cursos de inglés adicionales a los del colegio. “G” había concluido la secundaria y tenía estudios de “técnico en mantenimiento de computadoras” y de recepcionista, dados por un instituto privado (ITEA). Igual que “F”, había recibido cursos adicionales al inglés aprendido en el colegio.

“G” dijo no haber podido “especializarse más y ampliar sus conocimientos” en mantenimiento de computadoras, por lo que “mientras tanto” buscó trabajo en el área administrativa.

Ella reconoció que el primero de estos dos oficios es remunerado con mejores salarios, pero dijo preferir el trabajo de recepcionista porque en el área de mantenimiento de computadoras “siempre hay que estar estudiando, siempre hay que estar dedicado, (...) hay que estar muy de lleno.” (Entrevista PersonalA3)

Aquí también se evidencia el hecho de que las limitaciones en cuanto a la disponibilidad de tiempo, hasta el momento han sido experimentadas y expresadas únicamente por las mujeres entrevistadas.

“G” no consideró que tuviera la oportunidad de ser contratada por la Empresa A como técnica en mantenimiento de computadoras por estar desactualizada en cuanto al conocimiento requerido, y porque la empresa estaba recortando personal precisamente en esa área. Además, dijo que la Empresa A ignoraba que ella tuviera esos conocimientos. Afirmó que ella no se lo había hecho saber a la compañía.

Recuérdese el argumento expresado por las gerentas de RRHH en cuanto a que ‘las mujeres tienden a ser más modestas’ en la exposición de sus logros y experiencias en sus currículos, es decir, en cuanto a su capacidad de alardeo, y que, como ya se planteó, sería una capacidad resultante de su especialización en las cualidades y características de modestia asociadas con el género femenino. La destreza –y el permiso social– para el alardeo sería, pues, masculino.

Al preguntarle si pensaba retomar el estudio de mantenimiento de computadoras en el futuro, dijo que si bien los sistemas de *hardware* le resultaban fáciles de aprender, prefería la comunicación: “(..), es irónico, no me cuesta lo relacionado con sistemas en general, pero no me gusta, me gusta más lo que es con comunicación.” (Entrevista PersonalA3)

Como puede verse, la disposición aprendida para las ‘habilidades sociales’, del género femenino, vuelve a aparecer.

En cuanto a *experiencia, antigüedad, ocupación y salarios*, “E”, tenía seis meses de trabajar en la compañía. Previamente había tenido experiencia laboral en el Departamento de Cómputo de una empresa privada de alarmas. Al momento de la entrevista, ganaba \$250.000 en la Empresa A, salario que consideró “bueno”.

Su trabajo consistía en hacer *testing*, o control de calidad de los programas de migración de *software* que desarrolla la empresa, antes de que el producto fuese entregado al cliente. Este trabajo incluía crear los programas de prueba, para lo cual “E” utilizaba los conocimientos y experiencia adquiridos para desarrollar proyectos, y por lo cual estaba diplomada por CENFOTEC. No obstante esto, fue contratada por la empresa para el Departamento de *Testing* y no para el Departamento de Desarrollo, donde los salarios son más elevados.

Sobre esto, se preguntó a “E” si el criterio de la Empresa A para contratarla en el primer departamento y no en el segundo había sido su relativa menor experiencia, y si ella consideraba que desarrollando mayor experiencia en el Departamento de *Testing*, tendría luego la posibilidad de ser trasladada al segundo, donde las remuneraciones y responsabilidades son mayores, pero dijo que no.

Afirmó que un compañero de trabajo, que es un “muchacho tan joven como ella”, con sus mismos conocimientos y capacidades, y quien también trabaja en *testing*,

gana unos \$1.500 (el doble que ella). Justificó la diferencia salarial porque este muchacho tiene la responsabilidad de tratar directamente con el cliente, si bien no tiene el cargo adicional de líder u otro. Dijo que esta persona debe *negociar* con el cliente los plazos de entrega del producto.

Nótese que se trata de una habilidad que hasta el momento ha sido caracterizada como “femenina”. Sin embargo, en el caso del compañero de “E”, *ceteris paribus* aparece como el valor agregado que justifica que él gane más que ella. Nótese también que, en la justificación que “E” hace de la diferencia salarial a favor de su compañero, reaparece la maternación.

“E” también calculó que “la mitad” de las personas que son contratadas por la empresa en el área de *software*, “entra ganando más de \$1.000”, y que otros ganan aún más debido a su antigüedad. Afirmó que ella y el otro muchacho que ingresó como practicante y que la empresa decidió conservar, son quienes tienen menor antigüedad, antecedentes por quienes laboran en la empresa desde hace cuatro años.

“E”, quien, a pesar de haber calificado antes su salario como “bueno”, parecía estar descontenta con este, dijo haber conversado recientemente con la Gerenta de RR.HH. sobre la necesidad de un aumento.

Por su parte, el Ingeniero en Computación, “F”, tenía cuatro años de laborar en esta compañía, en el Departamento de Desarrollo, según explicó, “diseñando, construyendo y desarrollando” *software*.

Aunque no dio su salario exacto, dijo que se ubicaba “en el rango de los \$1.000 a \$1.500”. Consideró que este es un “buen salario” para él y para cualquier ocupación en Costa Rica, especialmente porque se había producido una caída de los salarios en el mercado del *software*—a raíz del descenso de las expectativas de crecimiento de este mercado, que ya se explicó—, de modo que en la actualidad era “normal que contraten a alguien por \$350. “A mayor oferta, los salarios son caídos también, no es lo mismo, yo creo que ahora no es tan fácil conseguirse un trabajo con un salario como el que yo tengo por acá.” (Entrevista PersonalA2)

Sobre este punto es importante resaltar que tanto “E” como “F” confirmaron, por separado, que CENFOTEC fue creado precisamente en el período en que existieron altas expectativas en cuanto al potencial de desarrollo del mercado de *software*.

En este contexto, esa entidad privada fue creada con dos objetivos primordiales: suplir la expectativa de una alta demanda de fuerza de trabajo, y bajar los costos salariales que implicaba contratar Ingenieros en Computación, al proporcionar, en cambio, personal calificado mediante cursos más cortos.

Es también en este contexto que se inscribe el discurso, citado al comienzo de este capítulo, sobre la necesidad de incorporar a más mujeres al mercado del desarrollo de *software*, dada la insuficiente oferta y a que ellas –como género– poseían “ciertas cualidades”, como “mayor dedicación, capacidad de realizar trabajos meticulosos y dar el máximo en proyectos de un alto grado de dificultad.” (SEM: 2001)

Es decir, que el discurso a favor de “feminizar” más la oferta de especialistas en *software*, estaba directamente asociado con la necesidad de bajar costos laborales y a la vez aumentar la oferta de fuerza de trabajo calificada en computación.

“F” consideró que en la Empresa A existe “equidad salarial” entre mujeres y hombres en las mismas condiciones, pero también afirmó que en la compañía no existe una política salarial clara, en el sentido de que se hubieran establecido posiciones y salarios bien definidos, sino que los salarios –dijo– eran fijados en cada negociación individual.

Puede verse que, el hecho de que los salarios se incrementen con un mecanismo tan poco estructurado es de gran relevancia para las mujeres programadoras, si se tiene en cuenta que, por un lado, en principio existe el prejuicio, reconocido por las gerentas de RR.HH. entrevistadas, de que se subestima su capacidad como programadoras, y por otro, si se considera que la agresividad y la auto-exposición e inclusive el “alardeo” de los propios logros, no sería una faceta de género que las caracterice, según dijeran las propias gerentas. Además, recuérdese que, dada la composición por sexo en esta empresa, el desempeño de las mujeres es evaluado principalmente por hombres: más todavía, al momento de la entrevista, “E” era la única programadora.

Otro elemento que es importante resaltar es que, como explicó “F”, en la Empresa A algunos programadores, como él, ganaban, en ese momento, en dólares, con lo cual su salario se apreciaba mes a mes con la política de minidevaluaciones del Banco Central que existía entonces, mientras que el salario de “E” era en colones y se depreciaba igualmente mes a mes, con la misma política.

Aquí también adquiere una mayor perspectiva la estrategia de producir especialistas en creación de *software* que no necesariamente tuvieran títulos de ingeniería, lo cual los hace más caros. En el caso de la Empresa A, aunque las gerentas de RRHH no lo dijeron expresamente –pero sí lo mencionó el programador entrevistado–, parecía estarse desarrollando un proceso de *downsizing* (reducción de personal) que, unido a formas de contratación más flexibles –por proyectos, ya no en la planilla permanente–, perseguía disminuir costos que –ante la baja del mercado del *software* a la que ya se ha hecho referencia– ahora le resultaban onerosos.

Estos procesos de reducción de personal y de flexibilización de las condiciones laborales coincide con el proceso mundial de *feminización cualitativa* del mercado de

trabajo que, como se vio en el Capítulo 2, también caracteriza al entorno nacional en el cual operan las empresas que fueron incluidas en esta investigación.

“G”, la recepcionista de la Empresa A, tenía siete meses de laborar allí, y ganaba uno de los salarios más bajos de la compañía: ¢160.000 mensuales, con un horario de trabajo de 50 horas semanales.

Como vivía en Desamparados, bastante lejos de Pavas, el cantón donde está ubicada la Empresa A, “G” invertía diariamente de dos a tres horas adicionales en transportarse, en bus, hacia y desde la Empresa A, en relación con su casa.

Su trabajo consistía en atender la central de llamadas telefónicas tanto en castellano como en inglés.

Al consultarles sobre su *reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño y posibilidades de ascensos o promociones*, estas tres personas entrevistadas dijeron lo siguiente:

“E”, la mujer programadora. “E” se interesó en trabajar en la Empresa A debido al prestigio de que gozaba esta compañía en el “medio tecnológico”, dados sus negocios con la transnacional Microsoft, y a la fama de la empresa de estar “muy actualizada” en cuanto a las nuevas herramientas de *software*.

Como ya se explicó, ella fue reclutada como parte de un equipo de 20 practicantes que requería en ese momento esta compañía para desarrollar un proyecto “muy, muy grande”. (Entrevista PersonalA1)

Durante el proceso de reclutamiento, a “E” se le hicieron dos entrevistas: una de tipo técnico, que ella calificó como “muy básica, general, hablar de los proyectos que uno ha hecho, las herramientas que usa, qué le gusta más y todo esto”, y otra para evaluar su personalidad, realizada por el Departamento de Recursos Humanos: “Cómo trabaja uno en equipo y esas cosas, más de equipo.” (Entrevista PersonalA1)

Es decir, que las pruebas de reclutamiento no fueron difíciles para “E”. Posteriormente, cuando concluyó el proyecto para el cual las 20 personas, incluida ella, fueron contratadas, la Empresa realizó una evaluación, y solo ella y un muchacho fueron incorporados a la planilla, en el Departamento de *Testing*.

Como se explicó antes, “E” dijo tener capacidad para laborar en el Departamento de Desarrollo –donde los salarios son mayores–, pero no consideró probable que con el pasar del tiempo ella fuese transferida a aquél, pues no le pareció que ni la antigüedad ni la experiencia fuesen criterios para que las personas fuesen contratadas en uno u otro departamento.

Por lo anterior, en cuanto a su futuro laboral en la compañía, consideró que, en su caso, “ascender tal vez es quedarse aquí mucho y llegar a ser jefe del Departamento

de *Testing*, pero antes de mí hay gente que ya tiene muchos años de experiencia, entonces sería como permanecer ahí.” (Entrevista PersonalA1)

“**F**”, el Ingeniero en Computación. A diferencia de la joven mujer programadora “E”, quien llegó a la Empresa A con experiencia de trabajo en computación en una empresa de alarmas, para “F”, el trabajo en la Empresa A —a la que había llegado cuatro años atrás, a la edad de 21 años— fue su primera experiencia laboral, una vez egresado de la UCR como Ingeniero en Computación.

“F” dijo no considerar que los posgrados universitarios en computación fuesen muy útiles en el mercado del *software*, pues las empresas prefieren las “certificaciones” que brindan firmas como Microsoft, y Cisco Systems,⁵¹ en sistemas como Java.

“Una certificación (...) para mí, y con lo que he hablado con mis compañeros, vale más que una maestría. Si uno quiere sacar maestría en computación, es porque quiere ver cosas interesantes de computación que probablemente no vaya a usar ninguna empresa.” (Entrevista PersonalA2)

Explicó que si bien en ocasiones le había tocado la tarea de liderar equipos, consideró que tiene pocas posibilidades de ascender en la Empresa A, debido “al esquema de la empresa.” (Entrevista PersonalA2)

Afirmó que, luego del proceso que llamó de *benchmarking* —en este caso, al ajuste general— sufrido por la compañía, a raíz de la compresión del mercado del *software*, su situación en la Empresa A estaba más estable.

Esta estabilidad —junto a su buen salario— fue otro factor que él dijo valorar, en un contexto en que las empresas productoras de *software* también recurren crecientemente al *outsourcing* —sub-contratación— por proyectos, modalidad que calificó de “muy triste”, pues al tratarse de contrataciones temporales “no le permite al individuo tener la seguridad de que va a trabajar establemente, y uno ocupa eso para poder crear matrimonios, para poder crear familias, para todo, para crecer.” (Entrevista PersonalA2)

En este punto, es importante notar que, si bien las gerentas de RR.HH de la Empresa A consideraron que el conocimiento técnico y la experiencia son dos factores muy importantes al momento de escoger el personal para el área de computación, la experiencia laboral que la mujer programadora “E” tenía, y su título de Especialista en *Software*, de CENFOTEC, solo le permitían ganar un salario de \$250.000 y trabajar en control de calidad, mientras que “F”, sin experiencia laboral pero con un título

51 Microsoft es productor de *software*, mientras que Cisco Systems es el principal productor de *hardware* para redes: *switches*, enrutadores, etc.

de Ingeniero en Computación –que él, sin embargo, consideró que no tenía tanta importancia para las necesidades del negocio–, entró ganando cerca de \$1.000, cuatro años atrás, y en la actualidad tenía un salario, también en dólares, muy superior al de “E” (entre \$1.000 y \$1.500), y laboraba en el departamento de Desarrollo, donde la programadora afirmó que muy posiblemente ella nunca podría laborar, a pesar de tener todas las calificaciones para hacerlo, si se le diera la oportunidad.

Puede alegarse que la situación del mercado era distinta cuando “F” fue contratado, es decir, que su “piso” tanto simbólico –hombre, Ingeniero en Computación–, como su “piso” económico –salario elevado y en dólares, porque en ese momento la oferta de especialistas era escasa para las expectativas–, era más alto que el de “E”, al momento de ser contratada. Pero si bien esas alegaciones serían válidas en el contexto anterior, también debe notarse que la gran disparidad entre ambos se seguía manteniendo inclusive cuando los factores simbólicos no relativos al género –título académico y menor demanda del mercado– ya no tenían el mismo peso, es decir, cuando la Empresa A ya tenía acceso a una fuerza de trabajo capaz de diseñar *software*, pero a la cual podía pagarle menos. Es decir, cuando incluso a los ojos de “F” su título de ingeniero en programación ya no sería tan rentable como las certificaciones –obtenibles con menos años de estudio–, de CISCO o Microsoft, por ejemplo.

Esto parecería indicar que el mayor valor simbólico de “F” sobre “E” se sostendría, en un cierto grado, a partir de las apreciaciones tan diferentes que existen al interior de la Empresa A –ya expresadas por las gerentas– sobre las capacidades de los “hombres programadores” y de las “mujeres programadoras”.

“G”, la Recepcionista. Esta mujer no tenía ninguna expectativa de ser ascendida en la Empresa A. Sin embargo, manifestó estar en el proceso para profundizar su manejo del inglés, para lo cual se matricularía en un curso en la UCR.

A estas tres personas también se les pidió referirse a las competencias y características deseadas y mostradas por mujeres y por hombres en el área de programación. A continuación, se sistematizan sus respuestas:

“E”, la mujer programadora. Describió a los hombres que trabajan en computación, en la Empresa A, con las siguientes características:

- Tanto ordenados como desordenados.
- Muy inteligentes.
- Capacidad de razonar.
- Interés por aprender.

“Así como hay hombres súper ordenados, hay otros que son desordenadísimos, ni se bañan a veces, (...) aquí es donde he encontrado la gente más inteligente,

por eso yo quería siempre venir aquí, aquí hay gente demasiado inteligente, digamos en lo que es razonamiento, entonces sí, sí se nota la diferencia en comparación tal vez a otros hombres, aquí, otra cosa, ellos mismos solos se interesan por aprender idiomas, o por aprender cosas, yo no conozco mucha gente, solo mis amigos en el colegio, antes de meterme a compu, que no tienen como esa forma, ese interés, que son medio vagabundos, no tienen interés de seguir aprendiendo, eso sí noto en ellos, la mayoría y lo he visto aquí más que nada.” (Entrevista PersonalA1)

“E” no caracterizó a ‘las mujeres’ que trabajan en programación en la Empresa A porque para ese momento, ella ya era la única. Pero, más adelante se registran sus apreciaciones sobre “X”.

“F”, Ingeniero en Computación. Describió a los hombres que trabajan en computación, en la Empresa A, con las siguientes características:

- Conocimiento técnico “casi científico”.
- Capacidad de trabajar en equipo.

¡Este es un buen ejemplo de la capacidad de alardeo masculina!

Por otro lado, “F” describió a ‘las mujeres’ (en todo caso, recuérdese que, en este punto, solo quedaba una, “E”) que trabajan en computación, en la Empresa A, con las siguientes características:

- Carecen de conocimiento técnico “casi científico”.
- Tienen capacidad de seguir órdenes.
- Son ordenadas para administrar proyectos.
- Capacidad de interacción.
- Son ‘embarazables’, lo cual consideró una limitación cuando esa mujer es una “pieza básica del equipo”.

“Lo peor que se me pueda ocurrir es que sea una muchacha que sea como una pieza básica del equipo y que quede embarazada y en algún momento vaya a hacerle falta al proyecto, pero aún así, como está el Internet, como está todo eso, de la casa se puede comunicar, nosotros muchas veces trabajamos de la casa de todas formas.” (Entrevista PersonalA2)

Nótese la desvalorización simbólica que, de partida, afecta a las mujeres, en este caso en un equipo de diseño de *software*, en la medida que pueden quedar embarazadas, desvalorización que, en tanto cálculo económico puede afectar sus posibilidades de participación en este mundo laboral.

“G”, la Recepcionista. Describió a los hombres que trabajan en computación, en la Empresa A, con las siguientes características:

- Concentrados en su trabajo.
- Concentrados en la lectura.
- Conocimiento profesional.
- Interesantes.

“Abocado a su trabajo, metido en libros, eh, no tienen tiempo casi, para otra cosa que no sea trabajo en sí, entonces en términos generales, en aspecto físico, usted va a ver que la mayoría son rellenos, gruesos, por pasar sentados horas de horas, entonces lentes, eh, gruesos, la mayoría calvos, ese es físicamente, y en la forma de ser, son personas con mucha sabiduría, profesionalmente hablando, e interesantes, con los cuales usted puede mantener una relación y se aprende mucho, sí.” (Entrevista PersonalA3)

“G” describió a las mujeres que trabajan en computación, en la Empresa A, con las siguientes características:

“Todas tenemos un perfil, si nos juntamos (...) todas hablamos de modas, de dietas, de todo lo relacionado con la mujer en sí, equis enfermedad femenina, básicamente.” (Entrevista PersonalA3)

La autoimagen estereotipada es tan evidente como la disposición a admirar a los hombres, inclusive cuando físicamente no presentan la mejor constitución. ¿Otra faceta de la maternación?

En cuanto a las *razones por las cuales pocas mujeres estudian computación* “E”, “F” y “G” mencionaron cinco tipos de explicaciones, que se sistematizan a continuación:

- El entrenamiento, desde la infancia, en juegos y juguetes ‘masculinos’ ayuda a los hombres a desarrollar una mejor disposición hacia la computación.
- Es un medio masculinizado en el cual las mujeres deben sortear las barreras de entrada que los hombres les ponen para “sacarlas de la competencia” y/o “devolverlas a su lugar”.
- Se menosprecia la capacidad técnica de las mujeres.
- Las disposiciones desarrolladas por las mujeres desde su entrenamiento temprano en el género femenino, no las ayudan.
- Las empresas no contratan a las mujeres programadoras o lo hacen en tareas que no satisfacen sus expectativas.

A continuación, se desarrolla cada uno de estos puntos:

a. Los juegos y juguetes “masculinos” favorecen. “E” ingresó a CENFOTEC en el 2001, luego de hacer un examen de admisión al cual calificó como “bastante

diferente” a los del ITCR y la UCR, porque “lo hacen con tiempo y son preguntas más matemáticas, un poco más lógicas. Es más pensamiento de cálculo, tal vez, no sé, y números, cosas así.” (Entrevista Personal A1)

Como en la Empresa A, también en CENFOTEC “E” se encontró con que había una presencia mayoritaria de hombres: 53 de ellos y 7 mujeres. Ella consideró que pocas mujeres se interesan por las carreras relativas a la computación debido a lo que llamó su “falta de afición a estas cosas tecnológicas”, con las cuales ella sí se familiarizó desde pequeña, incluida la computadora.

“A mí siempre me han gustado las computadoras, desde pequeña. Compraban una computadora en mi casa y yo era feliz ahí, raro, no sé, tal vez, entonces en mí sí estaba como esa..., me gustaba mucho, y cuando entré a CENFOTEC, y programar, hacer programas me gustó montones, y supongo que es por eso, tal vez muchas mujeres o personas no tienen ese gusto o esa afición.” (Entrevista Personal A1)

Como puede verse, lo que “E” define como “afición” equivale a una “disposición” hacia la computación, que en su opinión es resultado del contacto y la experiencia temprana con “cosas tecnológicas” como la computadora.

Otros “juguetes” similares con los que ella practicó tempranamente fueron la bicicleta, una máquina de escribir y algo del juego de video Nintendo. Este último, a pesar del desagrado de su madre: “Mi mamá no era nada amiga, entonces nunca nos compraron Nintendo, mis primos tenían y nunca nos provocaron, pero había una máquina de escribir, entonces me gustaba así como sentarme...”. (Entrevista Personal A1)

Igualmente, consideró que el hecho de que, desde pequeños, los hombres se familiarizaran con los videojuegos, influía en que hubiera más hombres en las carreras vinculadas con la computación. En cuanto a por qué las niñas no practican tanto con videojuegos como los niños, “E” argumentó: “No, vieras que no, ni me llaman la atención, todos son una pura guerra, me gusta el más tonto, Mario Brothers, que va a rescatar a la reina. (...) Y que es facilísimo, en cambio, ellos juegan juegos de estrategia, una matazón, el Alien, una guerra.” (Entrevista Personal A1)

La familiarización de los niños –y no las niñas– con los videojuegos que, como dirá luego “F”, “en realidad son computadoras”, será prácticamente una constante que mencionarán las personas entrevistadas no solo en la Empresa A, sino también en las otras dos compañías. Además, se irá perfilando una interesante relación entre el esquema que siguen los videojuegos, de decidir y desarrollar estrategias en función de niveles o metas, eliminar adversarios en plazos de tiempo predefinidos, para obtener puntajes y ganar bonos, y los esquemas de trabajo por objetivos, ascensos y bonificaciones que prevalecen en estas empresas, esquemas

en los que la mayoría de los hombres llevan la ventaja de un largo entrenamiento que las mujeres no tienen.

En cuanto a los juegos que practicaba con sus dos hermanas, mayores que ella, –su padre falleció, no tuvo hermanos, su casa es de “puras mujeres”–, incluían los ‘típicamente femeninos’ de “casita”, pero también jugaban a ser “superhéroes”, al parecer, por iniciativa de la hermana mayor.

“Jugábamos de superhéroes, y es vacilón porque mi hermana mayor... no sé si tendrá algo..., habría que ver..., en mi casa mi papá falleció, entonces quedamos solo mujeres: mi mamá y nosotras tres.” (Entrevista Personal A1)

Recuerda que jugaban con los muñecos “GI Joe”, que son héroes militares masculinos estadounidenses.

El padre de “E” era ingeniero graduado del ITCR y trabajaba en RECOPE. Cuando falleció, “E” tenía 10 años, pero debido a que estaba constantemente ausente de la casa por razones laborales, casi no lo recuerda. Su madre es maestra de Educación Especial “con niños de retardo mental”, y una mujer a la que describió como de “carácter fuerte” en el sentido de exigirles “disciplina”. También dijo que su madre nunca les impuso actuar o jugar de manera femenina, pero sí les exigió mantener sus ropas limpias, usar delantal incluso para jugar.

Ella recuerda haber oído decir que su padre era “muy inteligente en lo que es ingeniería y todas esas cosas”. En cuanto a su mamá, dijo, en contraste, que “no es tan destacada”. Dijo nunca haber tenido dificultades con las matemáticas ni con ninguna materia. Curiosamente, su apreciación de sí misma coincidió con la que hiciera sobre ella una de las gerentas de RR.HH. de la Empresa A: “buena, pero no sobresaliente”, y con la que “E” misma hiciera de su madre.

“En el colegio, nunca tuve problemas ni con ‘mate’ ni con ninguna materia. No me destacué, así, como alumna excelente en todas las materias, pero sí me fue bastante bien, nunca perdí ninguna materia y llevaba notas buenas.” (Entrevista Personal A1)

En cambio sí expresó gran admiración por sus hermanas mayores, a las que consideró “demasiado inteligentes” y “destacadas”.

“De hecho mis hermanas son demasiado inteligentes, yo las molesto que yo soy la oveja negra de la familia, porque ellas sí, de hecho, sí tienen..., siempre se han destacado.” (Entrevista Personal A1)

Consideró que esas experiencias con los juegos y juguetes “masculinos” contribuyeron a que luego “E” y sus hermanas no se sintieran extrañas en ambientes en los que predominan los hombres. Sus hermanas estudiaron Agronomía y Biotecnología.

“Mi hermana mayor estudió agronomía acá en la Earth, y ahí es igual, en Agronomía entraron 400 personas, entraron 300 hombres y 100 mujeres, entonces le pasó, a mí parecido, habían más hombres que mujeres, y siempre ha estado en un ambiente como mucho de hombres. Mi otra hermana estudió Biotecnología y son puras mujeres (sic), y yo estoy así, puros hombres también.” (Entrevista Personal A1)

“E” también opinó que pocas mujeres optan por estudiar carreras vinculadas con la computación porque “tienden” a las letras. En particular, mencionó “a ser maestras” (como su madre).

Es importante prestar atención a otra constante que comienza a mostrarse, como es la influencia que los padres y las madres ejercen en cuanto a las posteriores elecciones profesionales de las mujeres y de los hombres.

En particular, en el caso de las niñas, como señalara, desde una lectura psicoanalítica, la Dra. Laura Chacón, el hecho de que el padre “autorice” a la hija a incursionar en el ámbito simbólico de lo masculino, parece ejercer una importante influencia en que posteriormente ella vea como posible estudiar una profesión masculinizada.

Los efectos que tienen estos ‘permisos’ que se juegan en el plano simbólico en relación con los géneros, parecen ser, pues, claves para que se internalicen, sin culpas, en la temprana infancia, habitus de género menos rígidos o más andróginos. Esto solo habla de lo importante que es el factor de la educación, entendido en toda su amplitud, ‘a la Aristóteles’, para producir ciertos tipos de seres humanos y no otros.

Por su parte, “F”, Ingeniero en Computación atribuyó a la relación de los niños con los videojuegos la mayor disposición de estos para estudiar carreras del área de computación aunque, en su caso, él pretendía estudiar Ingeniería Electrónica —porque era la preferencia de su padre para él—, pero tuvo que escoger entre Ingeniería Eléctrica y Computación, y lo hizo tirando una moneda al aire.

“Yo considero que los videojuegos son una forma en la que los hombres entran primero a relacionarse con las computadoras (...) es más que todo por los juegos.” (Entrevista Personal A2)

Pero, para “F”, incluso antes que los propios videojuegos, existe una disposición “psicológica” —en el sentido de una disposición biológicamente determinada— la cual hace que niñas y niños encuentren interesantes cosas diferentes en una computadora.

También “F” se refirió a las habilidades sociales, y en particular a la capacidad de comunicación, como destrezas relacionadas con las niñas —en general—, quienes, según él, utilizan la computadora más para comunicarse —a través de un *chat*—,

mientras que los niños –también como género–, lo hacen para descubrir y ‘bajar’ juegos o películas nuevas.

“No es que las mujeres no encuentran tantas cosas en la computadora, pero yo lo veo en la casa de mi novia, los chiquillos, los hermanos pequeños o mi hermanito pequeño, siempre está viendo en la computadora, que un juego, que una película que va a venir, y las chiquillas siempre están metidas en el Messenger, chateando, siempre chateando con alguien, y los chiquillos están más metidos en que viene un juego, en que quiero ver esto, que Pokémon, que algo así. Entonces, tal vez yo sé que mi hermano, en algún momento me lo ha manifestado a mí, el pequeño, que él quería estudiar computación, mi hermano, el que me sigue a mí, él está estudiando computación, y el pequeñito dice que él también quiere estudiar computación. (...) Es que (*el videojuego*) es una computadora al final de cuentas.” (Entrevista Personal A2)

“F” –quien aclaró “no ser machista”– también dijo no conocer a una mujer que “sea buena jugando videojuegos”, pues, dijo, “se aburren”, mientras que los niños y hombres pueden “pasar tres horas” y sentir que “solo pasó un rato”. En primer término, “F” incluso no estuvo de acuerdo con que el supuesto aburrimiento o poca destreza de las mujeres –en general– para los videojuegos, pudiera tener que ver con la temática de estos. Más bien, consideró que las mujeres tienen dificultades para manipular los “complejos” controles del videojuego. Pero –aquí sí– atribuyó la mayor habilidad de los niños y hombres para los “controles complejos”, a su mayor práctica temprana con ellos.

“Hay uno que sí juega (*su novia*), que es el que más he visto yo que juegan mujeres, que simula un tablero de juego de mesa, donde hay eventos que suceden, como si fuera un juego de mesa, y los controles son muy, muy simples. Hay que apretar un botón una vez, o apretar el botón muchas veces, no hay que hacer combinaciones complejas, en la mayoría de los juegos hay que hacer combinaciones muy complejas con el control, y si uno no ha venido creciendo con los controles, porque cuando yo empecé a jugarlos, los controles tenían un botón, después tenían dos, luego seis, luego ocho, ahora hay controles de catorce botones, entonces uno, ya las manos son las que tienen esa habilidad, porque empezar, tal vez, con un control de catorce botones, solo los chiquitos.” (Entrevista Personal A2)

Posteriormente, “F” aceptó que la temática de la mayoría de videojuegos es más afín a lo que tradicionalmente tiene que ver con el género masculino, es decir, la competencia y la rivalidad para ganar y demostrar “quién es el más bueno”. Este argumento también será expresado más adelante por otro hombre, esta vez de la

Empresa B, quien lo asociará con la temprana socialización en el género masculino por la cual la competencia entre hombres por “ser el mejor” estaría asociada literalmente con el sexo anatómico, con “quien la tiene más grande”.

En cuanto a juguetes y otros juegos, “F” también coincidió en que los destinados a las mujeres “son simples” y “tienen pocas funciones”, “en cambio el juguete del chiquito siempre es una pistola que suena y se mueve, y un carrito que usted lo jala para atrás y sale corriendo o una pista eléctrica que uno aprieta y se mueve, o un lego, trompos, cosas que requieren mucha más acción. (...) Hasta la bola, requieren mucho más acción, mucho más fuerza, como más mecánica a la hora de hacer las cosas, y las muñecas no son tan mecánicas. Una chiquita dice ‘vamos a jugar’, se sientan y cuidan al chiquito, y le ponen ropa, pero no es así.” (Entrevista Personal A2)

Incluso dijo haber visto en una revista reciente de la marca de juguetes Lego que “el Lego de los chiquitos es unos carros todos complejos y ciudades, y ahora hay unos legos orientados a chiquitas que son unas casas como de muñecas y las piezas son grandísimas, diay, no se puede armar nada, son unas piezas grandes, como ya prediseñadas. (...) No permite tanta creatividad. Yo digo: pero qué raro, desde pequeño tal vez a usted le van diciendo (*a las niñas*) ‘usted tiene estas cosas más predefinidas’, y (*a los niños*) ‘usted puede hacer lo que usted quiera’.” (Entrevista Personal A2)

Para “F” el entrenamiento temprano en el género femenino, esto es, en las habilidades relativas a la sociabilidad y la comunicación, —que, en todo caso, como se vio antes no fueron consideradas indispensables para desempeñarse en computación—, y en lo que respecta al orden, la disciplina, la limpieza y el cuidado personal, también se desarrollarían mediante juegos y juguetes desde la infancia.

“Las mujeres, cuando estaban chiquititas, estaban hablando entre ellas, los juegos de ellas era comunicarse, que le puse ese vestido, que quién le puso este vestido, pasan hablando todo el tiempo. Los chiquitos pasan jugando que sus carros, que le voy a ganar, metidos en los videos y hablan menos que las mujeres. (...) Las mujeres, en general, son mucho más organizadas que los hombres, en todos los aspectos. (...) Puede ser desde la crianza, que a las mujeres les dicen, las enseñan más como a ordenar, como a ser la chiquita de la casa, tiene que ordenar aquí, tiene que ordenar allá (...) en el momento en que mis compañeras, por ejemplo, de universidad, y eso sí, crecieron bajo ese patrón, supongo que por eso son más ordenadas.” (Entrevista Personal A2)

“F”, a su vez, explicó la característica de “desorden” que muestran los hombres que trabajan en computación —según fue mencionada por las gerentas de RR.HH de la Empresa A y por su propia observación—, como causada por la socialización de los niños en el género masculino: la posibilidad de hacer lo que quieran sin tener que realizar las tareas domésticas relativas al orden y el aseo, puesto que siempre hay mujeres para asumirlas.

“Siempre hay alguien, en mi casa, que sea está una señora que nos ayuda y, en general, a mí me dicen: ustedes viven cuatro hombres solos, nosotros decimos sí, entonces inmediatamente me dicen a mí, su casa tiene que ser un desorden y yo digo, bueno, sí.” (Entrevista Personal A2)

b. Barreras de entrada: sortear las estrategias de los hombres. Cuando “E” entró a estudiar a CENFOTEC, los hombres que allí estaban eran mayores que ella y adoptaron la actitud de “cuidarla”, lo cual puede ser interpretado también como una actitud condescendiente y una posible estrategia de control a partir del sexismo.

Sin embargo, “E” fue exitosa en sortear esta primera barrera de entrada al mercado masculinizado de la computación. “Entrando, pasó una cosa: como que todos se enamoraban de nosotras, ellos escogían de cuál de todas se enamoraban y, después de eso, uno no se hace de novio, da entender que son amigos, es bonito porque a uno lo cuidan. Pasa mucho también, ahí sí creo que a veces subestiman un poco a las mujeres.” (Entrevista Personal A1)

Otra manera en que, según “E”, se materializó esta subestimación de las mujeres, por parte de los hombres, fue relegando a algunas de ellas –a las más vulnerables y que no podían o sabían resistir estas estrategias– a un papel secundario en los trabajos de grupo, equivalente al que desempeñan las secretarías, es decir, ‘poniéndolas en su lugar’ de mujeres.

“Me acuerdo que teníamos una compañera que la ponían a hacer solo documentos, porque decían que no confiaban en el trabajo que hacía ella, digamos cuando había que entregar un proyecto grande, que ella hiciera las partes de escribir, de documentos, y que ellos se repartían las partes del trabajo de ella, porque no confiaban.” (Entrevista Personal A1)

Otra estrategia de condescendencia y control que “E” recordó, fue la práctica que adoptaban algunos hombres con algunas mujeres de corregirles sus errores, cosa que no hacían entre hombres.

“Tal vez sí llegan y ‘no, esto se hace taca...taca...’, tal vez le explican a uno, cosa que tal vez no hacen entre hombres, que le dicen: ‘no, eso está mal’.” (Entrevista Personal A1)

Por su parte, “F” dijo que “la computación actualmente es de hombres, es un mercado dominado por hombres y es agresivo para las mujeres entrantes (...) la sociedad se los va a hacer más difícil, el conjunto de hombres, se los va a hacer más difícil.” (Entrevista Personal A2)

Fue prolífico en describir, a través de sus propios prejuicios, las distintas estrategias que son utilizadas por la mayoría de hombres que estudian las carreras relacionadas

con computación, para controlar y distraer –es decir, para ‘hacérselo difícil’ y tratar de sacar de la competencia– a la minoría de mujeres que las estudian. Algunas de las estrategias que mencionó se detallan a continuación:

c. Menosprecio del conocimiento técnico de las mujeres. “F” dijo solo conocer y admirar a una mujer a la que puede calificar como una buena profesional en computación, porque en el ITCR vio a “muchachas que lograban ir avanzando a través de los cursos por la ayuda que recibían de otras personas y no por sus méritos propios.” Para “F”, esto es un dato que le ratifica su creencia en que la computación no es una carrera tan “propia” para las mujeres –limitadas en sus capacidades para la computación– como lo es para los hombres.

“El hombre podía estar en un montón de cursos, programar un montón de cosas, y tal vez la muchacha no lo hacía de la misma forma, pero, creo que también iba de la mano porque mucha gente alcahueteaba a la muchacha, alguien le ayudaba con la tarea, estudiar computación siempre es en grupos, de parejas, de tríos, y entonces al haber menosprecio a la mujer, porque sí lo hay, es un menosprecio con los estudiantes, a no ser de que ellas se ganen su lugar, hay personas que son muy respetadas, si la muchacha no se gana el lugar, y me refiero con capacidades técnicas, que diga usted: “programa”, entonces hay un menosprecio. Y uno, por su deseo de terminar el proyecto a tiempo, empieza a realizar tareas que no, y hay una tarea que siempre a nadie le gusta hacer, que es la tarea de la documentación, en el proceso de estudio, siempre uno tiene una tarea, hace la programada y al final alguien tiene que hacer la documentación, entonces, por lo general, uno hacía toda la programada y la compañera de la programada hacía la documentación.” (Entrevista Personal A2)

Nótese que este relato de “F” coincide con la experiencia de estudio relatada, a su vez, por “E”.

d. Menosprecio del género de las mujeres. A pesar de esta ‘probada discapacidad’ que “F” dijo ver en las mujeres que estudian computación, reconoció tácitamente que, a través de la experiencia de estar en la carrera de computación ‘las mujeres’ se transforman hasta adquirir características ‘propias’ de los hombres, las cuales favorecerían su desempeño de modo que –contradictoriamente con lo que dijo antes– terminarían por ‘valer por lo que saben’.

“Una mujer que decida computación, es una mujer que va a estar en un mundo de hombres, que va a cambiar su vocabulario, que va a cambiar la forma en la que se relaciona, porque es así, porque es una mujer que ya pierde como la vergüenza de hablar, porque ha estado tanto con hombres que habla como un hombre, no pierde la feminidad, porque, para nada, pero sí cambia mucho la forma de ser, se vuelve más tranquila. Más tranquila me refiero a que más relajada, no se

complica tanto por las cosas que normalmente una mujer se complicaría: por la ropa, cosas así, sino que aprende como a valerse más por lo que sabe en su mundo, que cómo se vaya a ver, sin embargo, siguen siendo, se cuidan y toda la cosa, pero como que es diferente.” (Entrevista Personal A2)

Nuevamente, pues, mientras más se acerca una mujer a parecerse a un hombre, mejor le irá en el mercado de la computación.

Por otro lado, nótese cómo, desde la perspectiva de la dominancia masculina, disposiciones y prácticas que se fomentan en las mujeres desde la temprana infancia para atraer la mirada masculina y asegurar el destino de la maternidad, como el perocuparse por la ropa que se usa y por cómo se es mirada, son consideradas como distracciones que limitan el éxito profesional. Esto refuerza la hipótesis que aquí se plantea en cuanto a que la especialización de las mujeres en el género femenino es una acción económica de subordinación.

e. Acoso sexual. El acoso sexual —como práctica que “F” naturaliza— fue otra estrategia mencionada por él como ejemplo de las que son utilizadas por la mayoría de hombres para “hacérselo más difícil” a la minoría de mujeres que decide estudiar computación.

“Si usted es la única mujer entre 35 hombres, probablemente tenga 35 hombres encima suyo, tratando de conquistarla de alguna forma, ese es un factor que distrae (...) y (*la*) aleja totalmente de los cursos. Cosa contrario es para el hombre, el hombre está en el Tecnológico en un ambiente de puros hombres, no tiene mucho de qué preocuparse por el corazón, puede estudiar en paz, y el corazón es uno de los factores que lo distrae a uno más a la hora de estar estudiando, ese es un ejemplo.” (Entrevista Personal A2)

f. Constantemente a prueba. Otro ejemplo de las barreras de entrada que “F” dijo deben enfrentar las mujeres que deciden estudiar computación —nuevamente, en contradicción con su afirmación anterior sobre la necesidad de las mujeres de ser ‘tutoreadas’ por los hombres, debido a su ‘incompetencia’— es que nunca recibirán apoyo ni protección, y deberán sortear diversas dificultades derivadas del hecho de ser mujeres, como —una vez más—, el acoso sexual naturalizado, por ejemplo, debido a que se trabaja mucho en equipo, inclusive de noche

“Otro es que tiene que enfrentarse a un mundo diferente, tiene que enfrentarse a un mundo donde nadie le va a decir: ‘pobrecita’ o nadie se va a preocupar, por qué lindo son los colores de tal cosa, decir un mundo que no es como, es un mundo de hombres, es un mundo grotesco, un mundo brusco, por lo general los estudiantes de computación pasan mucho tiempo de noche trabajando, duermen muy poco, pasan muy juntos trabajando

en equipos. Una estudiante tendría que estar... a mí me tocó que trabajar con compañeras que tenían que dormir en el cuarto con nosotros, o en la casa con nosotros, y esas cosas ya uno empiezan a complicarlo, porque tienen que dormir, tienen que levantarse toda desgredada, tiene que ir quitándose de encima todos esos *clichés* de “me levanté toda desgredada, me van a ver”, incluso tiene que exhibir, una muchacha que era muy sexy, que le gustaba vestir con ropa muy corta, no puede ir a trabajar con sus compañeros a una casa, con la ropa que generalmente usaría en la casa, tiene que ver si consigue una suéter bien grande y un buzo, para que todo mundo pueda trabajar tranquilo, esas cosas también yo considero que son difíciles.” (Entrevista Personal A2)

En esta cita nótese, además del acoso sexual naturalizado el sexismo de “F”, quien no puede relacionarse con una colega sin considerarla un objeto sexual. Esta conducta, a su vez, se constituye en un obstáculo adicional que las mujeres estudiantes de computación deben sortear para poder realizar trabajos en grupo con tranquilidad.

g. Amedrentamiento de un medio masculinizado. Una barrera de entrada adicional para las mujeres es lo que “F” consideró un “mito” existente sobre el ITCR, de ser un lugar de estudios “duro, difícil, donde solo hay hombres”. Más que la dificultad del examen de admisión propiamente dicho, consideró que la mujer que va a realizarlo se enfrenta a un entorno adverso y amedrentador.

“Cuando hace el examen de admisión del Tecnológico, sabe que está luchando por una de sus diez opciones de carrera, y puede que eso la aburra un poco a la hora del hacer el examen, va a llegar a hacer el examen y va a ver más hombres que mujeres, porque también sucede, y creo que todo ese mito de que el Tecnológico es más difícil puede amedrentar tanto hombres como mujeres, pero más a las mujeres. (...) Por aspectos sociales (*las pruebas*) se convierten en más duras para las mujeres.” (Entrevista Personal A2)

De hecho, esta apreciación de “F” coincide con los resultados de un estudio realizado por el Departamento de Orientación y Psicología del ITCR, según el cual, en el examen de admisión a este Instituto, el peso que se asigna a cada uno de los tres elementos que lo componen, tiene un sesgo de género que favorece a los hombres. Precisamente por este factor de adversidad inicial que enfrentan las mujeres, el Programa de Equidad de Género del Instituto ha solicitado –hasta ahora infructuosamente–, que se varíen los pesos relativos de esta ponderación.

La investigación “Detección de sesgos por sexo en la prueba de aptitud académica aplicada en el ITCR”, del Lic. Edgar Guillén, del Departamento de Orientación y Psicología del ITCR, encontró que el puntaje de admisión a este Instituto –que es un promedio ponderado de tres componentes: área *matemática*, con un peso del 50%,

cuarto ciclo de educación secundaria, con un peso del 30% y área verbal, con un peso del 20%— tiene un sesgo de género a favor de los hombres. Esto, porque mientras en las pruebas de admisión de los años 1994 a 1998, ellos mostraron tener un mayor puntaje en las áreas *matemática* y *verbal*, las mujeres lo tuvieron en la correspondiente al *cuarto ciclo*. Además, la investigación encontró que el componente “*cuarto ciclo* es mejor predictor de rendimiento académico que las áreas *matemática* y *verbal* de la prueba de admisión. Los resultados más bien señalan que *cuarto ciclo* debería tener el mayor peso. En todo caso, si los resultados de los dos últimos años marcaran una nueva tendencia, se aconsejaría dar un peso equitativo a *cuarto ciclo* y al área *matemática*. El área *verbal* prácticamente no contribuye a explicar el rendimiento académico, por lo que su peso debería ser mínimo (...).” (Guillén, 1999: 41)

Para llegar a estas conclusiones se establecieron las correlaciones entre los componentes del puntaje de admisión y el promedio ponderado obtenido por los estudiantes en el primer semestre en el Instituto, por año. Para cuatro de los cinco años analizados el componente de *cuarto ciclo* mostró ser mejor predictor de rendimiento académico que las otras dos áreas. Y el año en el cual la correlación favoreció al área de *matemática*, la diferencia fue ínfima.

Interesantemente, “F” también afirmó que, una vez que mujeres logran sobrepasar las barreras de entrada que el grupo de los hombres les ponen, se tornan más competitivas y, a diferencia de los hombres, incluso aspiran a aumentar el nivel de sus posgrados.

Como se dijo antes, es de suponer que este mayor interés de las mujeres por obtener posgrados tenga que ver con sus propias estrategias para poder competir en mejores condiciones por los puestos laborales en ese mercado masculinizado de la computación, aunque esto no sea necesariamente una garantía de que su mayor escolaridad será reconocida ni simbólica ni económicamente.

Otros factores que, según el personal entrevistado, colocan a las mujeres en desventaja laboral frente a los hombres, fueron los siguientes:

a. El peso del género. También a partir de su experiencia, “F” estuvo de acuerdo con que la socialización de género de las mujeres, entrenadas en atender a los otros y en “ser para los otros”, se manifiesta en actitudes que son contraproducentes para sus propios estudios y carreras, pues, por las disposiciones interiorizadas, “tenden a sacrificarse” más que los hombres, es decir, a lo que aquí hemos llamado a “maternarlos”.

“Si hay un equipo de trabajo y todos son hombres, y hay uno que está enfermo, tose, estornuda, se está muriendo, y todo mundo sigue. Si hubiera una mujer en ese equipo, esa mujer le va a decir: ‘¿te sentís bien?’, ‘¿querés que te traiga una pastilla?’ Va a dejar lo que sea que esté haciendo, va a ir, le trae una pastilla

y se la da. El resto de hombres, si es un equipo de hombres, probablemente ni siquiera se den cuenta que está enfermo.” (Entrevista Personal A2)

“F” tampoco dudó en afirmar que el mero hecho de ser mujer es una desventaja, por ejemplo, en cuanto a la posibilidad de ejercer liderazgo: “En términos sociales, sería más difícil para una mujer ser líder, porque tras de que tiene que luchar con el hecho de que tiene que ser líder, tiene que luchar contra el hecho de que es mujer.” (Entrevista Personal A2)

“F” dijo que, en el tiempo que tenía de trabajar en la Empresa A, nunca había visto a una mujer en la tarea de hacer una presentación, por ejemplo, en un *training* (curso de entrenamiento) internacional, y dijo creer que esto se debía a que son más “tímidas” y se ponen “más nerviosas” que los hombres al estar frente al público, porque además de tener que preocuparse por no cometer errores en su exposición, se preocupan por su aspecto físico.

Ha reaparecido el *handicap* de “los nervios”, esta vez asociados a la necesidad de la aprobación de la mirada masculina, como una manifestación de género que coloca a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres, en la competencia laboral.

b. Las empresas no contratan mujeres. Un factor mencionado por “E” como una posible causa de desestímulo al ingreso de mujeres en las carreras de computación, fue que, mujeres que llegan a concluir estudios en esta área, no son contratadas por las empresas.

“E” relató haber presentado su currículum y haberse sometido a entrevistas para obtener trabajo en varias otras empresas, antes de que surgieran las 20 plazas para practicantes en la Empresa A, pero sin éxito. En todos estos casos, ella aspiraba a trabajar en lo que se preparó: desarrollo de *software*, pero finalmente debió ajustar sus expectativas, disminuyéndolas, y contentarse con las tareas de control de calidad o *testing* que realizaba en ese momento.

Como ya lo manifestaran las gerentas de Recursos Humanos de la Empresa A, el hecho de que no se contrate siempre a mujeres que han estudiado estas carreras puede deberse al prejuicio por el cual se las subestima y se desconfía de sus conocimientos de computación, por el hecho de ser mujeres. “Yo he ido a varias entrevistas, de hecho, pues, en varios lugares, y no me han llamado. Una era para un banco.” (Entrevista Personal A1)

“E” también relató que, recientemente, le habían ofrecido un trabajo en la transnacional Levis, en Cartago, que es la provincia donde ella reside, pero era solo para un proyecto de tres meses, de modo que prefirió permanecer en la Empresa A, donde al menos goza de estabilidad. Dijo que no creía que las empresas discriminaran por sexo en la contratación de programadoras y programadores, pues también buscarían “balancear” el hecho de tener mayoritariamente a hombres.

Pero este discurso, contradictorio con lo anterior, parece muy similar al que en ese momento comenzaba a expresarse en la Empresa A, a la luz de la investigación. Además, al poner un ejemplo de la facilidad con que las mujeres podían encontrar trabajo en computación, relató el caso de una amiga que lo consiguió, pero como secretaria.

“Porque hasta esta muchacha, que no confiaban en el trabajo que ella hacía (*cuando estudiaba en CENFOTEC*), ella consigue trabajo muy fácil (...) ella sola se inclinó por secretaria, seguro, porque se fue como programadora y le asignaban cosas muy administrativas y fácil, porque veían que no era muy buena... Entonces ella sola como que fue agarrando ese rol... como de secretaria.” (Entrevista Personal A1)

La cita anterior revela cómo lo que es producto de una coacción social termina convirtiéndose en *habitus*.

Síntesis

Del análisis de la información anterior puede concluirse que en la Empresa A, considerada ‘de punta’ en el desarrollo de *software*, y en la cual invierten incluso transnacionales importantes del sector, como INTEL y Microsoft, y en general, en el mercado de este tipo, en Costa Rica, existe una clara preferencia por contratar a hombres que se hayan capacitado en el nivel universitario o, incluso, mejor, que se hayan certificado en los lenguajes más modernos, que por contratar mujeres con formación similar.

Lo anterior se debe a factores como:

- Se subestima el conocimiento técnico de las escasas mujeres profesionales en computación, por el hecho de ser mujeres. El hecho de ser mujeres está asociado con un proceso de socialización de género que estereotipadamente hace que sean percibidas como mejores para las habilidades sociales y menos diestras o capaces en especialidades que requieren de la lógica y las matemáticas. Lo anterior relativiza –aunque no anula– el argumento de que se contrata a pocas mujeres programadoras porque hay una insuficiente oferta de ellas. En realidad, se tiende a no contratar mujeres programadoras porque se prefiere a hombres programadores por prejuicios relacionados con el género, y se percibe una tendencia a contratarlas como practicantes y en puestos con remuneraciones menores.

Como consecuencia de ello:

- Las mujeres consideradas exitosas en el sector, lo son en la medida que adoptan una serie de cualidades y características que las masculinizan, es decir, mientras menos se asemejen a una mujer, parecen reunir más requisitos para ser exitosas.

- Las mujeres que deciden incursionar en el sector, deben sortear, desde el momento en que estudian las carreras de computación, un ambiente masculinizado y estrategias que tienen como objetivo sacarlas de la competencia o 'devolverlas a su lugar' de mujeres.
- La subestimación del conocimiento técnico de las mujeres en este mercado hace que ellas deban ajustar sus expectativas hacia la baja, lo cual también se refleja en que no laboren en los puestos con mayor remuneración y reconocimiento simbólico, ni tengan iguales posibilidades de ascenso que los hombres.

Los elementos a partir de los cuales se produce la subestimación de las mujeres en este mercado, parecen tener su origen tanto en el adiestramiento diferenciado en géneros que reciben hombres y mujeres, desde la infancia, cuanto en la división sexual del trabajo, por la cual tanto las propias mujeres como los hombres naturalizan el hecho de que en algún momento de su vida laboral ellas deberán retirarse al ámbito del trabajo reproductivo no remunerado, para atender la carga familiar. Este último elemento parece ser un verdadero *cálculo a valor presente* sobre el activo—mujer, que parecen hacer tanto las empresas al momento de contratar, cuanto los hombres profesionales del sector que desean tener una familia.

En el contexto de la teoría neoclásica del 'capital humano', se inserta esta idea de la depreciación de este capital—mujer: "En el caso del capital humano, esta depreciación puede ser creciente con la edad adulta. Esto no pasa desapercibido ni a las instituciones ni a los sujetos, especialmente a los empresarios, los cuales saben desde el primer momento que la mujer se verá obligada a interrumpir su carrera profesional en el momento del nacimiento de sus hijos; por ello los empresarios que quieren obtener el máximo rendimiento de su inversión deciden invertir en los hombres cuyas posibilidades de interrupciones laborales son inferiores." (Albert, 2002: 63)

El cuadro 10 sistematiza la información analizada sobre la Empresa A.

Cuadro 10. Empresa A. Síntesis. Valoración simbólica y económica de hombres y mujeres del área de computación según gerentas de RR.HH y trabajadoras y trabajador entrevistados ¹

Competencias y habilidades deseadas	Características mostradas por los hombres	Características mostradas por las mujeres	Valoración Simbólica		Valoración Económica	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<p>Área de programación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento técnico -Experiencia -Creatividad -Talento -Rapidez -Eficiencia -Flexibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Buena formación técnica -Experiencia en el manejo de proyectos. -Concentración. -Capacidad de lectura -Tanto ordenados como desordenados. -Muy inteligentes. -Capacidad de razonar. -Interés por aprender. -Conocimiento técnico "casi científico". -Capacidad de trabajar en equipo. -Concentrados en su trabajo. -Concentrados en la lectura. -Conocimiento profesional. -Interesantes. 	<p>"X":</p> <ul style="list-style-type: none"> -Preparación académica fuerte -Agresividad. -Autoridad. -Descuido de la apariencia personal. -Masculinización (todo lo anterior solo en relación con "X") -Orden -Disciplina -Capacidad de organización del tiempo -Capacidad de llevar una bitácora de trabajo -Capacidad de relacionarse -Carecen de conocimiento técnico "casi científico". -Tienen capacidad de seguir órdenes. -Son ordenadas para administrar proyectos. -Capacidad de interacción. -Son 'embarazables', una limitación cuando esa mujer es una "pieza básica del equipo". -Perfil "femenino". 	<p>Alta</p> <p>Sesgada hacia las habilidades técnicas y científicas</p>	<p>Medía</p> <p>Sesgada hacia las habilidades sociales y destrezas "femeninas"</p>	<p>Entre</p> <p>¢250.000 y ¢1.726.400</p>	<p>Entre ¢250.000 y ¢1.079.000?*</p>

* Es el equivalente a los \$2.500 que supuestamente ganaba "X".

¹ Como se explicó, se entiende por valoración simbólica el conjunto de ideas y creencias que se expresan, en este caso, en los discursos de la Empresa A, y que revelan el grado de aprecio que se tiene por cierto perfil de personal. La valoración económica se refiere a la retribución cuantitativa que se asocia con el personal. En el análisis propuesto, se sistematiza la información en ambas dimensiones con el propósito de ver cuál es la relación que existe entre una valoración y otra, si se condicionan y si, en conjunto, ambas explican el nivel de éxito de las mujeres en la empresa.

Discursos circulantes en la Empresa B

De manera similar a lo ocurrido en la Empresa A, entre julio de 2004 y marzo de 2005, esta compañía, que opera como un *contact center*, tuvo dos gerentas de Recursos Humanos⁵². Ambas fueron sujetas de entrevistas en profundidad semi-estructuradas para efectos de esta investigación.

A. Discursos de las gerentas de Recursos Humanos

En el período del estudio, la Empresa B pasó de tener 1.450 personas laborando a 1.700 trabajadoras y trabajadores.⁵³ Mientras que en julio, la primera gerenta de RR.HH. entrevistada afirmó que 1.015 personas (el 70%) eran hombres y 435 (el 30%) eran mujeres, en marzo de 2005, la entonces gerenta de RR.HH. afirmó no tener la estadística por sexo, pero estimó que había una relación paritaria: 50% de hombres y 50% de mujeres.

Por otra parte, la primera gerenta dijo que, con el crecimiento de la empresa, más hombres se habían integrado al nivel gerencial, pues antes había “solo mujeres”. La segunda gerenta dijo que la estructura directiva de la empresa operaba con 18 gerencias entre ellas:

- 1 gerencia general (mujer)
- 1 dirección de operaciones (mujer) a la cual le reportaban 4 gerentes de operaciones
- 1 director financiero
- 1 director de *perform management*, al cual le reportaban otras 3 gerencias (1 mujer)
- 1 director de informática
- 1 director de *training*.

52 De hecho, la primera gerenta de RR.HH. de la Empresa A, entrevistada, dejó esta compañía e ingresó a trabajar en la Empresa B, en el Departamento de Recursos Humanos, en el cargo de Gerenta de Reclutamiento y Planilla (Recruitment & Payroll Manager). A pesar de que se intentó reiteradamente volver a entrevistarla para conocer los motivos de su retiro de la Empresa A, ello fue infructuoso. Por último, en octubre de 2005 tampoco laboraba más en la Empresa B. A raíz de estos hechos y de las entrevistas realizadas, se tuvo la percepción de que, en las tres empresas estudiadas, el cargo de Gerente de Recursos Humanos resulta altamente demandante y estresante —y, quizás, precisamente por eso, es ocupado principalmente por mujeres.

53 Se dijo que cuando la Empresa B inició operaciones, en 1995, y tenía otro nombre, se dedicaba únicamente a brindar soporte técnico. A ello se atribuye que entonces la gran mayoría del personal estuviera compuesta por hombres y “la empresa tenía una cantidad mínima de mujeres trabajando.” (Entrevista RRHHB1)

Si bien dijo no disponer de los datos exactos, estimó que la proporción de hombres y mujeres en los cargos directivos era de 60% y 40%, respectivamente.

En cuanto a las áreas de prestación de servicios de la Empresa B, se dijo que esta los brindaba de tres tipos: servicio al cliente de voz, por teléfono, y de datos por correo electrónico, soporte técnico –por los mismos medios– y servicios financieros (manejo de cuentas).

Se explicó que, dependiendo del tipo de servicio para el que se fuera a contratar personal, se exigen los siguientes requisitos:

a. Servicios financieros:

- conocimientos de administración o de finanzas
- uso de computadora y de los *software* pertinentes
- disposición hacia la matemática.

b. Soporte técnico:

- conocimientos amplios de computación, redes y otros de tipo técnico.

c. Servicio al cliente:

- experiencia previa en el servicio
- habilidades sociales
- tolerancia
- control del estrés
- habilidad de negociar “(...) disposición a lidiar y a negociar y a atender personas que están llamando airadas o enojadas o disconformes”. (Entrevista RRHHB1).

Como requisitos obligatorios se mencionaron los siguientes:

a. ‘Alto manejo’ del idioma inglés. Se dijo que el alto nivel de manejo del inglés es un requisito obligatorio para todos los tipos de servicio, pues el 80% de estos se proveen en ese idioma, si bien también se brinda servicio al cliente en portugués, español, francés y alemán.

“Si habla inglés, lo contratamos (...) Que tenga un nivel de inglés muy alto, de 90 para arriba, tiene que tener mucha fluidez, vocabulario, hacer pocos errores gramaticales a la hora de hablar y que entienda bien la conversación, tenga buena comunicación, si la persona cumple con estos requisitos, especialmente en inglés. Si cumple con este requisito, se buscan, pues, otras cualidades, dependiendo ya de la cuenta: si es técnica,

que tenga los conocimientos técnicos, si es financiera, que tenga por lo menos un poco de orientación hacia la parte financiera, o si no, se ubican en cuentas más de servicio al cliente.” (Entrevista RRHHB2)

b. Computación básica. Otro requisito obligatorio es el “conocimiento de cómputo básico como usuario final”. (Entrevista RRHHB1)

El proceso de reclutamiento incluye una entrevista telefónica para medir el manejo del inglés oral, como *pre-screening*. Si esta primera prueba es superada, se hacen una entrevista persona a persona y una prueba escrita. Para determinar si el conjunto de pruebas es exitosamente superado, utilizan una tarjeta de puntajes (*score card*), en la que se mide el grado de error y acierto.

También se dijo que la compañía tiene “herramientas de medición que nos dicen si la persona tiene tendencia a atender o a relacionarse con personas, por ejemplo, un nivel de tolerancia adecuado, una forma buena de control de su ánimo, del estrés, porque normalmente en un servicio de *call center* lo que se hace es resolverle problemas a alguien que está en otro país.” (Entrevista RRHHB1)

Se afirmó que la Empresa B no discrimina al personal por sexo, edad, raza, religión, preferencia sexual, nacionalidad o cualquier otro motivo, pues se trata de una compañía multicultural que valora la diversidad de su personal (opera con 17.000 personas en todo el mundo).

Uno de los factores que podrían favorecer la política de diversidad que la Empresa B afirma practicar es precisamente esta característica de ser intensiva en fuerza de trabajo que hable inglés, que se convierte en un activo muy valorado, por el cual existe una gran demanda y una insuficiente oferta en el país.

Así, en octubre de 2005, Edna Camacho, directora de CINDE, anunció en conferencia de prensa que 17 empresas de servicios necesitaban contratar 7.000 personas en los próximos 14 meses, y que 2.000 de esas plazas debían llenarse en lo que restaba de ese año. Para eso se organizó la I Feria Bilingüe de Empleo en San José. Se convocó a participar en ella a “personas con educación Secundaria completa y que hablen inglés, los graduados de universidades en carreras como ingeniería, administración aduanera, comercio internacional, ingeniería y las que saben computación. En la feria se contratará personal para trabajar en *call centers*, lugares donde se aclaran dudas de clientes de firmas extranjeras que venden servicios y artículos. También trabajadores para centros de servicios administrativos con conocimiento en contabilidad y administración. Urgen, además, profesionales que produzcan *software* y los que diseñan productos. (...) Camacho indicó que la mayor demanda de recurso humano se debe a expansión de las empresas. Afirmó que hace seis años solo había cuatro empresas de servicios; hoy operan 34 que contratan a 7.000 personas. (...) También se necesitan profesionales

que hablen y escriban lenguas como italiano, portugués, alemán, francés y mandarín.” (LN, 14/10/05)

La parte fundamental del negocio de la Empresa B es la atención de cuentas corporativas desde Costa Rica, mediante la comunicación en inglés con clientes de Estados Unidos, Australia, Sudáfrica y Latinoamérica. El manejo de una nueva cuenta puede implicar, para la compañía, la necesidad de hacer reclutamientos masivos de personas que dominen el idioma, de modo que otras características de las personas son consideradas menos relevantes para tomar la decisión de contratarlas.

“Enfrentamos dificultades, y podría decirle que es porque hay un crecimiento en el sector de servicios, muchas compañías compitiendo por un perfil similar de empleado. Entonces, todas queremos, todas las empresas estamos buscando gente que hable inglés, entonces, sí, hay una altísima demanda de personal con esas características, sí, sí estamos enfrentando dificultades, particularmente nosotros, que nos encontramos haciendo contrataciones masivas, porque si fuera contratar 10 al mes, pues yo siento que no tendría ningún problema, pero cuando contrato 150 o más, por mes, sí encuentro cierta dificultad para hacer las contrataciones.” (Entrevista RRHHB1)

La limitada oferta del personal requerido favorece, por ejemplo, a personas de la llamada ‘tercera edad’: “Yo le puedo dar un promedio de edad, que es de 27 años. Ese es el promedio, pero nosotros igualmente nos enorgullecemos de no discriminar por edad. Tenemos desde muchachas y muchachos de 18 años, recién salidos del colegio, hasta señores de 65 y 68 años, señores y señoras.” (Entrevista RRHHB1)

La Empresa B también se ha convertido en un centro de trabajo donde personas con preferencias sexuales distintas a la heterosexual laboran sin ocultarse. Un trabajador cuya entrevista se analiza posteriormente, afirmó: “A mí a veces me sorprende la Empresa B, tiene alguna lucidez con respecto a ese tema justamente, y existen muchas políticas respecto al trato hacia las mujeres, y entre hombres y mujeres. Le puedo citar, por ejemplo, (...) se calcula que en la Empresa B el 33% de la población que trabaja es homosexual, y eso es muy notorio, usted lo ve en cualquier cuenta, yo tengo por lo menos seis compañeros que cualquiera puede ver que son *gays* y lo hablan claramente (...).” (Entrevista PersonalB1)

Esto será relativizado, posteriormente, por un trabajador *gay* de la Empresa B.

Al consultarse sobre *los salarios y la política salarial* se aclaró que no se daría información detallada, pero se aceptó que se utiliza como referencia la Encuesta SEIS.⁵⁴ Sin embargo, se afirmó que existe “absoluta justicia” en los salarios, de acuerdo con la ocupación y la calificación.

Por otro lado, se reconoció que en las “cuentas técnicas” –donde hay una mayor presencia de hombres–, debido a los conocimientos más especializados que implican, el nivel salarial es mayor que en las áreas de servicio al cliente –también llamada área de “producción” o “Piso”– o en la de las cuentas financieras. “Algunas cuentas pagan incentivos, entonces es muy variado.” (Entrevista RRHHB2)

También se aseguró que en la Empresa B no existe discriminación salarial por sexo, pues incluso el *software* utilizado para la de medición de desempeño no permite identificar al personal por este criterio.

Sin embargo, se aceptó que “tal vez” pudiera ocurrir este tipo de discriminación salarial en los niveles directivos más altos, donde la información es menos accesible para el personal de Recursos Humanos.

“Yo siento que, especialmente en términos (de los puestos) de Recursos Humanos, la mayoría somos mujeres, ese tipo de brechas no se ven, por lo menos yo no las he visto. Definitivamente, en la Empresa B, pues, no, nosotros nos regimos por un puesto, sin sonar frío, uno podría hasta por un número de empleado, donde no sé quién es, ni si es mujer o es hombre (...) Y tal vez si es a nivel gerencial, tal vez, pues a nivel muy alto, donde ya uno no necesariamente tiene acceso a la información.” (Entrevista RRHHB2)

Se explicó que la política salarial incluye realizar una revisión cada seis meses, llamada *perform sequence* (secuencia de desempeño), mediante métricas establecidas por programas informáticos diseñados para ello. Esto y el examen de las estructuras de costos, determina los incrementos salariales “que casi siempre andan alrededor de lo que dicta el gobierno para el sector privado.” (Entrevista RRHHB2)

En julio del 2004 se dijo que la empresa estaba realizando un estudio para determinar por qué se estaba registrando un creciente nivel de rotación de personal, que en ese momento se estimó en un 23%.

Sin embargo, se explicó que la menor rotación se registraba en las áreas de tecnología –donde hay una mayor presencia de hombres–, y la mayor rotación se daba en el servicio al cliente, donde, en todo caso, habría una presencia paritaria de hombres y mujeres.

“Quizás en los tipos de trabajo donde hay más reto, donde hay más conocimiento en juego, allí no se va la gente.” (Entrevista RRHHB1)

54 En CINDE, se dijo que un salario de ingreso en los *contact centers* estaría entre los \$600 (₡292.500) y \$700 (₡341.320), al tipo de cambio de octubre de 2005 (₡487.60).

En marzo, se dijo que el estudio sobre las causas de la creciente rotación de personal no se había realizado, pero que eran “muy variadas” y se mencionó:

- estudiantes que terminan su carrera y desean trabajar en actividades relacionadas con ellas
- el estrés que produce atender a “clientes molestos”
- la competencia por personal que domine el inglés hace que otras empresas les ofrezcan mejores salarios y condiciones.

Adicionalmente, una de las gerentas de RR.HH también mencionó el embarazo y el nacimiento de hijos como una causa que contribuye a la alta rotación de personal.

“(…) he escuchado por ahí que algunas personas renuncian después de la incapacidad (por maternidad) para quedarse en su casa con sus hijos, pero no sabría darte un dato exacto.” (Entrevista RRHHB2).

Sobre este tema también se consultó a CINDE, donde se dijo que la rotación en los *contact centers* en Costa Rica es de un 25% a 30%. A pesar de ello, se afirmó que con respecto a este factor, el país es más competitivo que Estados Unidos, donde la rotación “puede llegar a un 150%”. También se coincidió en cuanto a las causas de esta rotación: “Otro tema aunado a esto es el tema de los horarios, estos *call centers* trabajan 365 días, 24 horas completas, la gente se agota más rápido, hay un proceso de saturación muchísimo más rápido que en algunas otras industrias, y además el tipo de trabajo, hay tres factores: es que sentarse a recibir nada más quejas también satura, estos tres componentes hacen que una persona pase rápidamente y trate de buscar nuevas opciones, más si está a las puertas de graduarse y de poder optar por una cierta actividad.” (Entrevista con Vanessa Gibson).

En cuanto a las *cualidades mostradas por las mujeres* que laboran en esta empresa, fueron mencionadas las siguientes:

- altos niveles de tolerancia
- muy alto nivel de compromiso con el trabajo
- capacidad para *multitasking*.

Se dijo que las mujeres –como grupo genérico– mostraban “niveles más altos de tolerancia que los hombres” en el servicio al cliente, donde se debe lidiar con quejas.

El “altísimo sentido de compromiso con el trabajo” se vinculó directamente con la carga familiar de las mujeres, y el hecho de que en la Empresa B “hay muchas mujeres cabezas de familia”. La capacidad para *multitasking* fue explicada como “la capacidad de manejar simultáneamente muchas tareas diversas”.

“Creo que por patrones culturales etc., manejamos niveles de tolerancia más altos que los de los hombres, un altísimo sentido de compromiso con el trabajo, porque normalmente, o ahora, hay muchas mujeres cabezas de familia que asumen con gran compromiso y responsabilidad sus trabajos, lo que nosotros llamamos *multitasking*, verdad, que es la capacidad de manejar simultáneamente muchas tareas diversas, no solamente estar enfocada en un solo tema.” (Entrevista RRHHB1)

Recuérdese que, en contraste con esta supuesta capacidad de las mujeres para el *multitasking*, al describirse las características de los hombres programadores de la Empresa A, la capacidad de concentración, de estar “enfocados en su trabajo”, fue una de las cualidades reportadas en ellos.

Evidentemente, estas generalizaciones sobre las destrezas observadas y deseadas, tanto con respecto a las mujeres como con respecto a los hombres, son posibles porque son producto del entrenamiento diferenciado y especializado en los géneros femenino y masculino, desde la socialización temprana, que hace que mujeres y hombres presenten características respectivamente generalizables de acuerdo con su sexo. En la Empresa B, pues, la destreza ‘femenina’ de atender varias tareas simultáneamente, fue considerada una cualidad de las mujeres.

Se dijo que esas tres características que se observan en las mujeres que laboran en la Empresa B –que como se vio con anterioridad, se refieren a las habilidades sociales y de servicio a los otros, desarrolladas desde su proceso temprano de especialización en el género femenino–, eran “muy observables y medibles en las mujeres, en la población femenina que tenemos.” (Entrevista RRHHB1)

La siguiente fue la única desventaja citada como observada en las mujeres que laboran en la Empresa B:

- la carga familiar limita sus labores y horarios de trabajo.

El hecho de que las mujeres tuvieran a cargo hijos pequeños o tuvieran a cargo a familiares, se mencionó como un obstáculo para que pudieran laborar en “horarios inusuales” (en la Empresa B se trabaja, en turnos, las 24 horas, para coincidir con los horarios de trabajo de otras latitudes).

“En cuanto a las mujeres, pues, no en todos los casos, no podría decir, pero ya las mujeres que tienen, digamos, a cargo una familia o hijos pequeños, en algún momento se les puede dificultar, dificultar la posibilidad de adaptación a horarios inusuales, verdad. Eso sería lo único que yo encontraría como una desventaja y es una desventaja que tiene una connotación cultural, verdad, por que es la mujer la que siempre cuida a los niños. (...) Aparte de eso

no encuentro nada que nos diferencie de lo que un muchacho o señor nos pueda ofrecer aquí en la compañía.” (Entrevista RRHHB1)

Aunque se mencionó que la Empresa B discrimina positivamente a favor de las trabajadoras que quedan embarazadas, pues otorga tres días libres a los padres cuando nace el hijo o la hija, se dijo que el embarazo y la carga familiar de las mujeres son factores que hacen una diferencia “notable” en cuanto a limitar su rendimiento laboral, en comparación con el de los hombres.

“Pues, casi siempre lo que tratamos con la persona, es que lleve el menor peso hasta donde es posible. Lo que pasa es que a veces es muy difícil por la misma naturaleza del centro y, después, por todas sus incapacidades y su hora de lactancia. Digamos, que ahí pues, se ve una diferencia notable. En cuanto al papá, nosotros le damos tres días libres cuando nace un bebé, pero nada más, esa es la única diferencia (...).” (Entrevista RRHHB2)

Como puede verse, en este caso la desventaja que fue mencionada porque limita de manera “notable” el desempeño de las mujeres en la Empresa B, está asociada con la división sexual del trabajo.

Las siguientes fueron las habilidades citadas como observadas en los hombres que laboran en la Empresa B:

- exitosos y excelentes,
- mayor conocimiento técnico especializado en computación.

Es importante notar que –como sucedió en la Empresa A– estas habilidades referidas como observadas en los hombres fueron mencionadas en términos superlativos, si bien también se dijo que el desempeño de hombres y mujeres era equiparable.

“Circunstancialmente creo que tenemos aquí más hombres que mujeres, pero igual podríamos trabajar solo con hombres o solo con mujeres, es una experiencia similar en cuanto a resultados y a desempeño, igual, para nosotros es igual.” (Entrevista RRHHB1)

También se reconoció que existe una mayor presencia masculina en las áreas de trabajo que requieren conocimiento técnico de computación.

“En nuestros servicios altamente técnicos, los que tenemos aquí en la compañía, por ejemplo, hay un grupo de servicios que se encargan de mantenimiento de redes de cómputo, el porcentaje, la composición de género, sí es más de hombres que de mujeres. En nuestro Departamento de Sistemas de Información, es igual, son más hombres que mujeres, o sea, si lo ubico en la parte

que es puramente técnica, el comportamiento sí se da, hay más hombres, en mi caso podría decirle eso con toda certeza.” (Entrevista RRHHB1)

Sobre este punto, es importante adelantar que, como se vio en la Empresa A, en la Empresa B el área técnica no solo es donde hay más hombres que mujeres, sino es también, como se dijo, donde se pagan los salarios más altos, en cuanto a ocupaciones.

La única limitación mostrada por los hombres, mencionada, fue:

- Menor tolerancia para manejar clientes molestos.

Se insistió en que no se había observado que los hombres presentasen algún tipo de desventaja, y en que las evaluaciones realizadas mostraban igual grado de éxito para hombres y mujeres. Sin embargo, sí se hizo una diferencia, por contraste con las mujeres, en cuanto a las mayores habilidades sociales de estas para comunicarse con clientes que llaman para hacer reclamos.

“(…) por ejemplo, si un cliente airado, hombre, llama, y le responde una mujer, sin tener estudios precisos que me lo comprueben, es más fácil para la mujer bajarle un poco ese ánimo airado al caballero que está llamando, o sea, hay una reacción, no sé si será cultural o lo que sea, de ese encuentro (...) Pero, como le digo, cuando nosotros hacemos nuestras estadísticas de premiación a los empleados exitosos, hay un resultado totalmente parejo en cantidad de hombres y en cantidad de mujeres que demostraron ser exitosos y excelentes en su desempeño, igual, hombres y mujeres.” (Entrevista RRHHB1)

Sobre esto, es necesario resaltar tres cosas: primero, que en la Empresa B también las ‘habilidades sociales’ como la capacidad de comunicarse, negociar, ser tolerantes y resolver problemas a clientes que llaman molestos, fueron consideradas como más observables en las mujeres que en los hombres.

Segundo, que si bien esta capacidad de comunicarse, de negociar, de ser tolerantes y de resolver problemas a clientes que llaman molestos es altamente valorada en el área de Servicio al Cliente en la Empresa B —que es el giro central de la compañía—, y si bien esta ‘ventaja’ o valor agregado es más observable en las mujeres que en los hombres, esta diferencia que en principio debería favorecer a las mujeres en las evaluaciones de desempeño, no se reconoce sino que, por el contrario, se tiende a equiparar el éxito, indistinto, de hombres y de mujeres.

Tercero, es posible que uno de los factores que explique lo anterior sea el hecho de que la comprobada alta demanda de fuerza de trabajo con un elevado nivel de inglés y que maneje computación, por parte de los *contact centers*, y su limitada oferta en el país, haga que compañías como la Empresa B relajen los parámetros de premiación del desempeño, de modo que la mayor capacidad observada en las

mujeres en cuanto a estas capacidades se pierda de vista, y que ello implique, a su vez, que el desempeño de los hombres en cuanto a estas capacidades tipificadas como femeninas, sea considerado tan igual como el de las mujeres.

Este sería uno de los factores explicativos, pero no el único ni necesariamente el principal, pues, como se verá en el análisis de los discursos de personal que labora en la Empresa B, existe la percepción de que esta compañía no tiene parámetros claros ni transparentes para evaluar el desempeño individual, sino que éste depende en un grado relevante de las relaciones de las personas con el supervisor, quien generalmente es un hombre.

En todo caso, aquella es una 'homologación hacia la baja' para las mujeres, que parece 'devolverlas a su lugar' en el orden simbólico en un contexto laboral en el que, por el contrario, por las habilidades de género aprendidas, ellas aportan un mayor valor agregado que los hombres.

Por otro lado, se afirmó tener la percepción de que más mujeres que hombres prefieren la carrera de Recursos Humanos, en una relación de 60%-40%, respectivamente. Además se puso como ejemplo un estudio realizado en EE.UU según el cual hay muy pocas mujeres en los puestos que requieren de mucha agresividad para tener un "alto impacto" en los resultados del negocio, y se aduce que las mujeres 'prefieren' más que los hombres los puestos que tienen que ver con la sociabilidad.

Nótese, pues, que también en la Empresa B se reproducen: i) la asociación de los hombres con los puestos que requieren de agresividad, y a su vez la asociación de la agresividad con el éxito del negocio y ii) la asociación de las mujeres con los puestos que requieren sociabilidad, pero donde esta sociabilidad no se relaciona con el éxito del negocio.

Las gerentas también afirmaron que más hombres que mujeres prefieren las carreras de computación porque, mientras a ellos les "encanta" la tecnología, las disposiciones de 'las mujeres' no se orientan en esa dirección.

"A los hombres, por lo general, les encanta la tecnología, y estar viendo cómo hacer, las fascina ese tipo de actividades, las mujeres no somos tan orientadas a ese tipo de cosas, diay sí, yo quiero aprender a usar la computadora y todo, pero que ver qué *software* puedo bajar de Internet, a mí eso no me llama la atención, es más como interés, es como ¿por qué a los hombres les gusta el fútbol y a las mujeres no tanto? O ¿por qué a las mujeres nos gusta irnos de compras y a los hombres no? Yo creo que es ese sentido de que la tecnología requiere..., es una ingeniería a final de cuentas, yo creo que hay pocas ingenieras industriales, bueno, cada vez hay más, pero, también al principio casi todos eran hombres." (Entrevista RRHHB1)

Puede apreciarse que este discurso tiende a naturalizar “inclinaciones” de género que en realidad son socialmente aprendidas. La siguiente cita, igualmente muestra cómo se da por sentado que lo que gusta a hombres y mujeres viene con el sexo anatómico, en vez de considerar el gusto como socialmente construido y limitado por la diferente libertad de uso del tiempo que es consecuencia de la división sexual del trabajo:

“(…) tal vez las mujeres tienen más esa habilidad (relaciones interpersonales), yo lo que siento es que la industria del desarrollo del *software*, requiere constante entrenamiento, tenés que estar... Cada dos años surge una tecnología totalmente nueva para desarrollar, más nueva, más eficiente, pero muy diferente a la que estaba antes. Eso hace que constantemente tengas que estar investigando, qué hay de nuevo, qué sacó Microsoft, qué sacó IBM, qué hay en Java, que estén al hilo con las tecnologías nuevas, y los hombres yo he visto que les encanta, entonces se meten en Internet y pasan todo el día en eso, las mujeres no son tan agresivas, a la hora de mantenerse actualizadas son reactivas.” (Entrevista RRHHB2)

También se expresó que si las mujeres eran más rechazadas que los hombres que presentaban sus currículos en empresas desarrolladoras de *software*, probablemente era porque no razonaban con la misma rapidez que un hombre.

“¡Ah!, pero eso ya es razonamiento de cada uno, si le hubieran dado una prueba diferente, donde el... Es difícil, pues, yo diría, pero si la prueba es la misma y la muchacha no pasó, es porque no dio la talla. ¿Por qué no la dio? Si es porque no es tan buena, porque no razona igual de rápido o lo que sea, mucha gente se equivoca de carrera, yo estudié turismo al principio, antes de mi bachillerato en la universidad, me equivoqué, pero no creo...”. (Entrevista RRHHB2)

Como ya se vio en el caso de la Empresa A, también en la Empresa B se asocia a los hombres con la capacidad de razonar de manera lógica, a su vez esta capacidad se asocia con las carreras de computación, y estas carreras se asocian con el requisito de la agresividad, es decir, con una característica que se atribuye a la masculinidad.

También se repitió la asociación de la sociabilidad con las mujeres. Y tanto en el caso de los hombres y la computación, como en el de las mujeres y las habilidades sociales, se las registró en el plano de las disposiciones (deseos, gustos) que son adquiridas a través de la socialización en los respectivos géneros.

A pesar de esto, nótese también cómo el personal de Recursos Humanos –que por lo demás es clave en determinar ascensos, premios, bonificaciones, etc.– naturaliza

estas asociaciones dicotómicas de modo que ni siquiera se plantea la posibilidad de que una prueba pudiera estar sesgada a favor de uno de los dos géneros —como efectivamente se demostró, por ejemplo, en el caso del examen de admisión al ITCR ya citado—, sino que el fracaso de la mujer se atribuye a que no tuvo la misma capacidad de razonamiento lógico que los hombres, a que “no dio la talla” de los hombres.

Por otro lado, se encontró una interesante confluencia de intereses entre la industria del *software* —de la que forma parte la Empresa A— y el negocio de los *contact centers*, del que forma parte la Empresa B: ambos han realizado talleres que tienen como objetivo buscar la incorporación de la población afrodescendiente —y en general limonense— a la fuerza de trabajo, para aprovechar el ‘valor agregado’ que porta esta población: el dominio o la familiarización con el inglés.

En el caso de las empresas productoras de *software*, como se vio antes, CAPROSOFT realizó un taller con niñas en Guápiles, con el propósito de ver las posibilidades de propiciar un mayor acercamiento de ellas con las nuevas tecnologías y fomentar su eventual interés por cursar las carreras de computación, en la línea de bajar costos laborales a partir de aumentar la oferta de recursos humanos, mediante una mayor incorporación de mujeres.

En el caso del negocio de los *contact centers*, puesto que el eje de su actividad son personas que tengan un buen dominio del idioma inglés y conocimientos básicos de computación, la Empresa B participó, en agosto de 2004, en la primera Feria Tecnológica que se realizó en esa misma localidad, con el propósito de exponer a la población las posibilidades de empleo que esta compañía podía brindarles.

Además, se dijo que las diferencias entre el inglés ‘oficial’ y el que se habla en el caribe costarricense no constituía un problema para la atención del cliente.

“Y ahora hay iniciativas buenas, por ejemplo, ahora en agosto, como entre el 17 y el 19, en Limón se está gestando una buena iniciativa que se llama la Primera Feria Tecnológica, en la que quienes son llamados a asistir y a visitar son los niños de los últimos grados de escuela, entre quinto y sexto grado y los muchachos de colegio, para que se les participe a ellos de lo fundamental que es ahora familiarizarse y tener acceso con la tecnología. Nosotros, como empresa, vamos a ir hablar de lo que nosotros requerimos de la gente y pues hablarle de que aquí tienen una opción de empleo, obviamente, pero que el conocimiento de cómputo es un indispensable dentro de su *vitae*, entonces queremos ir a hablarles, vamos a participar de esta iniciativa que nos parece una buena idea, es la primera feria tecnológica en Limón. (...) Es generalizado que hay un acento diferente, pero, por ejemplo, nosotros tenemos muchísima gente de la comunidad de Limón trabajando aquí en la empresa, y sin

absolutamente ningún problema. (...) Muchísima gente de Limón trabaja con nosotros, en posiciones gerenciales de las más altas.” (Entrevista RRHHB1)

La posibilidad de aprovechar la capacidad bilingüe de la población limonense también fue explorada por CINDE, pero su evaluación fue menos positiva: “Nosotros hicimos hace tres, cuatro años, 2000, 2001, una prueba, porque hay todo un tema de desarrollo en las zonas de menor desarrollo y ahí tomamos tres polos, en el norte, o sea que está en el oeste de Liberia, y en el este de Limón. Los resultados no fueron muy buenos, pero esto ya es una señal hacia el sistema educativo, el tipo de inglés que se da en los colegios en Limón no es cooperativo, no es oral, no desarrollan una destreza oral, y no es tampoco tan alto en nivel en cuanto a gramática y demás.” (Entrevista con Vanessa Gibson)

La funcionaria también explicó que si bien una empresa de servicios solo requiere conexión a Internet y computadoras para funcionar, no existe la infraestructura para instalar el negocio, por lo cual finalmente los *call* y *contact centers* terminan concentrándose en la gran área metropolitana.

B. Discursos de trabajadoras y trabajadores

Se realizaron seis entrevistas semi-estructuradas en profundidad, a cinco mujeres y un hombre que laboraban en esta compañía. Además, se entrevistó a un hombre que había dejado de trabajar en la Empresa B. Para ello se combinaron la entrevista presencial y la entrevista mediante correo electrónico cuando, debido a las dificultades con horarios de trabajo complicados, las personas así lo prefirieron.

Las seis personas entrevistadas laboraban en las siguientes áreas de la Empresa B: 2 mujeres en Servicio al Cliente por teléfono, en inglés; 4 personas (1 hombre y 3 mujeres) en labores de administración de cuentas corporativas. Dos de estas personas trabajaban realizando tareas en una misma cuenta –la de la Empresa C de esta investigación–, que es una transnacional que contrata los servicios de la Empresa B. El hombre que dejó de laborar en la Empresa B, lo había hecho en Servicio al Cliente.

Se dijo que en la Empresa B, hay cuatro niveles y tipos de servicios:

1. Piso (*floor*), que es el servicio al cliente por teléfono.
2. Servicio al cliente por correo electrónico.
3. Administración de tareas –o *tasking* de cuentas corporativas.
4. Soporte técnico de redes de computación de empresas. (Requiere tener una certificación en alguna especialidad, por ejemplo, de sistemas Cisco. Es donde se pagan los salarios operativos más altos).

A continuación, se analizan los discursos de las personas entrevistadas, agrupadas según el tipo y nivel de servicio en el que laboran.

“K”, hombre, agente certificado (*senior agent*) de un equipo de *tasking* y “J”, mujer agente de *tasking*. Al momento de la entrevista, “K” tenía 31 años, vivía en unión libre con su novia, una mujer de 26 años, quien realiza un trabajo similar al suyo, pero en otra transnacional. No tenía hijos o hijas. Era Licenciado en Psicología y el mayor de cuatro hermanos, todos hombres.

“K” laboraba en el horario de 6 p. m. a 12 p. m. (seis horas diarias, cinco días por semana) atendiendo pedidos de compañías transnacionales ubicadas en Asia y Europa, principalmente, cuando en esos continentes son horas laborales. Al describir su horario de trabajo, lo hizo desplegando la capacidad de alardeo masculina:

“Nosotros regulamos las transacciones entre geografías, que se llama, entre continentes.” (Entrevista Personal B1)

Antes de trabajar en la Empresa B, “K” trabajó voluntariamente coordinando un grupo de intercambio para una asociación ambientalista, lo cual lo llevó a Suecia, donde “perfeccionó” el inglés. A su regreso trabajó durante dos años en un *call center* llamado Super Telephone, lo cual le permitió tener un ingreso y terminar su tesis. “K” tenía 8 meses de laborar en la Empresa B.

En cuanto a sus conocimientos de computación, consisten en el dominio del Windows y los adquirió en la casa, gracias a que su padre compró una computadora en la que él y sus hermanos practicaban.

“Mi papá tuvo algunas certezas cuando nosotros éramos muy jóvenes, yo creo que desde los 10 años nosotros tuvimos acceso a la primera computadora que era una computadora súper arcaica, pero fue la primera computadora que yo vi, y que teníamos en la casa... Nos acostumbramos a travesarla y, este, todos en la casa usamos una computadora con eficiencia en Windows y en sistemas... Digamos, yo tengo un hermano que ese sí, ese por ejemplo está certificado en CISCO, pero sí, yo puedo usar la computadora para cualquier cosa, digamos Excel, Word, todo lo que es ambiente Windows, más la Internet, programas especiales, más los programas que he aprendido a utilizar en el trabajo.” (Entrevista Personal B1)

Por su parte, “J”, mujer que realiza el mismo trabajo que “K”, tenía 24 años, era soltera y sin hijos. Terminó el colegio en un liceo público y estudió Sociología en la Universidad de Costa Rica. Además del inglés que estudió en el colegio, llevó clases en un instituto privado. Vivía con su madre, su padre y dos hermanos —un hombre y una mujer; ella era la menor. Su padre era un trabajador pensionado de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, y su madre, ama de casa. Su hermana

mayor también trabajaba en la Empresa B, en la misma cuenta que “J” y “K”.⁵⁵ Al momento de la entrevista, tenía 6 meses de trabajar en la Empresa B. Además, había recibido un mes de entrenamiento previo.

De computación, “J” conocía lo que aprendió en el colegio: “Lo necesario, igualmente para la universidad. Nunca he llevado un curso especializado en paquetes computacionales”. (Entrevista Personal B2) Su horario de trabajo era de 8 a. m. a 5 p. m.

En cuanto al *reclutamiento en la compañía*, “K” explicó que buscó empleo en la Empresa C, no en la Empresa B, pero la primera tiene un contrato con la segunda para que esta le administre operaciones. De modo que “K” fue reclutado por la Empresa B luego de que aprobó pruebas de seguridad que le efectuaron en la Empresa C. De hecho, “K” está registrado como “contratista” de la Empresa C, y tiene identificación y pase de seguridad de esta, con lo cual tiene acceso a las instalaciones de la Empresa C en la condición de empleado contratista.⁵⁶

Por su parte, “J” explicó que se encontraba elaborando el diseño para su tesis y vio la necesidad de buscar un trabajo de tiempo parcial, que le permitiera tener ingresos y continuar con el proceso de la tesis. Su hermana, quien ya laboraba en la Empresa B, fue quien la introdujo a la compañía y la contrataron en la misma cuenta que su hermana y, coincidentemente, que “K”.

“K” trabajaba en el nivel 3 de la Empresa B y su puesto se llamaba *Costumer Business Operations Agent* (Agente de Atención de Operaciones Empresariales del Cliente) o también *Back Office Agent*.

Este trabajo consiste en atender tareas concretas que envía electrónicamente la empresa dueña de la cuenta –en su caso, la Empresa C–, para que sean resueltas en un tiempo determinado, que puede ser diferente para cada caso. Por ejemplo, “K” debe establecer si la cancelación o reducción de un pedido de compra de los productos que fabrica la Empresa C, que había sido realizado desde China puede realizarse según los términos del contrato –por ejemplo, debido a que inundaciones ocurridas en esa parte del mundo modificaron las expectativas de la empresa que hizo el pedido–, o si la empresa en China deberá pagar por la reducción o la cancelación del pedido. Para esto, “K” debe leer cuidadosamente los términos del contrato entre la Empresa C y la compañía china que encargó el pedido, y resolver. (Entrevista Personal B1)

55 El contacto tanto con “K” como con “J” para esta investigación, fue independiente, y el hecho de que laboraran en la misma cuenta, casual.

56 “K” firmó un contrato de confidencialidad con la Empresa C, que le prohíbe divulgar cierta información de esa compañía. Por eso, desde un inicio, “K” explicó que durante la entrevista se limitaría a responder lo que fuera posible sin incumplir ese contrato.

“J” describió su propio trabajo como ‘hacer *tasking*’, que consiste en tramitar las órdenes de compra –esto es, tanto crear órdenes de compra como hacer cancelaciones– de la Empresa C, emitidas desde Estados Unidos, y a través de “un proceso complicado”. Las órdenes son recibidas electrónicamente y vienen numeradas.

“La gente de la Empresa C de Estados Unidos lo que hace es mandarnos a nosotros los *requests* (pedidos) por las órdenes, entonces, son muchos procesos diferentes. Lo que nos llega, por lo menos a nosotros, son los correos con el número del proceso, y todos los procesos tienen diferentes números, entonces, (...) sabemos que un número (...) 01 es de crear órdenes, que un 14 es de cancelar líneas, como le digo, es un poco complicado (...)” (Entrevista Personal B2)

“J” explicó que el trabajo se realiza bajo presión, pues cada tarea debe completarse en un número determinado de horas, que viene indicado en la tarea. Una tarea puede ser más fácil que otra, con lo cual puede terminarla antes del tiempo indicado y así bajar la presión al ritmo de trabajo.

“En realidad, la mayor parte del tiempo trabajamos bajo presión, porque cada *task* que hacemos tiene una hora para estar completado, que es la hora con la que nos lo mandan, estos pueden venir con 2, 4, 8, 24 o 48 horas de tiempo para hacerlo. Ahora, uno puede jugar con el tiempo dependiendo de la dificultad y la cantidad de líneas del *task*, si es un *task* fácil uno sabe que lo termina rápido, antes de que el tiempo se venza, si es difícil y largo, no. Sin embargo, existe la posibilidad, cuando los *tasks* son muy largos y todos estamos ocupados, de pedir una extensión del tiempo.” (Entrevista Personal B2)

Nótese, también aquí, la forma diferente como “K” y “J” describen su trabajo, que es el mismo, es decir, el de *tasking*: mientras “K” complejiza la descripción, “J” tiende a simplificarla.

“K” dijo que para trabajar como *Customer Business Operations Agent*, administrando las tareas de la Empresa C, se requiere:

- un buen manejo del inglés
- razonamiento lógico
- leer cuidadosamente
- experiencia en el manejo de un volumen de trabajo
- un buen manejo de las operaciones matemáticas básicas
- rapidez.

Sobre este último punto, dijo que la rapidez es importante porque, como ya señaló “J”, para cada contrato de servicio existen límites de tiempo para completar las tareas.

Estos parámetros quedan establecidos en los contratos –*Service Level Agreement*– que la Empresa B firma con las empresas contratantes de sus servicios, y su cumplimiento o incumplimiento determinará la evaluación que la Empresa B realice del trabajo de agentes como “K” y “J”.

“J” consideró que para realizar las tareas de agente, que ella hace en la Empresa B, se requiere:

- un buen dominio del inglés
- manejar el *software* Excel
- manejar el *software* específico
- ser ‘despierto’ y ‘travesear’ el *software* para trabajar con mayor rapidez
- trabajar bajo presión.

Como puede apreciarse, tanto en cuanto a los requisitos mencionados por “K” como a los citados por “J”, este manejo administrativo de cuentas corporativas, en la Empresa B, no requiere de conocimientos especializados por parte del personal, sino un manejo del inglés, de los programas de Windows, de las operaciones aritméticas básicas. Lo anterior, en un ambiente de trabajo que puede considerarse bajo presión, puesto que existen límites de tiempo para cumplir metas, y de este cumplimiento depende –como se verá a continuación– la obtención de bonos y premios salariales.

Nótese también, que “K” resalta habilidades ‘duras’, que hasta el momento han sido asociadas con el género masculino, como “razonamiento lógico” y “un buen manejo de las operaciones matemáticas básicas”, mientras que “J” se refiere más al dominio de programas informáticos básicos de Windows y a cierta astucia para desenvolverse, por lo demás, desde la seducción de Adán por Eva en el Paraíso, una práctica asociada con lo femenino.

También nótese que “K” resalta la “rapidez”, mientras que “J” se refiere a “trabajar bajo presión”, que serían dos formas diferentes de vivir un trabajo de intensa demanda en tiempos limitados. Esto adquirirá una mayor perspectiva más adelante, cuando resurja el tema de la ventaja masculina en cuanto a la práctica con los videojuegos.

En cuanto a salarios y política salarial, “K” ganaba \$325.000 (\$668) mensuales, más bonos. Explicó que los bonos pueden ser de hasta \$50 mil por mes, cuando la evaluación de su trabajo arroja que alcanzó un grado óptimo de cumplimiento de las metas establecidas por la Empresa C.

Además, afirmó que la Empresa B realiza un aumento salarial del 15% al 20%, cada seis meses, según el rendimiento de la persona.

En el caso de “K”, quien es coordinador de un grupo de *tasking*, él dijo ser, además, ‘agente certificado’ o *senior agent*, y por eso él mismo audita su trabajo y el de

sus compañeros y compañeras, contra las metas establecidas para las tareas, para efectos de la evaluación del desempeño individual y de equipo.

“*Taskear* (...) es un proceso que tiene un índice de calidad de 99.5, o sea, si la Empresa C le prueba a la Empresa B, la calidad, que los errores en 100 *tasks*, fueron más de 0.5, le cobran el contrato. Eso significa dinero, entonces nosotros tenemos que vigilar que el servicio esté en 99.5, en 6 horas. Desde el momento que la Empresa C le envía un *task*, existen 6 horas para completarlo, que son un total de 10 minutos, lo que pasa es que nunca es uno, son 20 o 30. Lo que pasa es que nosotros somos demasiados, entonces lo podemos hacer muy rápido. Después de todo ese proceso en que se completan todos los *task*, hay que revisar los de las personas que no son auditores, o sea que no están certificados como *senior agents*. (...) Yo coordino el trabajo de los demás, pero tengo un supervisor, que ese sí es encargado de las cosas administrativas, del pago, de las ausencias, de regañar a los que llegan tarde, de joder por lo que pasó o no pasó.” (Entrevista Personal B1)

Durante el horario nocturno en el cual trabaja, “K” comparte la coordinación del trabajo de 12 personas con otro coordinador que también es *senior agent*.

Por su parte, al momento de la entrevista, “J” ganaba un salario bruto mensual de “entre ¢250.000 y ¢260.000 por mes” (tomando la cifra más alta, y dividiéndola por el tipo de cambio del 17 de agosto del 2005, de ¢483.83, su salario mensual equivalía a unos \$537). Seis meses antes, cuando comenzó a trabajar en la Empresa B, ganaba ¢200.210 (unos \$430 al tipo de cambio del último día de febrero de 2005, esto es, ¢465.83). Es decir que, efectivamente, tuvo un incremento del 20% en seis meses.

“J” también explicó que, a mitad del año, la Empresa B realiza un incremento salarial que depende de factores como el desempeño, la puntualidad, el cumplimiento, entre otros. Explicó que en el caso de la cuenta de la Empresa C –donde trabajan ella y “K”–, existen “premios” que pueden cobrarse en dinero o en productos de la Empresa C. Además, dijo que cuando el desempeño del conjunto del equipo que maneja la cuenta es bueno, la Empresa C le deposita a cada trabajador o trabajadora el equivalente a un “bono monetario”.

En el turno de “K” –6 p.m. a 12 p.m.– trabajaban 4 mujeres y 8 hombres, mientras que en el turno de 12 p.m. a 6 a.m., de la misma cuenta donde trabaja “K”, había 2 mujeres y 10 hombres. Por su parte, “J” dijo que, en su grupo de *tasking*, el cual labora en el turno de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., trabajaban 10 mujeres y 7 hombres, para un total de 17 personas.

Es decir, que las mujeres se concentran en los turnos diurnos, mientras que los hombres predominan en los nocturnos. En el caso de la Empresa B, quienes trabajan de las 10 pm. en adelante, reciben un salario base más alto. Como se verá

un poco después, el escaso número de mujeres en los horarios nocturnos puede ser explicado por las limitaciones que socialmente se imponen a la libertad de acción de las mujeres, debido tanto a las responsabilidades domésticas que le asigna la división sexual del trabajo, cuanto a los controles que se construyen para ellas culturalmente, en tanto género subordinado.

“K” mencionó las siguientes características mostradas por las mujeres, que laboraban con él:

- Muy detallistas.
- Muy precisas.
- Casi no cometen errores.
- Dóciles para aceptar órdenes y ser corregidas.
- Se ponen a la defensiva fácilmente cuando registran un nivel alto de errores.

En cuanto a los hombres, mencionó:

- Reaccionan a la defensiva cuando son corregidos por primera vez.
- Si cometen muchos errores ya no se estresan.

“(…) Son, tienden a ser muy delicadas (...) son muy detallistas, entonces son muy precisas, casi nunca se equivocan, y si se equivocan en algo es por que no lo sabían, es un proceso nuevo (...) Los hombres se estresan a la primera, pero si son muchos los errores, ya no se estresan, ya como que, diay, ya la cagaron... (...) Las mujeres no se estresan a la primera, a la primera usualmente frenan, pero si cometen muchos errores, se estresan mucho, mucho, mucho más que los hombres. (...) Gritando (...) se estresan, entonces, no sé si gritan o hablan fuerte, pero yo lo considero gritar, es como: ‘pero usted no me dijo eso’, no se sabe, siempre la gente reacciona tratando de poner en nosotros la culpa de lo que está ocurriendo.” (Entrevista Personal B1)

Por su parte, “J” dijo no haber notado destrezas o limitaciones características de hombres y mujeres en su equipo de trabajo. No obstante, dijo que, en términos del conjunto de la Empresa B, sí había notado una mayor presencia de hombres en el área de Soporte Técnico y a más mujeres en el área administrativa.

Sobre los discursos anteriores, es importante prestar atención al hecho de que, en la percepción de “K”, las mujeres tienen un conjunto de características estereotipadas del género femenino: atención para los detalles, delicadeza, sumisión ante la autoridad masculina y docilidad, que él considera convenientes para su trabajo como coordinador, pues hace que las mujeres bajo su responsabilidad sean una fuerza de trabajo más proclive a ser dirigida que la compuesta por los hombres.

Igualmente estereotipada es su percepción en cuanto a los modos femenino y masculino de lidiar con un estrés sostenido en el tiempo: afirma que las mujeres aceptan dócilmente las correcciones, mientras no sean muchas, pero que cuando su nivel de error parecería poner en cuestión su competencia ante los ojos de la autoridad masculina, explotan de una manera que podría describirse como ‘histérica’. Las reacciones defensivas de los hombres, por otro lado, ocurrirían únicamente con la primera llamada de atención, esto es, cuando dos hombres –el coordinador y el subalterno– competirían para ‘marcar el territorio’, pero una vez resuelto esto, sus reacciones posteriores son interpretadas como más ecuanímes que las de las mujeres.

Es importante no perder de vista las percepciones sobre las mujeres que “K” irá expresando, pues en su función de hombre coordinador, ejercerá influencia en la evaluación del desempeño de las mujeres y de los hombres a quienes le corresponde auditar, para efectos de premios, bonos y posibles ascensos.

El discurso de “K” también reveló sesgos de género, a favor de los hombres, en la elección de los mandos medios: auditores, coordinadores, supervisores, así como la ventaja que les da a los hombres en el mercado de trabajo su experiencia con los videojuegos.

Como ya se dijo, el supervisor de la cuenta en la que trabajaba “K” era hombre, lo mismo que los auditores de los dos turnos. “K” consideró que si bien la política expresada por la Empresa B es la de tratar por igual a hombres y mujeres, y a pesar de que los más altos mandos gerenciales y algunas otras gerencias son desempeñadas por mujeres, sí existía un sesgo a favor de los hombres en los procesos de selección de mandos intermedios, como los puestos de supervisión.

“K” atribuyó este sesgo a lo que llamó la menor “competitividad” de las mujeres –en general– con respecto a los hombres, porque “no son tan hábiles” como ellos para alcanzar una meta voluminosa en un tiempo limitado, sin cometer errores.

Otros dos factores que, en opinión de “K”, también disminuyen la competitividad del personal en compañías similares a la Empresa B, son el hecho de tener que cuidar a los hijos –lo cual, debido a la división sexual del trabajo generalmente recae en las mujeres– y el hecho mismo de ser mujer, es decir, de estar condicionada por las limitaciones sociales y culturales que acompañan al género femenino, en la medida en que ambos limitan sus posibilidades de asumir cualquier horario de trabajo y algunos otros retos extraordinarios que la empresa les demande. Sobre esto, a manera de ejemplo, “K” relató el caso de una compañera de trabajo de su área, cuyo propio padre comenzó a sospechar de ella y a hostigarla, porque laboraba en esa clase de horario.

Las mujeres tendrían, en este sentido, menos “libertad de acción” que los hombres para asumir trabajos en los horarios de madrugada (como ya se dijo, mejor pagados) los cuales, por lo tanto, son asignados mayoritariamente a hombres.

También se refirió a la colaboración de las propias mujeres para que fuesen hombres quienes accedieran a los puestos de supervisores, a pesar de que, según la experiencia de “K”, en la Empresa B las mujeres que han llegado a ser supervisoras han demostrado ser más eficaces que hombres supervisores.

Si bien la siguiente cita de la entrevista realizada a “K” es un poco extensa, aporta información muy importante:

“Creo que sí hay un sesgo en la elección de los supervisores, estoy totalmente convencido de eso. (...) Yo a veces mi trabajo lo veo como un juego de computadora, existen, me plantean problemas como de matemáticas, y yo los tengo que resolver en el menor tiempo posible, a eso yo le llamo ser competitivo, yo lo tengo que plantear en términos de una competencia, para hacerlo más rápido y hacerlo mejor, yo creo que estoy en un juego, y entonces en ese juego, gana el que es más rápido... Yo creo que los hombres, en todo caso, somos más..., bueno, le voy a ser honesto, yo a eso le llamo ‘que siempre andamos viendo a ver quién la tiene más grande’, en el fondo es eso (...). Y yo creo que los hombres sí tenemos eso, que es lamentable, porque a veces nos jode, y las mujeres no lo tienen tanto, y en este ambiente donde sí se trata de competir (...) Cuando llega el momento de elegir un supervisor, yo siento que opera en las personas que toman la decisión, hombres y mujeres, una cosa como inconsciente llamémoslo, donde siempre los hombres priman, si yo intento explicarme porqué priman algunos que son completamente incompetentes (...) Si usted me hubiera preguntado cuál es el mejor en rápido, cuál es el mejor o la mejor en calidad, cuál es el mejor o la mejor en tal cosa, probablemente yo le hubiera dicho solo hombres, porque al final, no sé si yo participo de que (...) Las mujeres son muy buenas, pero no son tan buenas como ellos en ese particular, y ese particular es el que al final va a decidir, eso que lo hace resaltar a él sobre los demás, es el que va a decir: ‘claro, este mae, ese es el que va a ser el supervisor.’”
(Entrevista Personal B1)

Es decir que, como apareció antes en la Empresa A con el ingeniero en computación “F”, “K” asoció expresamente su entrenamiento en la dinámica y la lógica de los videojuegos con el hecho de que, a diferencia de sus compañeras, para él hacer *tasking* bajo presión fuese “como un juego” en el que por lo general él logra alcanzar el 100% del éxito.

“K” considera esto como un elemento que le da una clara ventaja general sobre sus compañeras, en la medida que la estructura y el sentido del trabajo, principalmente de *tasking*, en la Empresa B, son muy parecidos a la estructura y el sentido de los videojuegos: competir por alcanzar metas, en un plazo de tiempo limitado, a cambio de lo cual se obtienen bonos y premios, o castigos. Pero, además, en el discurso de “K” esta ventaja masculina también es mencionada expresamente como uno de los factores que les facilita a ellos alcanzar los mandos intermedios en el trabajo cotidiano en la Empresa B, donde la competencia no es tanto a partir de la escolaridad o los títulos en especialidades profesionales, cuanto por la destreza y rapidez con que se lidia en esta forma de competencia.

Adicionalmente, es importante tener presente que estas apreciaciones de “K” sobre la menor competencia y competitividad de las mujeres, con respecto a los hombres, no son declaraciones en el vacío, sino que, desde lo simbólico, tienen consecuencias prácticas para sus subalternas, en la medida que él, como coordinador, interviene en un primer nivel de la evaluación de su desempeño, y de esta evaluación depende que obtengan no solo bonos y premios sino, sobre todo, posibilidades de ascender a cargos medios en los que se reciben salarios más altos, dado que en esta selección intervienen factores más subjetivos y, como quedó en evidencia antes, los procedimientos de la Empresa B no son claros ni transparentes.

Resulta visible, entonces, que en este nivel de la Empresa B las mujeres entran al juego de la competencia en desventaja frente a los hombres, por el hecho de ser mujeres, es decir, porque son portadoras de disposiciones aprendidas en el proceso de internalización de su género que no son útiles para la competencia en este mercado laboral, pero también porque simbólicamente están estereotipadas y devaluadas en tanto género en la percepción de personas que, como “K”, tienen el poder de influir en sus posibilidades de promoción a puestos de mayor responsabilidad, prestigio y valor económico.

Según “K”, a veces los supervisores también utilizan ese puesto para “aprovecharse” de las trabajadoras nuevas y, a su vez, algunas mujeres “transan” sexualmente con los supervisores como una estrategia para lograr alcanzar un puesto de supervisión.

La existencia de estas estrategias de intercambio por las cuales algunos jefes usan el cargo para obtener sexo y algunas subordinadas para tener la posibilidad de alcanzar los cargos de supervisión, solo ratifica que, a pesar de que la Empresa B afirma buscar la equidad y el respeto entre hombres y mujeres, y rechazar toda forma de discriminación y de acoso, en los hechos, sus poco claros procedimientos de selección y de promoción del personal —como se verá en más detalle pronto—, unidos a factores culturales relacionados con la construcción de las identidades y prácticas de género, crean un ambiente laboral que, más bien, refuerza la discriminación.

Como consecuencia de sus experiencias relatadas, “K” llegó a la conclusión de que en la Empresa B no existe discriminación económica, pero sí ‘política’, hacia las mujeres, que las afecta para alcanzar mandos intermedios, lo cual es, también, un factor que repercute en que no puedan obtener mayores remuneraciones.

“Hay discriminación, yo diría que la discriminación en la Empresa B es política, no económica. (...) políticamente sí, o sea, para mí sí es evidente que cuando se elige a un supervisor, se buscan hombres, y las mujeres lo perciben de esa manera (...) es como la discriminación de raza: usted no lo percibe, hasta que se enfrenta, sin saber que pasó, a esa barrera invisible. (...) cuando empiezan a rotar los nombres de quiénes van a ser los supervisores, el *pool*, como lo llaman ellos, ya uno sabe que las posibilidades son más de este o de aquél, casi siempre son hombres, cuando se decide por una mujer es porque sus estudios (...) la última vez, antes de este supervisor que pusieron ahora, hubo otra elección antes, que sí ganó una mujer, pero, vamos, es muy fácil ganar así, todos los que concursaban tenían entre 22 y 30 años y tenían bachillerato, ella es máster en Ciencias Económicas, tiene experiencia en mercadeo, ventas, supervisión de gente (...) Porque, como le digo, mucha de esta gente no estudia, entonces los que estudian tienen ese tipo de ventaja, y ella, yo no le daba posibilidades, pero era porque ella no sabía lo que hace, es decir, era muy chapa, pero tenía esa gran ventaja (...) pesó el título más que el género y más que el ser chapa.” (Entrevista Personal B1)

A partir de la percepción de este coordinador, puede colegirse que las mujeres nunca ganan, pues incluso en el caso que cita como el ejemplo de la excepción que confirma la regla, según él la mujer que fue elegida como supervisora ganó ese puesto por tener un mayor nivel educativo y de experiencia laboral que el resto, pero no porque fuera más capaz o diestra en el trabajo que los hombres. Todo parece indicar, además, que se trataba de una mujer que estaba sobrecalificada para este empleo. Su presencia también plantea la pregunta de por qué una mujer con un título universitario en Ciencias Económicas no encuentra un empleo satisfactorio en su campo y termina trabajando como agente de *tasking* en un *contact center*.

Recuérdese, por lo demás, que “K” ya había reconocido la vigencia del orden simbólico institucionalizado o ‘inconsciente’, en la dinámica laboral de esta compañía.

Adicionalmente, también debe notarse que en un ambiente de devaluación simbólica de las mujeres, como el que describe “K”, y en el cual la mayoría de las personas solo ha completado el bachillerato, un título académico superior puede hacer la diferencia —o constituir una ventaja— a favor de una mujer, a pesar de los prejuicios que existen hacia ellas y que el propio “K” reproduce.

Como se dijo antes, este factor de resiliencia, en las mujeres, en ambientes laborales desventajosos para ellas, podría explicar por qué alcanzan, en Costa Rica, mayores niveles de escolaridad que los hombres, una característica del mercado laboral tico que aparece como constante.

Por su parte, “J” dijo que cada equipo tiene un *team manager* o coordinador, y que en el caso del suyo, era un hombre, quien era ayudado o “cubierto” (*back up*) por una mujer. Afirmó que el proceso para seleccionar a los jefes de cada equipo incluía un concurso: se anuncian la vacante del puesto y los requisitos; las personas que se postulan son examinadas por el personal de Recursos Humanos de la Empresa B y también pasan por un proceso al interior de la Empresa C, que “J” dijo no saber cómo funcionaba. “J” dijo creer que para escoger a la persona se tomaba en cuenta la experiencia, pero que desconocía cuáles otras cualidades se reconocían en la persona seleccionada. Ella afirmó conocer a todos los jefes de la Empresa C a cargo de la cuenta en la que ella laboraba en la Empresa B, y que en esta, de cuatro *team managers*, tres eran hombres, lo mismo que el supervisor. Sin embargo, agregó que la gerenta de la cuenta de la Empresa C era una mujer.

“J” también reiteró no creer que el ser hombre o el ser mujer representara alguna ventaja o desventaja laboral en la Empresa B.

En cuanto a esta apreciación de “J”, solo puede llamarse la atención sobre la contundencia con que ella afirma no percibir la existencia de cualquier clase de ventajas o desventajas para hombres y mujeres, que condicionen sus desempeños en la Empresa B, si se contrasta esta afirmación con las apreciaciones de “K”.

Como se verá más adelante, entre las mujeres entrevistadas fue más común encontrar este tipo de percepción, que entre los hombres entrevistados. Dado el hecho, confirmado por la mayoría de las mujeres entrevistadas, de que hay más hombres que mujeres en los cargos medios, esta negación absoluta de cualquier forma de desventaja para acceder a ellos, por parte de las mujeres, podría formar parte de las estrategias de sobrevivencia en un contexto en el que la violencia simbólica que interviene es incontrolable por ellas, según la viene describiendo el coordinador “K”. También debe retomarse que, según “K”, en vez de recurrir a la confrontación o el reclamo, mujeres recurrirían a otras estrategias, incluida la de intercambio sexual, para alcanzar un mejor cargo, en cuyo caso sería más que lógica la negación de la existencia de un ambiente que propicie que algunas mujeres recurran a tales estrategias.

“K” calificó como “sorprendente” la amplitud que la Empresa B demuestra en su política de respetar la diversidad y de rechazar cualquier forma de discriminación, incluida la que tiene como origen el sexo. Además, dijo, como se anticipó más arriba,

que se calculaba que alrededor del 33% del personal que labora en esta compañía estaba compuesto por *gays* y lesbianas, quienes no ocultaban su preferencia sexual ni eran discriminados o agredidos de alguna forma por esto.

Nótese en el siguiente texto, sin embargo, dos cosas: i) la instrucción sobre las políticas de no discriminación de la cultura corporativa, mediante bromas en relación con la condición no heterosexual y ii) la naturalización del acoso sexual, sea heterosexual o no. Este es un ejemplo de cómo se confrontan, en la ‘nueva economía costarricense’, culturas corporativas que intentan normar las conductas de una manera progresista y respetuosa, al tiempo que los valores y representaciones prejuiciados en contra de la diversidad sexual, o que naturalizan el acoso sexual, siguen actuando en las cabezas de las personas concretas.

“(...) creo que es de lo bueno que esas empresas traen a Costa Rica, de que hombres, mujeres y homosexuales y lesbianas, diay, trabajamos todos juntos y no hay problema por eso, si le explican a uno desde un principio el código de ética de los empleados de la Empresa B, digamos, lo explican incluso con bromas: mire, muchacho, aquí hay acoso de hombres a mujeres, de hombres a hombres, de mujeres a mujeres (...).” (Entrevista Personal B1)

Por otra parte, esta gran apertura hacia la diversidad sexual, como se dijo antes, se explicaría por al menos dos factores importantes: i) se trata de empresas transnacionales estadounidenses portadoras de una tradición cultural más liberal que la costarricense, y en la cual el respeto de los derechos legales ganados en las luchas por la igualdad civil y política, es un valor fuertemente apreciado. Además, en este mismo contexto, debe tomarse en cuenta que, dada la tradición legalista estadounidense, estas grandes corporaciones están expuestas a ser demandadas por montos millonarios en caso de comprobarse violaciones a los derechos humanos y laborales, como podría ser mediante la discriminación. Y ii) en el país existe una gran demanda de fuerza de trabajo capacitada en el uso fluido del inglés y de la computación básica, pero una escasa oferta de este ‘recurso humano’, lo cual contribuiría a relativizar cualquier otra característica de esa fuerza de trabajo.

Lo cierto es que la presencia en Costa Rica de culturas corporativas de respeto a la diversidad –como las que portan la Empresa B y, luego se verá, también la Empresa C–, mostraron ser elementos positivos y progresistas, a los cuales la fuerza laboral costarricense se ve conminada a ‘abrirse’ y con las cuales debe confrontar, en la teoría y en la práctica, sus prejuicios.

Por otro lado, se pidió al personal entrevistado opinar sobre *el papel de la socialización en los géneros por medio de juegos y juguetes*. “K” atribuyó a no haber tenido hermanas, el hecho de que él y sus tres hermanos tuvieran que

cocinar y realizar las demás tareas domésticas, junto con su madre, desde la infancia. En cuanto a los juegos y juguetes que utilizó cuando niño, citó una variedad de ellos como: fútbol, laboratorio de química, microscopio, bola de fútbol y el juego de mesa *Monopoly*. Además, dijo que le gustaba leer obras de ciencia ficción.

Por su parte, “J” recordó haber jugado “con los típicos juguetes de chiquita, pero también jugué muchos juegos típicos de hombres, pues yo jugaba “bola” y fútbol con mi hermano, también jugué con carros, fútbol y ese tipo de juegos.” Agregó que “prácticamente” no utilizó videojuegos. (Entrevista Personal B2)

En cuanto a la experiencia masculina de “K”, quizás lo más importante de registrar sea ese entrenamiento en un ambiente de experimentación y competencia, y en el desarrollo, como una cualidad de la masculinidad, de la disposición a visibilizar los propios logros y habilidades, la capacidad de alardeo, a la que ya hicieron referencia una gerenta de la Empresa A y “K”, y que cumple una función de autopromoción importante también en el ámbito laboral. Adicionalmente, debe remarcar la mayor familiarización de los hombres con los videojuegos, en su mayoría diseñados para competir en un ambiente de presión para obtener metas y premios.

Con respecto a las mujeres, reaparece el estímulo temprano por parte del padre o de la figura de poder correspondiente cuando el padre es ausente—como la madre o las hermanas, en el caso de la programadora de la Empresa A, o del hermano, en el caso de “J”— para practicar juegos masculinos o acercarse al uso de las computadoras, como un factor que las favorecerá para un buen desempeño en un ambiente laboral que demanda esta clase de destreza.

En cuanto a la rotación de personal en la Empresa B, “J” dijo que varía en cada área de trabajo y en cada cuenta. Afirmó que en la cuenta de la Empresa C donde ella laboraba, la rotación era mínima. Entre las causas por las que dijo haber visto que personas renunciaron a trabajar en la Empresa B, citó:

- Razones personales (estudiar)
- Cansancio
- Oportunidad de ganar un mejor salario.

La mención de estos factores como causas de una alta rotación de personal en la Empresa B, se repetirán prácticamente en todas las entrevistas. El cansancio de contestar todos los días decenas de llamadas de clientes, muchos de ellos molestos, convierte a la compañía en una estresante maquiladora de servicios. También se verá que al menos un entrevistado percibió que, de poder escoger, la Empresa B preferiría no contratar a estudiantes universitarios, puesto que muchas de las

personas que renuncian a esta compañía, se encuentran en el grupo de quienes concluyen sus estudios y quieren trabajar como profesionales en sus propias carreras o sus horarios de trabajo y estudio 'chocan'. Además se verá que la renuncia por maternidad se incorporará a los factores que serán mencionados en las entrevistas como causantes de la alta rotación de personal, máxime cuando, según una de las gerentas de Recursos Humanos de la Empresa B, el promedio de edad del personal es de 27 años, es decir, en plena 'edad reproductiva'.

Al consultarle sobre sus expectativas en cuanto a *matrimonio, la soltería y la maternidad* "J" dijo considerar como un "destino bastante lógico" el casarse y tener hijos "si uno realmente lo quiere", pero en su caso lo vio como una posibilidad "lejana". También dijo que esperaba "en la medida de lo posible" no dejar de trabajar o de estudiar para criar a los hijos. También dijo que no le gustaría tener un hijo sin convivir con el padre de éste.

Frente a la posibilidad de la soltería, dijo no saber si esta condición la haría sentirse mal o avergonzada aunque preferiría tener "una relación seria en algún momento con un hombre" que fuera "honesto desde el principio conmigo, comprensivo con respecto a las cosas que yo hago." (Entrevista Personal B2) También consideró que la atención de las hijas e hijos en cuanto a ayudarlos con las tareas, llevarles al médico, vestirlos, cuidar su alimentación, etc., debía ser tanto de su pareja como suya.

Las preguntas sobre estos temas se hicieron a las mujeres entrevistadas con el propósito de observar si existía una naturalización del mandato social que hace del matrimonio y de la maternidad un destino no solo necesario, sino también prestigiado, para las mujeres, que en el caso de la Empresa B son en su mayoría jóvenes, o si, producto de su mayor educación y del avance de las ideas feministas de autonomía e independencia en las mujeres, sus deseos y disposiciones estaban cambiando.

En el caso de "J", puede apreciarse que dijo considerar el matrimonio y la maternidad como un destino "lógico" para las mujeres, pero también agregó que cuando ellas así lo quisieran. Como se vio, también deseaba encontrar un hombre que fuera "comprensivo" hacia sus necesidades, lo cual implícitamente conlleva algún grado de disposición a la subordinación o la resignación.

Por otro lado, también se registrará, por parte de las mujeres entrevistadas, un discurso más dispuesto hacia la postergación (del mandato) del matrimonio y/o la maternidad o inclusive una admisión de la posible permanencia del estado de soltería como un hecho de connotaciones positivas, si bien esta opción siempre se manifestará como secundaria a la primera.

"M" y "O", mujeres, agentes que administran recursos de una cuenta o *Account Resource Management (ARM)*. "M" tenía 24 años, era soltera y no tenía hijos. Había cursado la secundaria en un liceo público y la carrera de Ingeniería de Sistemas en la

Universidad Latina. Al momento de la entrevista, estudiaba el bachillerato en Administración de Empresas en la misma universidad. Su padre y su madre eran comerciantes, y tenía una hermana menor y un hermano mayor que ella. Dijo tener 4 años de trabajar en la Empresa B y 1.5 años en ese cargo. También dijo estar contratada a tiempo completo, pero tener un “horario relativo” porque el suyo era un puesto “de confianza”. “M” dijo haber llegado a la Empresa B a través de una amistad

Por su parte, “O” tenía 29 años, era soltera y sin hijos. Su madre y su padre eran químicos de profesión, pero su madre dejó de ejercer luego del tercer embarazo y “se convirtió” en ama de casa. Era la mayor de tres hermanos. Estudió en el colegio privado Saint Francis College y parcialmente el bachillerato en Ingeniería Civil en la Universidad de Costa Rica, y Administración, en la escuela técnica privada Boston. Dijo tener 3 años y medio de trabajar en la Empresa B y, de ellos, 2 años en ese cargo, en el horario de 6:30 a. m. a 3:30 p. m., de lunes a viernes, y haber llegado a la Empresa B atendiendo un aviso en el periódico.

“M” dijo trabajar como analista de reportes o ARM. Sus tareas consistían en crear los horarios de los departamentos de las distintas cuentas que administra la Empresa B, programar las suspensiones, vacaciones y demás autorizaciones relativas al personal de dichas cuentas, mientras que “O” dijo trabajar igualmente en ARM, y describió su trabajo como realizar “reportes en Excel, estadísticas, horarios, análisis de cobertura del servicio, necesidad de contratación y otros.” (Entrevista Personal B4)⁵⁷

“M” consideró que, para trabajar en ARM, se requerían las siguientes destrezas:

- Conocimiento de Excel.
- Poder manejar el estrés.
- Ser rápida en la toma de decisiones.

También dijo que el suyo era un trabajo bajo presión y afirmó que hombres y mujeres de ARM hacían las mismas tareas y trabajaban tanto individualmente como en grupos. Ella trabajaba con un grupo.

Por su parte, “O” dijo considerar necesarias las siguientes destrezas, para trabajar en ARM:

- Conocimiento de Excel.
- Inglés.
- Algo de estadística.
- Muchas ganas de trabajar con números.

57 En el cuestionario autoaplicado, “O” también dijo ser “asistente de gerencia”.

Afirmó que si bien a veces trabajaba bajo presión, esto no ocurría siempre. Igual que “M”, dijo no haber notado diferencias en cuanto al tipo de trabajo que hacían hombres y mujeres en su grupo.

En cuanto a salarios y política salarial, “M” ganaba “entre ¢300.000 y ¢400.000” (\$724 si se toma la cifra media de ¢350.000, al tipo de cambio de setiembre de 2005, de ¢483.44, con 4 años de trabajar en la Empresa B y 1.5 años en este cargo). En cuanto a la política salarial de la compañía, consideró que las evaluaciones y los estímulos eran justos y equitativos para mujeres y hombres. “O” dijo ganar ¢400.000 mensuales, (\$827 al mismo tipo de cambio –pues fue el del mes en que se realizaron ambas entrevistas– y había ingresado 3 años y medio atrás con un salario de ¢260.000 o \$707, al tipo de cambio de setiembre del 2002, de ¢367.72).

Confirmó que en la compañía se hace un reajuste salarial cada seis meses, pero que algunos departamentos de producción –es decir, no administrativos, como ARM– aplicaban bonos por el cumplimiento de objetivos. Sobre el aspecto salarial, es interesante notar la siguiente recapitulación:

Personal	Sexo	Antigüedad	Cargo	Salario 2005	Diferencia + \$131 más bonos
“K”	Hombre	8 meses	Coordinador <i>tasking</i>	\$668 más bonos	
“J”	Mujer	6 meses	Agente de <i>tasking</i>	\$537 más bonos	
“M”	Mujer	4 años	ARM	\$724	+ \$103
“O”	Mujer	3.5 años	ARM	\$827	

Es decir, por un lado, “K”, con dos meses más que “J” de trabajar en la misma área, pero en el cargo de coordinador, ganaba \$131 más que ella, más los bonos de cada uno, mientras que “M” con medio año más que “O”, de trabajar en la misma área y cargo, ganaba \$103 menos que ella.

Por otro lado, “M” con tres años y cuatro meses más que “K” de trabajar en la Empresa B ganaba \$56 más que él, mientras que “O”, con dos años y un mes más que “K” de trabajar en la Empresa B, ganaba \$159 más que él.

Si bien no se pueden sacar conclusiones definitivas, sobre todo comparando entre áreas de trabajo diferentes, parecería que la antigüedad y la remuneración no guardarán una proporción razonable en la definición de los salarios.

“M” afirmó que en su grupo trabajaban 8 hombres y 3 mujeres, y reiteró que la Empresa B opera 24 horas diarias en diferentes turnos. “O” dijo que en su grupo trabajaban 9 hombres y 6 mujeres, e igual que “M” dijo no haber notado que hubiera diferencias entre los trabajos que realizan unos y otras.

Con respecto a las características mostradas por las mujeres y los hombres en la Empresa B, “M” consideró que ambos mostraban “las mismas” destrezas e inclinaciones vocacionales, que nombró en el siguiente orden:

- Conocimiento tecnológico.
- Capacitación en el buen trato a las personas.
- Manejo del estrés.
- Manejo del cansancio.

Dijo que la proporción de hombres y mujeres en la compañía era “pareja” y que no percibía que unos y otras tendieran a concentrarse en determinadas áreas u ocupaciones.

Por su parte “O” dijo que, tanto para mujeres como para hombres, las destrezas e inclinaciones vocacionales observadas en la Empresa B, eran:

- Hablar y escribir inglés.
- Paciencia y amabilidad en el trato hacia los clientes.

A diferencia de “M”, “O” dijo percibir una mayor concentración de hombres laborando en el área de soporte técnico y redes, y una situación menos segmentada por sexo en la de servicio al cliente. También dijo que en el conjunto de la Empresa B, el número de hombres y de mujeres laborando era muy parecido “aunque muchos son homosexuales”. (Entrevista Personal B4)

A raíz de esta respuesta se le pidió su percepción en cuanto a si hacía esa afirmación porque consideraba que las personas homosexuales mostraban destrezas distintas, si se refería únicamente a los *gays* o también a las lesbianas que laboraban en la Empresa B, y si se concentraban en algunas áreas de trabajo en particular.

“O” dijo que se refería principalmente a los hombres, puesto que “sí muestran abiertamente que son homosexuales y son muchos”, mientras que las lesbianas “no se anuncian públicamente.” (Entrevista Personal B4) De las lesbianas, dijo no poder ubicarlas puesto que no eran visibles.

“Uno en realidad no sabe si una muchacha es lesbiana o no, a menos que le lleguen a contar. (...) Lo que pasa con los hombres *gay*, es que ya no les da vergüenza andar demostrando en público que son *gays*, pero las mujeres no hacen eso... se comportan como cualquier otra muchacha.” (Entrevista Personal B4)

“O” también dijo que los *gays* se concentraban en el área de servicio al cliente y mostraban las siguientes habilidades:

- Amabilidad con los clientes.
- Paciencia para atender clientes.

Sobre este grupo de percepciones, es importante notar que se repiten algunas constantes ya expresadas, como que tampoco en ARM se requiere personal especializado, sino que tenga un buen dominio del inglés, del ambiente Windows y de las operaciones básicas de matemática, y –en el caso de “O”– ‘algo de estadística’. Además, se repitió que se requiere de la capacidad de tener un buen trato con los clientes y de manejar el cansancio que produce la intensidad de un trabajo que hemos descrito como una maquila de servicios.

Por otro lado, también es importante tomar nota de las apreciaciones de “O” con respecto a la presencia notoria de ‘homosexuales’ en la Empresa B, que se convierte en otra constante, y de la percepción de que se agrupan en el área de Servicio al Cliente, donde, según se vio, se requieren habilidades típicamente ‘femeninas’ como paciencia, tolerancia, capacidad de comunicación, con lo cual “O” estaría repitiendo un estereotipo acerca de los hombres ‘homosexuales’.

Interesantemente, en un mercado intensivo en fuerza de trabajo bilingüe, especialmente en inglés, y que posee ciertas cualidades para las cuales, como género, las mujeres han recibido un entrenamiento que los hombres –como género– no han recibido, y en el marco del mercado laboral de una transnacional estadounidense que asume un compromiso con la diversidad y la no discriminación, la Empresa B se convierte en un segundo ejemplo –el primero fue la ‘masculinización’ de las mujeres exitosas en la Empresa A– de cómo, bajo determinadas circunstancias, la nueva economía puede ser *queer* (palabra en inglés usada aquí como sinónimo de transgénero), esta vez, en la dirección contraria a la constatada en la Empresa A, esto es, sacando provecho real o imaginario de los hombres que supuestamente han adquirido destrezas ‘femeninas’.

Estos dos casos muestran a la ‘nueva economía’ costarricense como un espacio en el que se disturba la asociación sexo-género para aprovechar las cualidades humanas no atadas al patrón tradicional por el cual a un sexo corresponde uno, y solo un, género, con sus respectivas características. Desde la perspectiva teórica de esta investigación, esta cualidad de ‘*queerness*’ de la economía es un dato ‘progresista’, que también pone en evidencia que, si realmente se quiere lograr una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral, es necesario deconstruir, por medio de la educación, desde la infancia, a la especialización humana en géneros.

Por otro lado, nótese la persistencia del contraste entre el ‘alardeo’ (destreza masculina aprendida) de los *gays* y lo que podría llamarse la invisibilización o modestia (destrezas femeninas aprendidas) de las lesbianas, en la percepción de una entrevistada.

Sobre la existencia o no de sesgos de género, a favor de los hombres, en la *elección de los mandos medios: auditores, coordinadores, supervisores* “M”, consideró que

existían más jefaturas a cargo de hombres que de mujeres. Explicó que el grupo en el cual ella trabaja era jefado por un hombre, quien fue escogido para ese cargo por el personal de Recursos Humanos y de Operaciones.

Al consultársele por las cualidades que se le reconocían a ese jefe, nombró las siguientes:

- Muy inteligente.
- Le gustan mucho los números.
- Tiene nuevas soluciones prácticas.

En cuanto a las ventajas y desventajas que las mujeres podían encarar en la Empresa B, para acceder a los distintos cargos, “M” consideró que ser ordenadas podía favorecerlas, mientras que el “machismo” de los jefes podía impedir que ellas escalaran posiciones.

“Las mujeres, la mayoría de las veces, es mucho más ordenada que el hombre y entonces eso influye mucho en un puesto (...) Nos vemos en desventaja cuando nos topamos con un hombre (jefe) muy machista, que eso lo hace tener represalias contra las mujeres, y no nos permite surgir.” (Entrevista Personal B3)

Aquí, pues, el testimonio de una mujer coincide con la apreciación de “K” en cuanto a que existe discriminación sexual en contra de las mujeres, en la Empresa B, que las pone en desventaja frente a los hombres, pues impide su avance en la compañía, a pesar de que la voluntad expresada por su cultura corporativa es la opuesta.

Por su parte, “O” dijo que el jefe de su grupo era un hombre, quien fue seleccionado en ese cargo por Recursos Humanos y por el director del área. Al consultársele por las cualidades que se le reconocían a ese jefe, nombró las siguientes:

- Experiencia profesional.
- Enfrentar situaciones y buscarles solución.
- Respetuoso.
- Exigente.

“O” dijo no considerar que ella encarara ventajas o desventajas, en la Empresa B, por el hecho de ser mujer, y atribuyó lo que ha logrado a sus propios méritos. Sin embargo, sí consideró que algunas mujeres manipulaban su condición de ser mujeres para obtener favores de los jefes. No obstante, consideró, a diferencia de lo encontrado antes, que los controles existentes en la compañía limitaban este tipo de estrategias.

“Para mí no, porque yo hago mi trabajo lo mejor que puedo y me he ganado los logros que tengo. En el caso de algunas mujeres en la compañía (aunque

son pocas), han aprovechado el ser mujer para manipular a los jefes y ganar trato preferencial. Digo que son pocas porque sí existen controles que disminuyen mucho eso.” (Entrevista Personal B4)

“O” también dijo que en la Empresa B había más hombres gerentes que mujeres gerentas, pero que las dos gerencias más altas: la dirección regional y la nacional, estaban a cargo de mujeres. Es importante notar que se repite, por un lado, la constante, verificada en el caso de la Empresa A, de asociar al género femenino con una mayor capacidad de orden que el género masculino, como ya se dijo, como resultado de las prácticas y obligaciones diferenciadas de niñas y niños durante el proceso temprano de entrenamiento en los géneros dicotómicos, y por el otro, se confirma lo afirmado por “K” en cuanto a la existencia de estrategias de intercambio entre algunos supervisores y algunas subordinadas, lo cual a su vez ratifica lo expresado en cuanto a la falta de políticas claras en los procesos de selección y ascenso del personal, especialmente en cuanto a los mandos medios, en la Empresa B. Sin embargo, reconociendo el peso de la cultura corporativa, “O” también dijo creer que en muchos casos tales estrategias logran ser neutralizadas por los controles de la empresa.

“M” opinó que sí se constata una alta rotación de personal en la Empresa B, sobre todo en el área de servicio al cliente, que ella atribuyó principalmente al cansancio de atender llamadas telefónicas. “O” dijo que había mucha rotación en la Empresa B, que atribuyó a las siguientes causas:

- Mucha competencia entre empresas y mejores ofertas de salarios.
- Choque de horarios de estudio con los de trabajo.
- Cansancio en el área de servicio al cliente.

En cuanto al *aprendizaje de los géneros, mediante juegos y juguetes* “M” dijo que, cuando era pequeña, jugaba con muñecas, Lego, trepaba árboles, y que, a los 14 años, su padre le regaló una computadora. Fue así como se produjo su acercamiento a las nuevas tecnologías. Piensa que desarrolló una habilidad para la lógica, y que se percató de ello cuando estudió Ingeniería de Sistemas. Sin embargo, nótese que no laboraba como experta en computación, sino en un cargo administrativo.

Por su parte, “O” afirmó que, de pequeña, le gustaban los juegos de armar (cubos de madera, Lego, rompecabezas), “un poquillo las Barbies y algunos juegos en la escuela, como quedó, escondido, elástico y otros.” (Entrevista Personal B4) También dijo haber desarrollado habilidades para “los números, los estudios, algunas manualidades.” (Entrevista Personal B4) En cuanto a su acercamiento a las tecnologías de computación, dijo haber recibido cursos en el colegio, haber

tenido que utilizarlas en la universidad para hacer los trabajos, y haber recibido entrenamientos en la Empresa B.

Al preguntarle sobre sus *expectativas en cuanto al matrimonio, la soltería y la maternidad*, “M” dijo tener la expectativa de eventualmente casarse y tener hijos, pero que no dejaría el trabajo para cuidarlos. En vez de eso, buscaría a “una persona de confianza” para que lo hiciera. Sin embargo, al consultarle si, siendo madre, se le presentara la oportunidad de tomar un trabajo mejor remunerado y que implicara viajar y tener reuniones a altas horas de la noche, lo haría, respondió que no.

Por su lado, “O” dijo tener la expectativa de casarse y tener hijos, pero que no lo sentía como un imperativo, sino como algo “bonito”. Además, que la soltería le parecía tanta opción para ella como el casarse. Afirmó que le “costaría mucho” dejar de trabajar para cuidar a los hijos, y también que “en estos días la mujer no puede darse el lujo de depender de un hombre.” (Entrevista Personal B4) Además, consideró necesario que tanto la mujer como el hombre trabajasen, y que uno de los dos solo debía dejar de hacerlo “si alguno de los niños tiene una enfermedad grave, o si la pareja cuenta con un sólido respaldo económico.” Afirmó que, siendo madre, aceptaría un trabajo mejor remunerado que implicara ausentarse de noche y viajar, solo si en ese momento existiera la necesidad económica de hacerlo. Tomar un trabajo mejor con esas características, aún siendo madre, sería “lo ideal”.

Como se dijo antes con respecto a las respuestas de las mujeres entrevistadas a este bloque de preguntas, nótese que si bien ambas se plantean alternativas al matrimonio y a la maternidad, lo hacen como segunda opción. Asimismo, manifestaron posturas no tradicionales en cuanto a la relación de pareja heterosexual y a los roles tradicionales referidos a la crianza de los hijos, pero se refirieron a ellas como lo “ideal”, con lo cual se expresaría un grado de resignación frente a lo probable.

“N” y “P”, mujeres, agentes de Servicio al Cliente. “N” tenía 23 años, era estadounidense, estaba casada y tenía dos hijos –uno suyo y otro de su esposo– quienes vivían con ellos. Su madre y su padre eran comerciantes y ella era la mayor de dos hermanos: una mujer y un hombre. Estudió la secundaria en el colegio privado San Lorenzo y Contaduría Pública en la Universidad Internacional de las Américas. Ella laboraba en la Empresa B desde hacía 1 año y medio, y su horario era de lunes a viernes de 8:00 a. m. a 4:00 p. m.

Por su parte, “P” tenía 27 años de edad, era soltera y no tenía hijos. Su madre laboraba vendiendo por catálogo y su padre era músico y agente vendedor de autos usados. Era la mayor de dos hermanos: ella y un hombre. Estudió la secundaria en el colegio privado Los Ángeles, e hizo estudios de dibujo en el ITCR y de Inglés en la UCR. Tenía 2 años de laborar en la Empresa B y su horario era de 2 pm. a 10 pm. Tanto “N” como “P” ingresaron a trabajar en la Empresa B luego de

responder a un aviso en el periódico, y laboraban en el área de Servicio al Cliente, atendiendo llamadas telefónicas en inglés y español.

Sobre las destrezas requeridas para desarrollar este trabajo “N” consideró las siguientes como necesarias:

- Buen servicio al cliente.
- Buen dominio del inglés.
- Conocimiento técnico.

No consideró que su trabajo fuese bajo presión y dijo que no percibía que existieran diferencias entre lo que hacían mujeres y hombres en su área. En cuanto a lo que entendía por “buen servicio al cliente”, dijo que consistía en “saber hablar con los clientes, además, que pueda dentro de lo posible resolver sus problemas”. Lo anterior incluía “tener paciencia y saber lidiar con clientes molestos o malhumorados.” (Entrevista Personal B5) Por su parte, “P” mencionó el dominio del inglés y cierto conocimiento de computación (Microsoft Office) como las capacidades necesarias para trabajar en su área. A diferencia de “N”, “P” sí consideró que su trabajo era a presión.

En lo que respecta a salarios y política salarial, “N” ganaba un salario mensual de ¢285.000 (\$590, al tipo de cambio del momento de la entrevista, de ¢483,27), y dijo que la política salarial incluía bonos por cumplimiento y otros estímulos.

Al preguntarle a “N” en qué laboraba su esposo y si ganaba más que ella respondió que su esposo trabajaba en Language Line, un *call center* que brinda servicio al cliente por teléfono en inglés y español, es decir, un trabajo similar al de “N” y que sí ganaba más que ella, pero de seguido lo justificó asegurando que esta diferencia se debía a que su propio trabajo era “más relajado” que el de su marido. “Sí, pero mi trabajo es más relajado.” (Entrevista Personal B5) Nótese, una vez más, la tendencia ‘femenina’ a subordinar el interés propio, a la modestia y a “levantar” al otro –siempre como un eco de la maternidad.

Por su parte, “P” ganaba ¢290.000 mensuales (\$600, al tipo de cambio de entonces, de ¢483,27), y dijo que la política salarial estaba diseñada en función de “satisfacer los niveles de calidad” establecidos por aquella, e incluía “bonos y estímulos” (Entrevista Personal B6). Los datos salariales de “N” y “P” se incluyen en el cuadro comparativo iniciado en el acápite anterior:

Personal	Sexo	Antigüedad	Cargo	Salario 2005	Diferencia
“K”	Hombre	8 meses	Coordinador tasking	\$668 más bonos	+ \$131 más bonos
“J”	Mujer	6 meses	Agente de tasking	\$537 más bonos	
“M”	Mujer	4 años	ARM	\$724	+ \$103 más bonos
“O”	Mujer	3.5 años	ARM	\$827	
“N”	Mujer	1.5 años	Agente servicio cliente	\$590 más bonos	+\$10 más bonos
“P”	Mujer	2 años	Agente servicio cliente	\$600 más bonos	

Nuevamente, puede observarse que no existe una correspondencia entre la antigüedad y los salarios. Así, “K”, con 8 meses de laborar en la Empresa B en el cargo de coordinador de *tasking*, ganaba \$68 más que “P”, agente de servicio al cliente, con 2 años de laborar en la misma compañía. Incluso “K”, con 8 meses de laborar, ganaba \$78 más que “N”, con 1.5 años de trabajar en la empresa. Si bien se trata de áreas de trabajo diferentes, con la revisión realizada hasta aquí también se sabe que el nivel de calificación requerido para las tres áreas es básicamente similar, aunque el área de Piso o Servicio al Cliente es reportada como mucho más agotadora.

“N” dijo que en su grupo trabajaban 23 hombres y 16 mujeres, pues otras 4 de ellas acababan de renunciar porque “consiguieron un mejor trabajo” (Entrevista Personal B5). “P” no supo decir cuántos hombres y mujeres trabajaban con ella, pero dijo que la proporción entre unos y otras era “pareja”. Además, dijo no percibir que realizaran tareas diferentes por sexo. Afirmó que las diferencias que encontraba eran por cargo, pues los jefes “tienen otras responsabilidades”. (Entrevista Personal B6)

Con respecto a las características mostradas por las mujeres y los hombres que laboraban en lo mismo que ella, “N” dijo que todos “manejan la misma información”. También consideró que el número de mujeres y hombres en la compañía era “parejo”, y dijo no percibir que hubiera una segregación por sexo.

“No estoy segura en cuanto a cantidad, pero yo diría que más o menos sí es 50-50 (...) Hasta en Mantenimiento hay tanto hombres como mujeres.” (Entrevista Personal B5)

Por su parte, “P” consideró que el número de hombres y mujeres que laboraban en la Empresa B era “igual” y que mostraban inclinaciones vocacionales y conocimientos o destrezas similares, entre las que mencionó:

- Quieren aprender otros idiomas.
- Quieren certificarse en Cisco Systems “porque pagan mejor.”

Sin embargo, cuando se le preguntó por una posible segmentación de ocupaciones por sexo, dijo que solo había una en la cual predominaban los hombres.

“Aquí, la única cuenta (a mi parecer) que hace la diferencia, es (...), que está relacionada con todas las redes de comunicación entre computadoras, es la única donde predominan los hombres.” (Entrevista Personal B6)

Nótese, pues, que la percepción constante –igual que en la Empresa A– es que los hombres son mayoritarios en el área más especializada de computación, donde también se pagan los salarios más altos.

Con respecto a la existencia o no de sesgos de género, a favor de los hombres, en la elección de los mandos medios: auditores, coordinadores, supervisores “N” afirmó que en el área de Servicio al Cliente había varios supervisores y que eran tanto hombres como mujeres. También dijo no saber con certeza quién los eligió, pero agregó que para este cargo se escogía al “más apto para el puesto o el que haya tenido mejor desempeño” (Entrevista Personal B5). Dijo tampoco conocer a las personas que ocupaban los cargos de gerencia o demás jefaturas, pero afirmó que “sí hay de ambos sexos” (Entrevista Personal B5). No consideró que el hecho de ser mujer tuviese ventajas o desventajas en la Empresa B, pues, “aquí yo siento que tratan a todos por igual”. (Entrevista Personal B5)

“P” afirmó que en su grupo había hombres y mujeres que eran supervisores, y dijo que a su vez habían sido seleccionados por los jefes de esa cuenta. Consideró que habían sido elegidos para ese cargo debido a las siguientes cualidades:

- Conocimiento de la cuenta.
- Capacidad de manejo de empleados, clientes y situaciones.
- Responsabilidad.
- Asistencia.
- Capacidad de enviar notas disciplinarias.

Además, dijo conocer “un poco” a quienes ocupaban las gerencias y demás jefaturas de la empresa y que las ocupaban tanto hombres como mujeres. En la suya, afirmó que había más mujeres en las gerencias o jefaturas. Dijo no creer que el hecho de ser mujer fuese una ventaja o desventaja en la Empresa B.

“N” aseguró que en la Empresa B, en la cuenta para la que ella trabajaba, en el área de Servicio al Cliente, había una muy alta *rotación de personal*. Entre las causas de esta alta rotación, mencionó

- Mejor salario
- Mejores beneficios (subsidio en la soda, transporte gratuito, seguro médico privado y otros).

“P” también consideró que había mucha rotación de personal en la Empresa B, la cual atribuyó a las siguientes causas:

- Es difícil manejar gente que llama para quejarse.
- Se atiende un número excesivo de llamadas, de las cuales muchas son quejas.

En cuanto al *aprendizaje de los géneros en géneros, mediante juegos y juguetes* “N” recordó que, de pequeña, jugaba con Barbies, Nintendo, muñecas y Lego. Sobre los estímulos que recibió, por parte de su padre o madre, para desarrollar ciertas habilidades, dijo haber sido estimulada por esta última para estudiar carreras ‘duras’, como Medicina y Derecho, y que, por el contrario, la desestimuló de estudiar Francés, que era lo que ella deseaba. Además, consideró que los estímulos recibidos fueron para que “hiciera algo mejor” y no desde una posición “machista”, de inculcarle la idea de que no podría hacer determinadas cosas por ser “algo de hombres.” (Entrevista Personal B5)

“N” también consideró que “la sociedad es machista” y que por eso mediante la socialización temprana condiciona las aptitudes a desarrollar por las mujeres, pues les transmite el mensaje de que no pueden hacer las mismas cosas que los hombres. No obstante, aclaró que esto no se cumplía en su caso.

“Muchas veces sí lo somos. Yo no soy nada machista en el sentido de que yo pienso que si un hombre lo puede hacer, yo también; pero la sociedad sí es machista, y hasta muchas mujeres lo son, pero la verdad no me interesa lo que tengan que decir si no parece (...).” (Entrevista Personal B5)

En cuanto a sus propias destrezas, dijo tener habilidades para las matemáticas y el arte. Explicó que comenzó a usar la tecnología de computación en la Universidad y luego en el trabajo, donde ahora la utiliza “durante todo el día”. Por su parte, “P” dijo que cuando era pequeña jugaba con “tucos de madera, Barbies, peluches, jugaba rondas infantiles, bicicleta, patines.” (Entrevista Personal B6) Dijo tener habilidades para “soñar”. “P” explicó que cuando llegó a la Empresa B, sabía “lo básico” de computación, y que en su trabajo “no se aprende mucho”. (Entrevista Personal B6)

Consultadas sobre sus *expectativas en cuanto al matrimonio, la soltería y la maternidad*, “N” dijo que, para ella, el casarse y tener hijos no era “algo lógico en la vida de una mujer”, sino que debía darse solo si este era su deseo. También dijo no considerar que el hecho de que una mujer permaneciera soltera, la devaluara. “(...) solo el que quiera, conozco a varias mujeres que están casadas o solteras y que no quieren tener hijos.” (Entrevista Personal B5)

En cuanto a la posibilidad de dejar de trabajar para cuidar a los hijos, “N” dijo que no lo haría, excepto por la incapacidad de maternidad. Además, se refirió al hecho de trabajar como una condición de su propio bienestar personal. “En ningún

momento, a no ser por la incapacidad de maternidad. Para que mis hijos estén bien, yo tengo que estar bien” (Entrevista Personal B5). Sobre si, siendo madre, tomaría un trabajo mejor remunerado que implicara laborar de noche y hacer viajes laborales, afirmó que “definitivamente” lo tomaría. En cuanto a si su esposo dejaría de laborar o estudiar para cuidar a los hijos, consideró que esto no ocurriría.

Por su parte, “P” dijo tener la perspectiva de eventualmente casarse y tener hijos, aunque no creía que ni ella ni su esposo dejarían de trabajar para cuidarlos debido a que para hacerlo “se necesita plata”. También dijo que, si continuara soltera no se sentiría ‘incómoda’, sino “al contrario sería muy feliz, tendría todo el tiempo del mundo para mí y mis padres” (Entrevista Personal B6). Al repreguntarle por qué si el no casarse implicaría un mayor tiempo disponible, que además la haría “muy feliz”, de todos modos tenía en perspectiva el casarse, y si esto no sería más producto de un mandato social implícito, respondió que ella “no aspiraba” ni a casarse ni a tener hijos, pero que podría hacer ambos.

”P” también dijo que, siendo madre, consultaría con su pareja antes de aceptar un trabajo que le ofreciera una mayor remuneración y que implicara laborar de noche y hacer viajes laborales. “Si tuviera pareja, primero lo discuto con él antes de tomar una decisión.” (Entrevista Personal B6)

Las repuestas de las mujeres muestran, en general, el mismo patrón ya señalado, en cuanto a que expresan un discurso de fuerte afirmación de su independencia y en cuanto a que se sentirían bien con la idea de permanecer solteras y sin hijos. Sin embargo, puestas en la situación límite de eventualmente ser madres, tienden a verse a sí mismas ocupando el papel asignado a las mujeres en la división sexual del trabajo, mientras que un cambio radical en esta división es considerado como un “ideal”, es decir, como lo óptimo, pero que realistamente parece poco probable.

“Q”, hombre, *gay*, exagente de Servicio al Cliente y exsupervisor de calidad.

“Q” trabajó en la Empresa B entre agosto de 2001 y mayo de 2002, como agente de Servicio al Cliente, en un horario de lunes a jueves de 4:00 p. m. a 22:45 p. m. Luego, desde abril de 2003 hasta mayo de 2004, lo hizo como supervisor, sin horario fijo pero en el turno de la mañana (9 a. m. a 2 p. m.) para un total de 2 años y 9 meses de labor en la Empresa B.

De nacionalidad alemana, cuando dejó de trabajar en la compañía, tenía 22 años de edad. Su padre era matemático y trabajaba en la Universidad de Ciencias Aplicadas de Brandenburgo y su madre era educadora especial y trabajaba en una escuela para niños con problemas de lenguaje, también en Alemania.

Estudió la secundaria en el colegio de la iglesia evangélica de Postdam, Alemania; Teología, en el Seminario Evangélico de Teología, en Matanzas, Cuba, y en la Universidad Bíblica Latinoamericana, en Costa Rica; tenía un diplomado en Género,

por la Universidad Nacional, de Heredia, y cursaba el bachillerato en Género, en la misma universidad. Llegó a buscar trabajo en la Empresa B atendiendo un aviso publicitario en el diario La Nación. Antes de ser reclutado, a “Q” le hicieron una entrevista, un *test* de alemán, y otro “pequeño *test*” de computación. Explicó que el *test* de computación consistía en determinar conocimientos básicos de Internet, como: “(...) ¿qué es un *browser*? ¿Qué es un proveedor?” (Entrevista Personal B7). “Q” dejó de trabajar en la Empresa B por su propia voluntad, porque recibió una oferta para hacerlo en algo que le gustaba más.

Inicialmente, trabajó como agente de Servicio al Cliente, en alemán, por medio de correo electrónico, atendiendo las consultas técnicas de los usuarios de los servicios gratuitos de Microsoft MSN (o *Messenger*, un *software* para correo y *chat* en línea). Explicó que en su área de Servicio al Cliente tampoco se exigía un conocimiento especializado en cuanto al MSN, pues el nivel de dominio del *software* y la computación era bajo. Posteriormente, la Empresa B sí dio entrenamiento.

“Nadie capacitó a nadie. Si uno no sabía la respuesta, preguntaba a un colega. Si él tampoco sabía, uno bateaba. Luego, después, se daban entrenamientos, pero el problema es que todo va a un nivel muy bajo, ahí no hay especialistas en computación.” (Entrevista Personal B7)

Posteriormente, pasó a supervisar un departamento, en el que trabajaban entre 90 y 120 personas, y auditaba el trabajo en alemán y español.

“Q” mencionó el conocimiento del idioma requerido en la cuenta respectiva y conocimiento técnico muy básico, como destrezas necesarias para trabajar en el área de Servicio al Cliente. “(...) Solo se requería de una, de hablar el idioma que se requiere. El nivel de servicio es muy bajo, no es muy técnico.” (Entrevista Personal B7)

Sobre salarios y política salarial, explicó que quienes trabajaban en Servicio al Cliente en alemán, portugués y francés, comenzaban ganando ₡1.250 por hora, y que en el servicio en español, el salario era “mucho menos”. La paga era bisemanal. En su caso, primero fue un promedio de ₡200.000 por mes (\$511 al tipo de cambio de abril de 2003, de ₡ 391.10). Cuando pasó al cargo de supervisor, de abril de 2003 a mayo de 2004, ganaba ₡50.000 colones más (₡250.000 o \$577, al tipo de cambio de mayo de este último año, de ₡433.43) Inicialmente fue contratado por servicios profesionales, y luego ingresó a la planilla, con lo cual se aplicaban a su salario los descuentos establecidos por ley.

Con respecto a la política salarial, dijo que la Empresa B hacía aumentos salariales semestrales, en febrero y en agosto, “si el desempeño era bueno”. El desempeño se medía según los siguientes componentes:

- Puntualidad.
- Amonestaciones.
- Número de respuestas por hora, en comparación con los demás.
- Calidad de las respuestas.
- Comportamiento.

Entre los factores por los cuales una persona podía mejorar su salario, mencionó:

- Antigüedad.
- Salario promedio del área.
- Salario promedio del puesto.
- Argollas.

En cuanto a las “argollas”, explicó que la evaluación de desempeño la hacía el jefe inmediato, con lo cual tener una buena evaluación podía depender de la relación personal que se tuviera con él. Además, dijo que la Empresa B no tenía políticas transparentes en cuanto a promover a las personas a cargos más altos.

“En la Empresa B se ganaba por el tiempo de estar ahí y por argolla. En la Empresa B, como en muchas otras empresas en Costa Rica, funciona la argolla. Esto puede ser que sos amigo de un jefe, o también significa que ya tienes mucho tiempo de estar en la Empresa B.” (Entrevista Personal B7)

Según “Q” en el cálculo de los salarios influía: 1. El puesto (salario promedio de todos los que laboran ahí), 2. Comparación con el aumento del gobierno,

“La argolla tiene que ver que cada empleado recibía una evaluación de desempeño. Esta lo llenaba el jefe inmediato. Si la relación está bueno, por lo tanto, la evaluación de desempeño era buena. Con mala relación, mala evaluación. La nota máxima era 5 y la mínima 1. Menor a 3, no recibes aumento. (...) Porque ahí entra puntualidad, etc. Muchos que tienen argolla pueden llegar tarde, logran subir de puestos, etc. Mientras otros que no tienen argolla y llegan tarde, les puede afectar su aumento salarial. Porque creo que no más de 3 tardías se permiten por semestre. ¡¡Tardías de 1 minuto!! El problema en la Empresa B es que muchas cosas no se manejan muy transparente, por eso la gente no entiende por qué fulano fue promovido de puesto y cosas por el estilo. Muchas decisiones se hacen detrás de puertas cerradas.” (Entrevista Personal B7)

Afirmó que para puestos más altos, la evaluación era distinta y también semestral. Además, dijo que la Empresa B daba bonos, cuando un grupo de trabajo hacía “55% de ganancia pura”.

Los datos salariales de “Q” no se pueden incluir en el cuadro comparativo antes indicado, puesto que dejó de laborar en la Empresa B en el 2004, y el salario del resto de las personas entrevistadas era el vigente a setiembre de 2005.

Por otro lado, nótese que las percepciones de “Q” con respecto a la política de la Empresa B para determinar los ascensos, coincidió con la expresada por “K” en cuanto a que no es clara y se presta para que pueda ser condicionada por estrategias de otro tipo. El discurso de “Q” también ratifica que, con excepción de las que demanda el área de Soporte Técnico, las destrezas y conocimientos requeridos en el área de producción de la Empresa B no son especializadas sino muy básicas.

En cuanto a las *características mostradas por las mujeres y los hombres* en la Empresa B, “Q” dijo no haber percibido que hubiera preferencia por contratar a hombres o a mujeres, y mencionó el conocimiento del idioma (en función de la cuenta) y el conocimiento técnico, como los principales criterios de contratación. Sin embargo, “Q” sí dijo haber percibido el malestar de la empresa ante el hecho de que muchas mujeres quedaban embarazadas y también que la empresa prefería que las personas contratadas no fueran estudiantes universitarios. Además, “Q” consideró que la Empresa B no tenía un “claro perfil de contratación”, sino que “contratan muchas veces bajo presión y a mucha gente en un mismo momento (...) solo que no estaban muy felices sobre la gran cantidad de mujeres que se embarazaban.” (Entrevista Personal B7) Como se recordará, las contrataciones masivas fueron mencionadas también por una de las gerentas de Recursos Humanos de esta compañía.

Estas percepciones repiten la idea ya registrada de que la gran demanda de fuerza de trabajo bilingüe, principalmente en inglés, y con un nivel técnico básico, hace que estas características bastantes generales sean las más deseadas y observadas en mujeres y en hombres. Por otro lado, “Q” también repitió las ideas de que el embarazo, en las mujeres, y las exigencias de los estudios, entre las y los universitarios activos, son factores que si bien no constituyen razones para no contratar, sí son considerados problemáticos por estar entre las causas de que exista una alta rotación de personal.

En cuanto a posibles *sesgos de género en la elección de los mandos medios: auditores, coordinadores, supervisores*, dijo que las siguientes gerencias de la Empresa B eran ocupadas por mujeres, mientras él trabajó allí: Gerenta General, Subgerenta General, Gerenta de Recursos Humanos, Gerenta de la Cuenta de una empresa de tarjetas de crédito; y las siguientes estaban ocupadas por hombres: Gerente de Entrenamiento, Gerente de Control de Calidad, Gerente de la cuenta de un *software* de comunicación por Internet; Gerente de la cuenta de una empresa transnacional productora de *software*; Gerente de la cuenta de una empresa estadounidense de automóviles; y Gerente de la cuenta de una empresa financiera estadounidense.

Explicó que, en el caso de la cuenta en la que él trabajaba, en ese momento todas eran mujeres. Dijo que los factores que “supuestamente” influían en la selección de los supervisores eran la antigüedad y el conocimiento técnico. Sin embargo, también dijo que lo anterior no se cumplía, debido al problema de la falta de políticas claras y de las “argollas”, ya anotado. Puso como ejemplo su propio caso: “A mí me escogió el gerente de calidad de la Empresa B. En este caso, había una licitación para todos los empleados. Sin embargo, también ahí se metió mano. Pusieron que debía hablar alemán o francés. Por lo tanto, se reduce el personal a escoger. Yo era el único que terminó todas las pruebas que se hicieron. Los demás se rindieron. Pero, sin embargo ya era claro que este puesto era mío. Se me había prometido otro puesto de supervisión y al final no me lo dieron, por lo tanto, estaban en deuda y me dieron este.” (Entrevista Personal B7)

En agosto de 2004, “Q” estimó la *rotación de personal* en la Empresa B en un 50%. Agregó que las distintas áreas de trabajo en la Empresa B realizaban sus propias contrataciones y despidos de manera autónoma. Explicó que los despidos por lo general se debían a caídas en el número de llamadas y a que se cerraran cuentas porque empresas decidían trasladarse a otro país, como El Salvador, por ejemplo.

En lo que se refiere al *ambiente laboral y a la existencia o no de una política de diversidad* “Q” caracterizó a la Empresa B como una compañía que “no comunicaba nada oficial sino mucho por chismes” y dijo que el ambiente de trabajo era “generalmente tenso” (Entrevista Personal B7). Contrariamente a lo afirmado por “K”, “Q”, quien como se dijo, se afirmaba como *gay*, dijo no saber que hubiera una estadística que estimara que el 33% de la población de la Empresa B fuese ‘homosexual’. También dijo que la compañía tenía reglamentos “muy sexistas”, pues, por ejemplo, obligaba a los hombres a llevar el pelo corto. Consideró que a la Empresa realmente no le importaba afirmar la diversidad, sino reclutar a personas que hablaran inglés, que preferiblemente no fuesen universitarios y se ‘entregasen a la empresa’. Y dijo que no había *gays* ni lesbianas en las gerencias, aunque algunos *gays* sí ocupaban cargos medios. Además, dijo haber vivido una experiencia en la que un gerente habló despectivamente de los homosexuales frente a los empleados de un departamento, en una fiesta de la empresa, y esta no tomó alguna acción disciplinaria.

“No sé nada de que haya un manejo muy abierto de la Empresa B. La empresa tiene reglamentos muy sexistas. Uno de estos es que los hombres deben llevar cabello corto, creo que no se aplica, pero ahí está. Para fiestas de la empresa se puede invitar sin costo adicional al esposo o esposa. No aplica para locas que quieren llevar a otra loca. Se contrata a la gente porque habla inglés, preferiblemente no va a la U y dedica su vida a una empresa. No importa que sea **gay** o no. Lo que importa en la Empresa B es ser entregado a la empresa. Puestos de mando no están ocupados por

gays y mucho menos por lesbianas. La mayoría está en servicio al cliente, algunos en *middle management* (Entrenamiento tiene un subgerente *gay*). AHH y me recuerdo anecdóticamente que un gerente de la Empresa B, en una fiesta estaba muy conmovido, porque le quitaron de su puesto y le pusieron otro. El dijo frente de todos los empleados de un departamento: “No voy a llorar porque esto es de maricas y al final pueden creer que soy una.” Bueno nunca hubo acción disciplinaria ni nada.” (Entrevista Personal B7)

Lo anterior reitera algunos elementos ya anotados anteriormente: que la Empresa B no tiene políticas claras de evaluación y promoción, lo cual facilita que esto se produzcan por medios y estrategias irregulares; y que la necesidad de la Empresa B de reclutar a un personal que maneje bien el inglés, y que es escaso, coadyuva a que se pasen por alto otros factores que resultan incómodos, como el embarazo, en las mujeres, y la contratación de estudiantes que están por terminar el bachillerato universitario.

Por otro lado, si bien no hay razón para dudar del compromiso corporativo de la Empresa B con la promoción del respeto a la diversidad, según lo expresado por “Q”, en la práctica las personas con una preferencia sexual no heterosexual sí se ven sometidas a situaciones inadecuadas. Por último, nótese la aparición de un elemento significativo adicional: la idea de que el personal debe ser “entregado a la empresa”. El papel que desempeña el compromiso del personal, más allá de lo estrictamente laboral, en la cultura corporativa y para la intensidad del trabajo que caracteriza a estas compañías, reaparecerá en la Empresa C.

En lo que respecta a la *socialización en géneros, mediante juegos y juguetes*, “Q” recordó que, de pequeño, jugaba con Matchbox (piezas de armar), autos y animales plásticos. Los juegos que recuerda consistían en construir ciudades y zoológicos. Como se sabe, la capacidad de construir “ciudades y zoológicos”, se enseña principalmente a los niños.

Síntesis

Los siguientes elementos resultan relevantes del análisis de la información obtenida con respecto a la Empresa B:

- Tratándose de una compañía intensiva en fuerza de trabajo con un nivel de calificación básico en computación e inglés –un recurso que además es limitado, y por eso, muy disputado en el mercado nacional–, se verificó una mayor paridad en la presencia tanto de hombres como de mujeres en la compañía, pero especialmente en el área de Servicio al Cliente.

- En el área de Soporte Técnico, que es la especializada en computación y la mejor pagada, se verificó que, igual que en la Empresa A, se registra una mayor concentración de hombres, aunque no se pudo determinar la cifra o la proporción.
- A diferencia de la Empresa A, y debido a su giro, la Empresa B parece ser un espacio en el cual se valoran mejor tanto simbólica como económicamente las capacidades 'típicamente' femeninas de sociabilidad, tolerancia y capacidad de negociación.
- Sin embargo, este valor agregado de las mujeres –y de los 'homosexuales', en la percepción estereotipada de algunas personas entrevistadas– no necesariamente se traduce en mejores posibilidades de ascenso y de salario para las mujeres. Por el contrario, otras características de género 'típicamente masculinas' –como mayor agresividad y habilidad para competir eficientemente bajo presión, y de alardear de los propios logros– parecen ser determinantes para que los hombres sean quienes ocupen las posiciones de mandos medios, con los consiguientes beneficios.
- Lo anterior, unido a la ausencia de políticas claras y transparentes de la compañía, en cuanto a promociones y ascensos, también se manifiesta en una falta de proporcionalidad entre los salarios que devengan hombres y mujeres, sus calificaciones o destrezas y su antigüedad en la empresa.

El cuadro 11 sistematiza la información analizada sobre la Empresa B.

Cuadro 11. Empresa B. Síntesis. Valoración simbólica y económica de hombres y mujeres en las distintas áreas y puestos no ejecutivos, según las gerentas de Recursos Humanos, y trabajadoras y trabajadores

Competencias y habilidades deseadas	Características mostradas por los hombres	Características mostradas por las mujeres	Valoración simbólica		Valoración económica	
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Servicio al cliente –Inglés. –Dominio de cómputo básico. –Experiencia previa en el servicio. –Habilidades para comunicarse. –Tolerancia. –Control del estrés. –Habilidad de negociar.	–Exitosos y excelentes. –Menor tolerancia para manejar clientes molestos.	–Altos niveles de tolerancia. –Muy alto nivel de compromiso con el trabajo. –Capacidad para <i>multitasking</i> . –Carga familiar limita sus labores y horarios de trabajo.	<u>Alta</u> En las habilid. de atención al cliente.	<u>Alta</u> En las habilid. de atención al cliente.	No hubo datos	\$600 (2 años) \$590 (1.5 años)
Servicios administrativos –Conocimientos de administración o de finanzas. –Uso computadora y de los <i>software</i> pertinentes. –Disposición hacia la matemática.	Rapidez. Eficiencia. Mejor manejo del trabajo a presión. Mayor nivel de error. Más competitivos.	Muy detallistas. Dóciles. Menor nivel de error. Menor manejo del trabajo a presión. Poco competitivas.	<u>Alta</u> En las técnicas y científicas.	<u>Media</u> En las técnicas y científicas.	<u>Alta*</u> \$668 (8 meses, coordinador)	<u>Media*</u> \$537 (6 meses) \$827 (4 años) \$724 (3.5 años)
Soporte técnico –Conocimientos amplios de computación, redes y otros de tipo técnico.	–Mayor conocimiento técnico especializado en computación.	-	<u>Alta</u>	No hubo datos	No hubo datos	No hubo datos

* Según la Encuesta SEIS citada, el salario mensual promedio, en una empresa multinacional, para el puesto de Gerente de RR.HH oscilaba entre ¢262.725 y ¢454.244; Oficial de Servicio al Cliente, entre ¢172.890 y ¢265.837; Encargado de Soporte Técnico, entre ¢328.000 y ¢475.000; y Encargado de Planillas, entre ¢215.288 y ¢313.065. Es tomando como referencia que hay más mujeres agrupadas en Servicio al Cliente y más hombres en Soporte Técnico, que se plantean estas valoraciones aproximadas.

Discursos circulantes en la Empresa C

A. Discursos de las gerentas de Recursos Humanos

Según la información proporcionada por la gerencia de Recursos Humanos de esta empresa, al 8 de agosto de 2005, en ella laboraba un total de 2.611 personas, entre personal fijo y temporal. De ese total, la mayoría, 1.984 (76%) eran hombres, y el resto, 627 (24%), eran mujeres. En cuanto a su distribución en los niveles ocupacionales, por sexo, solo se proporcionaron las cifras porcentuales, de la siguiente manera:

- Nivel directivo (gerencias): 73% hombres y 27% mujeres.
- Tareas administrativas y áreas de soporte: 71% hombres y 29% mujeres.
- Nivel técnico: 92% hombres y 8% mujeres.
- Nivel de operarios: 68% hombres y 32% mujeres.

Se explicó que, si bien cuando inició operaciones en Costa Rica, la Empresa C recurría más a publicar avisos en la prensa local y también a los servicios de agencias de reclutamiento de personal, después recibía muchas ofertas por iniciativa propia de las personas postulantes.

Actualmente, la compañía tiene una página electrónica a la cual pueden acceder las personas interesadas. Además, se dijo que cuando la posición ofrecida es “muy especial”, se publica en periódicos.

Más recientemente, la Empresa C ha recurrido también a participar en ferias de empleo, que le permiten ingresar, en su propia base de datos, los currículos de “gente fresca y con mucho entusiasmo”. (Entrevista RRHHC2)

El reclutamiento propiamente dicho es llevado a cabo conjuntamente por los departamentos de RR.HH y de Reclutamiento, y utiliza “herramientas muy automatizadas”. Los procesos de selección también son posteriormente auditados por la gerencia del Departamento de RR.HH a cargo de las relaciones laborales, con el fin de evitar reclamos por injusticias en los reclutamientos que se dan entre el propio personal de la Empresa C.

Durante el proceso de reclutamiento no se hacen *tests* técnicos, pero sí entrevistas conductuales.

Se reconoció que la cantidad de mujeres entre el personal de la Empresa C era “bajo”, en comparación con el número de hombres, especialmente en las áreas de ingenierías y técnicas, pero se atribuyó esto a la menor oferta de mujeres.

“(…) tal vez en áreas de lo que nosotros llamamos nuestra gente técnica profesional, en áreas más que todo de las ingenierías, a veces se tienen problemas (...) realmente nuestra población femenina es una población un poco

más baja de la que deberíamos tener, entonces ahí proactivamente se trata (...) de acercar a estas personas, siempre que cumplan con el requisito que andamos buscando. Pero (...) a través de los años yo creo que la tendencia ha ido creciendo.” (Entrevista RRHHC2

Se dijo que la empresa no diferencia por sexo, por lo cual el proceso de selección es “neutral”. No obstante, se recapitularon algunas de las características que han sido observadas tanto en mujeres como en hombres a quienes se consideró “exitosos” en la compañía:

- Capacidad de autoprogramar el trabajo. En el caso de las mujeres se dijo que esto incluía también a su vida familiar y a sus hijos.
- Capacidad de organización.
- Deseo continuo de aprender e innovar.
- Flexibilidad.
- Dedicación.

También se consideró que el de la Empresa C es “un ambiente que se mueve a cierta velocidad” y para el cual los hombres demuestran ser:

- Más dinámicos.
- Más agresivos.
- Más innovadores.
- Más impulsivos.
- Más listos.
- Más rápidos para comprometerse y tomar decisiones.

En cuanto al último punto, se dijo que, en contraste, antes de tomar una decisión, las mujeres tienden a responder que primero deben dejar ciertas cosas organizadas y son más “calmadas” para decidir. Esto podría interpretarse como consecuencia de la menor libertad de acción de las mujeres debido a la división sexual del trabajo, misma que sí brinda a los hombres una gran independencia.

“(…) Es un ambiente que se mueve a cierta velocidad y yo no sé si será un cliché o algo, pero sí, el hombre es más dinámico y todo eso, entonces la mujer que es así también tiene muchas más posibilidades de engancharse en este tipo de programas, flexibilidad en general, yo creo que es la clave, pero también mucha dedicación. (...) las mujeres tienen éxito en ese sentido, pero sí, estamos más acostumbrados a ver este tipo de cosas en los hombres, que son más agresivos, más innovadores, en el sentido de que, viene un nuevo producto, ‘bueno vamos a hacer esto’, ‘hay que ir a desarrollarlo’, ‘vamos a tener que entrenarnos afuera’, y ni lo dudan, o sea: ‘sí, mañana yo estoy

ahí'. La mujer tiende, por lo menos a ser...., 'tengo que organizar ciertas cosas antes de poderme ir', 'sí, claro que sí, hablemos con más calma', pero el otro es como más impulsivo, más listo, digamos, para esto." (Entrevista RRHHC2)

Se dijo que entre las "fortalezas" observadas en las mujeres que laboran en esta compañía se encontraban: el trato interpersonal, el compromiso con la gente y la sensibilidad, y en cuanto a las "limitaciones" observadas en ellas, solo se reportó: menor fuerza física que los hombres.

En un plano más técnico, se dijo que otras calificaciones generales requeridas por la Empresa C son: manejo del inglés (básico en el nivel de Piso o producción, más desarrollado en los cargos de mayor responsabilidad), y conocimiento básico de computación. Sin embargo, se explicó que en ambos el personal respectivo recibe entrenamientos constantes.

Se afirmó que la *rotación de personal* en la Empresa C, comparada con compañías semejantes a ella, era baja: mientras el promedio en su mercado era de un 12.1%, el de la Empresa C era de un 5.78% del personal. También, que la mayor rotación se daba en el nivel de menor calificación, es decir, entre las personas que trabajaban de operarios y operarias, y que la rotación era menor entre las mujeres que entre los hombres. En cuanto a las causas de mayor rotación, por renuncia, en la Empresa C, se dijo que, según las encuestas de salida que hace la compañía al personal que renuncia, dos motivos aparecen como principales: cansancio y búsqueda de empresas donde puedan mejorar su posición.

Se explicó que, para las personas que laboran como operarios u operarias, hay pocas oportunidades de que puedan ascender a mejores posiciones al interior de la compañía, y que por eso las buscan en otras empresas. También que si bien las remuneraciones de la Empresa C son similares a las del promedio de su clase en el mercado, la carga de trabajo es mayor. Sin embargo, se aseguró que muchas personas que renuncian terminan por volver, pues aprecian el ambiente laboral y la ética de la empresa.

En lo que se refiere a *salarios y política salarial* se dijo que la Empresa C utiliza como referencia para establecer sus propios salarios a la Encuesta SEIS, con el criterio de ubicarse en el promedio del mercado de empresas de su tipo, es decir, en el percentil 50. Se añadió que la política salarial no está necesariamente asociada con el nivel ocupacional, sino que existen dos escalas, la gerencial y la que se ubica por medio de grados. Así, existe una escala de grados para los operarios, otra para los técnicos, otra para la parte administrativa, otra para el llamado "personal exento", que es el personal de confianza, el cual no tiene que registrarse por un horario determinado.

En cuanto a la estructura de jerarquías, se explicó que en la empresa existen los siguientes niveles: gerente general y gerentes de cada una de las dos plantas o fábricas, los cuales forman parte de la Junta Directiva de la Empresa C. Además, los gerentes de los departamentos de apoyo a estas dos plantas, gerentes, supervisores (que no tienen gente a su cargo) y líderes de grupo (*team leaders*, tampoco tienen gente a cargo).

En cuanto a los mandos medios de la empresa, se percibía una predominancia de mujeres o de hombres según el área de trabajo, con la mayor disparidad, a favor de los hombres, en manufacturas, ingenierías y soporte técnico –lo cual se atribuyó a una menor oferta de fuerza de trabajo de mujeres–, y con una presencia “muy pareja” de hombres y mujeres en los mandos medios de los departamentos de finanzas, calidad y recursos humanos.

Se explicó que la Empresa C realiza evaluaciones del personal dos veces por año mediante un sistema de evaluación del desempeño individual o “meritocracia” conocido como Focal. Cada persona debe preparar una hoja con los que considera son sus objetivos cumplidos y logros, y entregársela al gerente respectivo, por lo que es muy importante la capacidad de cada quien para hacer evidentes sus éxitos, pues del resultado de estas evaluaciones dependen los aumentos salariales, bonificaciones, etc. Se afirmó que las evaluaciones de desempeño y las fijaciones salariales no se relacionan con el sexo del personal.

Por otra parte, se explicó que la Empresa C tiene una política proactiva de respeto a la diversidad y que rechaza toda forma de discriminación. En el caso particular de las mujeres, se dijo que se busca contratar a un mayor número de ellas cuando se comprueba que su número es inferior al de hombres contratados.

“(...) realmente no es que se respeta sino también se promueve e incluso se considera como uno de los valores de la Empresa C, nosotros trabajamos bajo lo que son seis valores, uno de esos valores es que la Empresa C sea un buen lugar para trabajar, y poder promover que sea un buen lugar para trabajar se habla de la importancia para promover la diversidad bajo ese concepto. (...) en el caso de Costa Rica, un ejemplo de ello es que aquí la diversidad está muy enfocada en lo que es las oportunidades y el promover las oportunidades básicamente a las mujeres (...).” (Entrevista RRHC1)

También se dijo que además de cumplir con la legislación laboral en cuanto a permisos de maternidad, etc., la compañía iba más allá –como se encontró en la otra transnacional, la Empresa B–, y ofrecía extender la licencia por maternidad hasta por un año más, con goce de salario, de modo que la mujer pudiera volver a su puesto de trabajo sin riesgo de perderlo. Se explicó que existen convenios con la Asociación Solidarista por los cuales se contratan guarderías cercanas a las

instalaciones de la empresa, existen salas con bancos de leche materna y grupos de autoapoyo de mujeres. También se resaltó el respeto a la diversidad sexual, si bien se dijo que el personal costarricense no había activado el Grupo Gay Lésbico Transexual Bisexual que existe en la compañía a nivel mundial, porque “no lo necesitaba”, debido al ambiente de respeto prevaleciente.

Por otro lado, se describieron detalladamente los seis valores de la Empresa C, contra cuyo cumplimiento también es evaluado el personal, y que tienen la obligación de portar junto con su carné de identificación. Esos valores son:

- Asumir riesgos.
- Calidad.
- Excelente lugar para trabajar.
- Disciplina.
- Orientación a resultados.
- Orientación al cliente.

“Son seis, se los puedo leer, aquí lo tengo en español, también lo tengo en inglés (...) esto lo llevamos siempre y de hecho con esto nos miden, el famoso sistema de desempeño (...)” (Entrevista RRHHC2)

Como explica esta gerenta los valores de la compañía forman parte de la cultura empresarial que esta transnacional trae consigo al país y contra la cual califica a la fuerza laboral costarricense. Como se analizará más adelante, estas culturas corporativas contienen elementos que pueden ser considerados como progresistas, porque incentivan la asertividad y la creatividad. Pero, también promueven un alto sentido de la competencia, el cual, combinado con el sistema de evaluación del desempeño parece contribuir a extenuar a la fuerza de trabajo y a obtener una alta rentabilidad a partir de su extraordinario esfuerzo.

B. Discursos de trabajadoras

“S”, Ingeniera en Electrónica del Área de Diseño y “T” operaria del área de manufactura. Al momento de hacer la entrevista, en enero del 2005, “S” tenía 31 años y trabajaba en la Empresa C desde hacía 5, es decir, desde 1999. Era casada con un Ingeniero en Computación graduado del ITCR, quien también laboraba en la Empresa C, y tenían un hijo y una hija de 10 y 6 años, respectivamente. El padre de “S” era Ingeniero Civil y jugó un papel importante en la elección de su carrera.

Ella concluyó el Bachillerato en Ingeniería Eléctrica, en la UCR, en 1999, en una promoción en la que se graduaron 40 hombres y 4 mujeres. Sin embargo, durante

un tiempo, ella fue la única mujer en la carrera. Explicó que no intentó obtener un posgrado porque comenzó a trabajar apenas obtuvo el bachillerato. Dijo que esto fue posible porque, a diferencia de otras carreras de ingeniería, como la civil o la industrial, con la de Ingeniería Eléctrica no es necesario afiliarse al colegio profesional respectivo para empezar a trabajar.

Por su parte, “T” tenía 27 años, era soltera y no tenía hijos. Estudió Bachillerato por Madurez en la Academia Jiménez, y Turismo, con énfasis en conducción de grupos, en el Colegio Universitario de Alajuela. Su madre era maestra de educación primaria y en ese momento se desempeñaba como agente de ventas. Su padre era guarda de seguridad en la Municipalidad de San José. Tenía un hermano mayor y una hermana menor. Tenía 5 meses de laborar en la Empresa C.

Recién graduada, “S” ingresó a trabajar en compañía, por la necesidad económica que implicaría un segundo hijo —ella estaba embarazada. Por un anuncio en su escuela, de la UCR, supo que la Empresa C estaba reclutando personal, pero pensó que por estar embarazada y a punto de que naciera su hijo, no sería considerada. Sin embargo, personas la alentaron a concursar argumentando que la Empresa C “no se fija en eso”. Ella participó en el concurso y fue escogida, no obstante su condición, junto con otra mujer y un hombre, y enviada a EE.UU a recibir entrenamiento. Al momento del reclutamiento ya había nacido su hijo y la Empresa C costó el viaje y estadía, de tres meses, en EE.UU, de ella acompañada de su hijo, de un mes de nacido. Parte del entrenamiento recibido fue de inglés, en la Universidad de Nuevo México. “S” afirma que antes de ser reclutada fue entrevistada por unas cuatro personas, porque la Empresa C utiliza dos tipos de entrevista para reclutar personal: una para determinar los conocimientos técnicos y otra de tipo conductual (*behavioral*) para conocer la personalidad.

Su reclutamiento por la Empresa C ocurrió en el contexto de las postrimerías del auge del mercado bursátil de nuevas tecnologías de computación, pues dos meses después de haber sido contratada, en octubre de 1999, se produjo el ‘crack’ de las empresas “punto com” que cotizaban en la Bolsa de Valores de Nueva York, lo cual rápidamente generó la quiebra de muchas compañías en el mundo, causó despidos y deprimió la demanda por los productos relacionados con la computación.

Como “S” ingresó a laborar en la Empresa C poco antes de que ocurriera esta crisis —en agosto de 1999— rápidamente fue transferida del área de producción o manufactura a la de diseño de productos electrónicos, para la cual se formó un equipo de 30 personas, dividido en dos grupos, en los cuales ella y otra eran las únicas mujeres en cada grupo. El personal para este equipo de diseño fue reclutado no solo entre costarricenses, sino entre todos los países de América Latina, para desarrollar un proyecto cuya jefatura estaría en Estados Unidos. Sin embargo, en octubre, ocurrida la crisis, el proyecto se canceló.

Antes de este desenlace, “S” explicó que la Empresa C “hizo un esfuerzo” por contratar a más mujeres para trabajar en el proyecto, y que ella misma entrevistó a varias, pero que, sin embargo, “no se pudo” plasmar el reclutamiento entonces ni durante los cuatro años que tiene de laborar en la Empresa C, porque “las mujeres como que no pegan”, pues ‘no son lo suficientemente competitivas’ en un área de trabajo que es muy técnica y cuyo ambiente de trabajo es de mucha competencia.

Por su parte, “T”, dijo haber sido reclutada por la Empresa C a través de Manpower, una compañía que la Empresa C contrata para conseguir “mano de obra temporal, con probabilidades de contratación permanente y directa.” (Entrevista Personal C2)

“S” trabajaba en el área de diseño, en uno de dos grupos, conformados por 30 personas cada uno, de las cuales solo una era mujer, en ambos casos. Explicó que estos equipos se formaron a partir de reclutamientos en el conjunto de América Latina “porque no había suficientes ingenieros eléctricos de alto nivel” (Entrevista Personal C1).

Su horario de labores en la Empresa C era de 8 am. a 5 pm. Sin embargo, “S” dijo que su trabajo era en gran medida por objetivos y resultados que debía obtener semanalmente y hacer el reporte correspondiente. El hecho de tener un mayor tiempo libre ‘para hacer mandados, por ejemplo’, dependía de su capacidad de lograr los resultados esperados en el menor tiempo posible.

“S” también recibió, de la Empresa C, una computadora portátil con la cual podía laborar desde la casa un día de la semana previamente acordado con el jefe, quien los dirigía desde Estados Unidos. Explicó que este tipo de flexibilidad no se daba en los trabajos de manufactura, pues el producto se encuentra en la planta de la Empresa C.

Por su parte, “T” dijo trabajar como operaria en el área de producción, en la detección y corrección de defectos de los productos. Dijo que tanto los hombres como las mujeres en su área realizaban las mismas tareas, pues lo hacían rotativamente, y que en el área en la que ella trabaja había 7 mujeres y 4 hombres. Agregó que en la Empresa C se labora en ‘jornadas comprimidas’, en un horario de 7 a. m. a 7 p. m., durante tres y cuatro días por semana. En el ‘piso de producción’ existen dos turnos diurnos y dos nocturnos. Pero también el personal administrativo tiene su propio ‘horario de oficina’.

En cuanto a las *destrezas requeridas* para laborar en el área de diseño, opinó que son necesarios: conocimientos de programación y mucho análisis lógico. También explicó que, por influencia de la Empresa C, el currículum de la carrera de Ingeniería Eléctrica, en la UCR, ha sido variado para incluir también cursos de programación.

Por su parte “T” afirmó que las destrezas requeridas en el trabajo de producción que ella realizaba eran

- Capacidad de observación.
- Atención a los detalles.
- Concentración.
- Buena destreza manual (motora fina).

“Concentración, básicamente, el proceso no es complicado, pero sí requiere atención al detalle. (...) Una de las máquinas opera de manera automática, solo requiere de la asistencia del operario en la carga y descarga del producto, así como en la verificación de que la misma esté operando de manera adecuada (observación constante). La función de la máquina es identificar los defectos en el producto. No requiere de mucha fuerza (carga y descarga), pero sí de atención al detalle. La información obtenida es remitida a otra serie de maquinas siempre en el área, donde un operario asignado a cada máquina la opera manualmente para reparar el producto. En esta parte del proceso se requiere de motora fina, pues se realiza trabajo a muy pequeña escala y pieza por pieza; requiere además de concentración.” (Entrevista Personal C2)

“T” también dijo que el nivel de exigencia es creciente, pero consideró que si se realizaba oportunamente, no existía presión. Consideró tener habilidades para el dibujo, la redacción y “las destrezas manuales en general”. (Entrevista Personal C2)

En materia de *salarios y política salarial* “S” dijo haber ingresado a laborar en la Empresa C con un salario mensual de unos ₡250.000 (en 1999), y que en el momento de la entrevista ganaba aproximadamente el doble, es decir, unos ₡550.000 (\$1.193, al tipo de cambio de enero de 2005, de ₡461.06). Si se toma como parámetro el cargo de “ingeniero de proyecto” del área de Producción de una empresa multinacional, de la encuesta SEIS, “S” estaría ubicada en el promedio del P75, ₡548.834.

“S” parecía estar descontenta con su salario, pues dijo no “tener muchas ganas de hablar de salario”, explicó que la compañía contrata con salarios bajos y recompensa al personal de acuerdo a su permanencia. Afirmó que para evaluar al personal se utiliza anualmente un instrumento técnico llamado Focal, en el cual se contemplan los objetivos cumplidos y se califica a cada persona en comparación con lo logrado por sus compañeros.

“(...) le hacen una evaluación de lo que cada empleado realizó durante el año, y lo califican con respecto a sus compañeros, y después le pasan la curva

a la normal. Es muy técnico, la forma de realizarlo, pero ellos lo llaman (...) que (...) suben el salario por meritocracia, entonces las personas que hicieron más cosas, o se ve que trabajaron mejor, supuestamente deberían ganar más. Claro que en todo hay disgustos y problemas, y hay personas que no se llevan unas con otras, y como es comparativo, en todo sistema hay problemas, ellos dicen que (...) un 5% de las personas siempre tienen que salir mal. Por eso a veces la gente se preocupa mucho de que si no está en ese 5%, si no hicieron muy bien, van a caer (...) Cuesta mucho, pero yo pienso que al fin y al cabo va funcionando.” (Entrevista Personal C1)

“S” enfatizó en que esta asociación de los incrementos salariales con la competencia de los compañeros, o por “meritocracia”, en su grupo, hace difícil elevar el salario, pues debido al alto nivel técnico de sus compañeros, la competencia es dura. En este punto, es necesario recordar que, en el caso de “S”, esta competencia es solo con hombres, en tanto ella es la única mujer en su grupo.

Al preguntar a “S” si su esposo, como Ingeniero en Computación que labora en el área de servicios, en este caso de producción de *software*, para la misma empresa, ganaba mejor que ella, dijo creer que “estaban muy parecidos”.⁵⁸ Afirmó que “siempre ha habido una discusión muy grande”, sobre si su tipo de trabajo en la Empresa C era evaluado correctamente, pues como no existe otra empresa que haga lo mismo en el país, no había un punto de referencia para comparar. También consideró que este punto de referencia para comparar los salarios podía ser, precisamente, la producción de *software*, sin embargo, incluso esto era difícil debido a que los resultados producidos “son muy diferentes”.

Si el trabajo de “S” fuese remunerado en el nivel de un “Ingeniero de *software*”, de la encuesta SEIS, el promedio las remuneraciones extremas serían: ₡704.058 (P25) y ₡1.432.264 (P75), respectivamente. Nótese que tanto en el caso del trabajo que realiza “S” en la Empresa C, como en el que realiza un ingeniero de *software*, el valor agregado es la capacidad de diseñar. De allí que ella señalase que ‘la discusión’, en cuanto a la Empresa C, estaba en si lo justo hubiera sido que el trabajo que realizaban ella y sus compañeros debía reconocerse y remunerarse como el de un ingeniero de *software*.

Por su parte, “T” dijo estar ganando ₡100.000 (\$206) mensuales, una vez descontadas las rebajas de ley. Si se compara este dato con la encuesta SEIS, “T” era calificada y remunerada según los niveles ocupacionales más bajos para el área de Producción de una empresa multinacional: “operario no especializado de planta” (₡113.980, o P25) o “auxiliar general de producción” (₡102.400, o P25).

58 “S” también explicó que, antes de ingresar a laborar a la Empresa C, su esposo trabajaba en la Empresa A y ganaba un salario muy elevado. Pero, a raíz de la crisis del sector, se produjo una reducción de personal en esta empresa. Cuando su esposo fue contratado por la Empresa C, su salario se redujo a la mitad del que ganaba en la Empresa A.

En cuanto a la política salarial de la compañía, dijo que ella se encontraba en la clasificación de empleados por contrato, que no forman parte de la planilla permanente de la Empresa C, y que debido a esta condición ella no recibía bonificaciones o aumentos por parte de esta. Agregó que en el piso de producción, la mayoría del personal es joven y “algunos cuentan incluso esta como su primera experiencia laboral.” (Entrevista Personal C2)

En cuanto a esto, es importante notar que las formas de contratación flexibles, como la que liga a “T” con la Empresa C, unidas a la juventud de la fuerza de trabajo en manufactura, son elementos que permiten abaratar los costos de la fuerza de trabajo para la compañía. Este elemento también se encontró cuando se caracterizó el mercado laboral mundial y nacional, en el capítulo anterior.

“T” dijo tener la percepción de que la rotación de personal en la Empresa C era ‘relativa’, pues había personas que tenían muchos años de trabajar allí y también había conocido dos casos de despidos, de un hombre y de una mujer, aparentemente justificados.

En cuanto a las *características que muestran los hombres* según su experiencia en esta compañía describió las siguientes:

- Muy buenos.
- Muy chispa.
- No les da miedo preguntar “y es una cualidad muy importante estar preguntando.”
- No se sienten amenazados.

Como se dijo antes, “S” era la única mujer en su grupo de trabajo, por lo que, en cuanto a las mujeres, hizo referencia, sobre todo, a las que entrevistó con el propósito de reclutarlas, pero que ‘no dieron’ la talla.

“Diay, porque no salían, entrevistaban y no salían buenas. (...) Es que hay muy pocas candidatas. (...) De feria, como se hacen dos entrevistas. (...) Es difícil. Yo entrevisté a una muchacha y a mí me pareció muy buena, pero, nosotros le hacíamos muchas preguntas muy técnicas y le dábamos muchas pistas para que adivinara y ella era muy inteligente y las iba acatando, pero al final de la entrevista ella se ofuscó y dijo: ‘no, ya no más, ya no quiero.’ Se sintió como muy mal. Eso es parte física. Si una persona se ofusca y dice: ‘ya no puedo más, yo no sirvo para esto’.” (Entrevista Personal C1)

Según “S”, estas características del proceso hacen que las mujeres en reclutamiento o nuevas se sientan ‘amenazadas’. Obsérvese, también, que reaparece el tema de los “nervios”, en este caso en la forma de “ofuscación”, que hizo replegarse a la muchacha cuyo ejemplo citó.

Otras características de las mujeres, que describió, fueron las siguientes:

- Tienen miedo de sostener su punto de vista ante un hombre, “se aminoran”.
- No son asertivas, “hacen por debajo y cuchichean”.

Además, “S” consideró que esta manera de encarar la presión competitiva por parte de las mujeres, es aprendida desde la infancia.

“Hubo una muchacha que trabajó en el grupo de nosotros de manufactura, (...) es que ella se sentía en algunas ocasiones como amenazada de que no sabía lo que realmente nosotros hacíamos, pero es que ella no empezó desde el principio, eso sí es cierto, pero es por igual hombres y mujeres, el que entra se siente encerrado, como muy amenazado de que no sabe tal cosa, los hombres pienso yo que quizás sean muy buenos, sean muy chispa no les dé miedo y simplemente pregunten, es una cualidad muy importante estar preguntando y no sentirse amenazado, no sé las muchachas tal vez (...) Yo pienso que las mujeres, entre las mujeres, sí pueden hacer eso, sí pueden sostener una idea, pueden discutir entre ellas, pero ante un hombre no sé por qué, como que les da miedo (...).” (Entrevista Personal C1)

“S” no consideró que las mujeres en la Empresa C fuesen más ordenadas o cuidadosas que los hombres o más hábiles con el trabajo que requiere mucho detalle. Incluso confirmó las cifras proporcionadas por las gerentas de Recursos Humanos, cuando dijo que en la parte de manufactura y ensamblaje, propiamente dicha, había más hombres que mujeres trabajando. Sin embargo, opinó que, en el conjunto de la Empresa C, existe una fuerte presión para competir entre sí, y que, debido a las diferentes características que muestran los hombres y las mujeres, ya señaladas, y por las cuales estas defienden sus intereses de manera menos “agresiva” que los hombres, las mujeres se encuentran en desventaja.

“(...) el trabajo es muy competitivo en sí, en todo lado el trabajo en la Empresa C es muy competitivo, sobre todo por el Focal, aunque no quieran, siempre están comparando a uno con otro, ellos quieren que haya confrontamientos, pero también haya colaboración.” (Entrevista Personal C1)

Al consultarle si creía que el hecho de que hubiera tanta competencia era un factor que desplazaba a las mujeres, respondió afirmativamente:

“Yo pienso que sí, yo pienso que la mujer sí es competitiva entre mujeres, pero como por debajo, no sé como explicarlo. (...) Y eso cuesta mucho que funcione en la Empresa C. Si una mujer... Una vez escuché que un compañero entrevistó a una muchacha de manufactura para el grupo este de diseño de máscaras, y ella dijo que sí, que ella era muy buena y que ella había hecho muchos logros,

pero que su jefe no sabía, que ella esperaba que un día su jefe se diera cuenta, y el muchacho le preguntó: ‘¿pero por qué usted no le dice a su jefe?’, ella le dijo: ‘no, él un día se va a dar cuenta que yo hago bien las cosas’... ¿Me explico? (...)

Entonces, como no hay agresividad en las mujeres, son desplazadas las mujeres que no son agresivas en la Empresa C.” (Entrevista Personal C1)

Como puede apreciarse, también en el ambiente laboral de la Empresa C, que es fuertemente competitivo porque de la comparación entre los desempeños individuales no solo de sus pares en Costa Rica, sino de las otras plantas de la Empresa C en el mundo –de la ‘meritocracia’– es que surgen los aumentos salariales, las formas de actuar y de abordar esa competencia, aprendidas desde su temprano entrenamiento en el lugar y disposiciones asignadas al género femenino, coloca a las mujeres en desventaja frente a los hombres quienes, no solo están mejor entrenados para competir, sino que, una vez más, “alardean” mejor de sus logros, que las mujeres. Y recuérdese que, de la autoexposición de los propios logros, de la comunicación de los propios logros a los jefes, depende en buena medida el resultado de la evaluación en el Focal. También en la Empresa C, pues, esta desventaja de género, de las mujeres, explicaría en alguna medida las diferencias salariales que se registren, así como la habilidad de acceder a mejores puestos.

“S” también tenía la percepción de que, en la Empresa C, laboraban más hombres que mujeres, y que las mujeres se concentraban en las áreas de Recursos Humanos, Finanzas, Planificación y Manufactura. En esta última estimó que había una mujer por cada diez hombres, a diferencia de su equipo de trabajo, donde había una por cada treinta. Consideró que la compañía sí trataba de reclutar mujeres porque, en su criterio, aportaban ideas diferentes a las de los hombres y porque a pesar de la regla general ya establecida “sí hay mujeres que tienen muy buenas ideas y son un poco más agresivas.” (Entrevista Personal C1)

Entre las características que, en su percepción, eran apreciadas en las mujeres, por la Empresa C, mencionó las siguientes: trabajan más en equipo y fomentan el trabajo en equipo. Agregó que la Empresa C busca tanto en los hombres como en las mujeres, que cumplan con cinco valores corporativos –a diferencia de la gerenta de RRHH, ella solo recordó cinco–, a saber: orientación a los resultados (*results orientation*), orientación al cliente (*customer orientation*), disciplina, tomar riesgos (*risk taking*) y lugar de trabajo limpio, ordenado, agradable (*great work place*), que incluye el trabajo en equipo (*team work*).

“S” consideró que la mayoría de estos son valores ‘masculinos’, con excepción de *great work place* y de *customer orientation* pues, argumentó, “el trabajo masculino es mucho más individualista” mientras que las mujeres son más relacionales y “tratan de hacer todo junto”. De hecho, consideró que en su grupo escasean las mujeres porque el trabajo es “muy individualizado”. (Entrevista Personal C1)

Por su parte, “T” dijo no tener la percepción de que hombres y mujeres, en la Empresa C, se agruparan en determinadas áreas de trabajo, y que debido al escaso tiempo que ella tenía de laborar allí, no tenía una idea formada sobre sus destrezas o capacidades. No obstante, consideró como una ventaja y un “valor subjetivo” el hecho de ser mujer, independientemente de la empresa en la cual laborara, por estar viviendo en una época en que las mujeres tenían una mayor presencia.

“(…) estamos viviendo tiempos muy interesantes en los cuales la mujer está optando por una función más participativa, habrá que esperar y ver como esto influenciará el desarrollo de la sociedad. Por eso considero esta una época interesante para ser mujer...y por ello una ventaja.” (Entrevista Personal C2)

Nótese que “S”, quien tiene un mayor nivel de calificación que “T”, también tiene una mirada más crítica sobre la situación de las mujeres en la empresa, que esta última.

Con respecto a las posibilidades de ascenso y de ocupar mandos medios, como ya se dijo, el grupo de “S” tenía a su jefatura en Estados Unidos, a quien le reportaban, por lo cual al interior del grupo no existía una jerarquía. Sin embargo, “S” explicó que el único hombre que fue a entrenarse con ella y con otra muchacha a EE.UU, en la actualidad tenía a su cargo a “cinco o seis personas.”

“S” dijo no tener obstáculos para hacer viajes laborales o trabajar en horas de la noche porque, cuando ella viajaba, su hija e hijo quedaban con el papá o con los “padres” de ella. Sin embargo, afirmó no tener como objetivo buscar ascensos en la empresa, puesto que esto conllevaría un incremento de responsabilidades y ella debía atender a dos hijos pequeños, aunque no descartó que en el futuro, quisiera buscar un cambio.

“(…) ahora no es mi objetivo. Cuando uno asciende, el trabajo se multiplica, verdad, se va multiplicando conforme uno va ascendiendo. Entonces, yo ahorita no tengo muchas ganas de llenarme de muchísimas responsabilidades porque como tengo a los dos chiquillos, todavía están pequeños, yo sí pienso que, en un futuro, sí, tal vez empiece a subir o me aburro, porque la verdad a mí me gusta cambiar mucho, hacer muchas cosas al mismo tiempo.” (Entrevista Personal C1)

Agregó que en la Empresa C había dos tipos de carrera y dos formas de tener influencia al interior de la compañía: una de tipo gerencial (*managerial*) y la otra, técnica. La primera consiste en ser jefe de varias personas y la segunda en alcanzar un alto grado de especialización técnica, donde lo que se valora es esto y no el tener una jefatura. Nótese que las aspiraciones de “S” de ascender o inclusive de cambiar de actividad al interior de la Empresa C están condicionadas, por un lado, por la fuerte competencia que se registra en el área técnica, donde los hombres son

claramente mayoritarios, y por el otro, por el hecho de tener hijos pequeños y de ser la principal responsable de atender sus necesidades, lo cual la lleva a pensar en diferir la posibilidades de asumir alguna jefatura que conllevara más responsabilidades. Además, “S” resaltó la política de diversidad de la Empresa C consistente en buscar proactivamente no solo contratar mujeres y hombres, sino procedentes de diversas culturas.

Por su parte, “T” dijo que en su área de trabajo había dos coordinadores, un hombre y una mujer, que operaban de forma rotativa y habían sido seleccionados por la Empresa C para asumir esa responsabilidad debido a su antigüedad en la compañía.

En lo que respecta a *la socialización en géneros, mediante juegos y juguetes*, “S” explicó su interés de estudiar la carrera de Ingeniería Eléctrica en la influencia recibida tempranamente al interior de su familia. Consideró que el hecho de que su padre fuese ingeniero civil, y a su vez, el apego existente entre ella y su padre, influyeron en su propia elección. A pesar de esto, al concluir el colegio, ella quería estudiar una carrera relacionada con el arte, fuese cine o televisión, pero estudió lo que sus “padres” le recomendaron.

“Yo pienso que primero es que tiene mucha influencia familiar si, por ejemplo, sobre todo el papá estudia una carrera de ingeniería, si la hija es muy apegada al padre, yo pienso que eso termina influyendo mucho, en mi caso fue así porque mi papá es ingeniero civil. (...) Entonces en mi caso fue que me recomendaron estudiar ingeniería, al final no salió así, pero me decían que ingeniería tenía mucho que ver con efectos especiales, se regía por computadora y que ese era el futuro, la tecnología bla, bla, más que todo por eso estudié ingeniería. Aunque ahora, lo que a mí siempre me ha gustado es cine y televisión, estoy como tratando, por eso empecé a llevar cursos de comunicación (...). Yo pienso que fue por casualidad, porque yo empecé, de hecho, ingeniería mecánica, pero no me gustó, porque era mucho de fuerzas, acción, reacción, vectores, velocidades y aceleración, todas esas carambadas, y a mí me gustan más como acertijos, codificación, tal vez un poquito de programación.”
(Entrevista Personal C1)

Una vez en la carrera de Ingeniería Eléctrica, “S” debió enfrentar las estrategias –ya antes registradas– que utilizaban los estudiantes hombres para sacarla del mercado o ‘devolverla a su lugar’. Explicó que al inicio de la carrera era hostigada por sus compañeros, pero que a medida que fue demostrando ser mejor que muchos de ellos, dejaron de verla como a una mujer.

“(…) Por ejemplo, en la primera clase que yo fui de ingeniería, cómo me explico, a mí me iba bien, por ejemplo, si yo levantaba la mano para preguntar

algo, me chiflaban atrás, había como una gradería de muchachillos ahí que pasaban haciendo pssps... si uno levantaba la mano, pero ya esos se fueron quedando atrás, entonces ya después uno también pasa al grupillo de amigos, en el estudio, casi todos son varones, ya uno se empieza a acostumbrar, ya no lo ven a uno como mujer (...) por así decirlo, ni siquiera lo ven como mujer pienso yo, ya lo ven como un camarada ... un compañero más, ya se acostumbran.” (Entrevista Personal C1)

Pero “S” resaltó el hecho de que su situación no fue tan mala debido a que ella era buena en matemática. En cambio, para las otras mujeres que estudiaban la misma carrera y que no eran tan buenas como ella, el hostigamiento era peor.

“También yo tengo la ventaja que a mí me iba bien porque tengo facilidad para la matemática, pienso yo, pero la mujer pienso yo, tiene que esforzarse mucho más que los hombres para estudiar esta carrera, porque habían muchas muchachas que no les iba tan bien, les costaba más, entonces el hostigamiento era más, me explico, porque entre los hombres hay esto de que se burlan de uno en frente de los demás, no es muy común entre ellos, ya uno se acostumbra después, pero si hay uno que hace algo mal como que se lo resaltan.” (Entrevista Personal C1)

“S” agregó que en carreras masculinizadas como la suya, las mujeres, en general, son tratadas por los hombres con estrategias condescendientes como las que se examinaron antes.

“Si a uno, mujer, le va mal, es peor, pienso yo, porque resalta más, porque si uno hace algo bien resalta, pero si uno hace algo mal, también, porque uno es como un foco, como un punto focal, porque es una minoría. Esa es una ventaja y es una desventaja también.” (Entrevista Personal C1)

Por su parte “T” dijo haber practicado los siguientes juegos y juguetes, cuando niña: “muñecas, peluches, Atari (juegos de video), “bate” (“baseball” modificado a las condiciones del barrio), escondido, declaro la guerra, suiza, guayabita del Perú (juegos con cuerdas), etc.” (Entrevista Personal C2). En cuanto a su acercamiento a la computación, afirmó haber tomado cursos de Microsoft Office, y utilizar de manera regular la computadora que hay en su casa, inclusive para jugar videojuegos.

Síntesis

- En el caso de la Empresa C queda en evidencia que la especialización de las mujeres en el género asignado las prepara mal para ambientes de alta competencia, como es el espacio laboral en la ‘nueva economía’ de transnacionales que son

IED en Costa Rica. El aporte de las entrevistas realizadas en esta compañía reveló que esta desventaja afecta incluso a las mujeres que incursionan en las áreas 'típicamente masculinas' de las ingenierías.

- En la Empresa C también se verifica lo hallado en el caso de la otra transnacional –la Empresa B–, en lo que respecta a los procesos de evaluación del desempeño para efectos de bonificaciones o premios, aumentos salariales y ascensos, esto es, que en sus resultados juega un papel decisivo la capacidad de autoexposición y 'alardeo' de los propios logros, una habilidad en la que los hombres son entrenados desde niños. Las mujeres, por el contrario, desde pequeñas lo son en las habilidades de la modestia y el servicio de los otros, que no las favorecen en un ambiente laboral altamente competitivo.
- Por otro lado, habilidades 'típicamente femeninas' que son desarrolladas durante el proceso de especialización en géneros, como la capacidad de cuidar los detalles y de realizar operaciones que requieren un buen dominio de la actividad motora fina, no son consideradas, en la Empresa C, como cualidades propias de las mujeres, pues incluso hay más hombres que mujeres en el área de producción o manufactura.
- También en la Empresa C se encontró que la alta competencia –que es fomentada por la compañía a través de su instrumento de evaluación globalizada de desempeño, el Focal–, presiona para que, si las mujeres quieren tener éxito, deban 'masculinizarse' en el sentido de aprender a ser tan competitivas como los hombres y abandonar prácticas y cambiar disposiciones poco competitivas aprendidas con la especialización en el género femenino. Recuérdese que cuatro de los seis valores corporativos de la Empresa C fueron considerados como valores masculinos por la Ingeniera Eléctrica entrevistada.
- Para las mujeres, además de este 'sobreesfuerzo de género' que deben hacer con el fin de poder competir en mejores condiciones, con los hombres, la responsabilidad de atender la carga familiar que les atribuye la división sexual del trabajo, se convierte en una segunda causa de desventaja para su igual o mejor desempeño que los hombres en el ámbito laboral.
- Otro elemento común encontrado en los casos de las Empresas B y C –que son transnacionales que traen IED al país, en busca de bajar costos laborales–, es la alta intensidad de trabajo a que es sometida la fuerza laboral, lo cual se manifestó en que el cansancio por la excesiva carga de trabajo fue, en ambas, la causa principal de renuncias.
- A diferencia de lo constatado en las Empresas A y B, los niveles salariales de la Empresa C, al menos para el personal no directivo, parecen ser más bajos que las anteriores y se ubican entre el P50 y el P25 de la Encuesta SEIS. Sin embargo, esta situación de ofrecer salarios de medios a bajos, y con una alta carga de trabajo, parece funcionarle a la Empresa C, pues su experiencia es que mucha de la gente que renuncia con la expectativa de cansarse menos y ganar mejor, termina regresando.

- De esta manera, una transnacional que produce tecnología de punta, como la Empresa C, puede pagar al personal que trabaja en el proceso de control de calidad de la producción o manufactura, menos de lo que gana una recepcionista en una empresa costarricense, como la Empresa A, por ejemplo.
- Un aporte altamente positivo, particularmente de las Empresas C y B, es la exigencia de que la fuerza laboral costarricense deba asumir valores como el respeto a la diversidad, el rechazo a toda forma de discriminación y la demanda de que el personal tenga una actitud asertiva y crítica. Aunque no fue posible medir cuánto de esta cultura corporativa permea las vidas del personal más allá del ámbito laboral, y a pesar de que, como se ha visto, la cultura laboral progresista choca constantemente con los valores tradicionales interiorizados por los hombres y mujeres concretas, es importante que esta cultura corporativa plantee desafíos culturales de este tipo a la fuerza laboral costarricense que contrata. La información analizada hasta aquí, se sintetiza en el cuadro 12.

Cuadro 12. Empresa C. Síntesis. Valoración simbólica y económica de hombres y mujeres en las distintas áreas y puestos no ejecutivos, según las gerentas de Recursos Humanos y trabajadoras de la compañía

Competencias y habilidades deseadas	Características mostradas por los hombres	Características mostradas por las mujeres	Valoración simbólica		Valoración económica	
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Capacidad de autoprogramar el trabajo. En el caso de las mujeres se dijo que esto incluía también a su vida familiar y a sus hijos. –Capacidad de organización. –Deseo continuo de aprender e innovar. –Flexibilidad. –Dedicación. –Manejo del inglés (profundidad según área) –Conocimiento básico de computación.	–Más dinámicos. –Más agresivos. –Más innovadores. –Más impulsivos. –Más listos. –Más rápidos para comprometerse y tomar decisiones. –Mayor fuerza física.	–El trato interpersonal. –Compromiso con la gente. –Sensibilidad. –Más calmadas (tardadas) para tomar decisiones que impliquen viajar. –Menor fuerza física que los hombres. –Trabajan más en equipo. –Fomentan el trabajo en equipo.	<u>Alta</u> En la competitividad	<u>Alta</u> En las habilidades sociales y trabajo en equipo. <u>Media</u> En las de competitividad.	<u>Alta*</u> (No hay datos)	<u>Media*</u> (No hay datos)

Continúa

Continuación

Competencias y habilidades deseadas	Características mostradas por los hombres	Características mostradas por las mujeres	Valoración simbólica		Valoración económica	
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Área diseño de productos –Conocimientos de programación. –Mucho análisis lógico.	–Muy buenos. –Muy chispa. –No les da miedo preguntar “y es una cualidad muy importante estar preguntando.” –No se sienten amenazados.	–Tienen miedo de sostener su punto de vista ante un hombre, “se aminoran”. –No son asertivas, “hacen por debajo y cuchichean”	Alta En la de competitividad y conocimiento técnico.	Baja En las de competitividad y conocimiento técnico.	(No hay datos)	Media \$1.193 (baja en comparación con diseño de software)
Área manufactura –Capacidad de observación. –Atención a los detalles. –Concentración. –Buena destreza manual (motora fina).	Buenos para detalles y concentración (motora fina)	Buenas para detalles y concentración (motora fina)	Alta	Alta	(No hay datos)	Baja \$206 (P25)
Los valores –Asumir riesgos. –Calidad. –Excelente lugar para trabajar. –Disciplina. –Orientación a resultados. –Orientación al cliente.	Valor ‘masculino’ Valor ‘femenino’ Valor ‘masculino’ Valor ‘masculino’ Valor ‘femenino’					

* Nuevamente como referencia, según la Encuesta SEIS citada el salario mensual promedio, en una empresa multinacional, para el puesto de Gerente de RR.HH oscilaba entre ¢262.725 y ¢454.244; Oficial de Servicio al Cliente, entre ¢172.890 y ¢265.837; Encargado de Soporte Técnico, entre ¢328.000 y ¢475.000; y Encargado de Planillas, entre ¢215.288 y ¢313.065. Es tomando como referencia que hay más mujeres agrupadas en Servicio al Cliente y más hombres en Soporte Técnico, que se plantean estas valoraciones aproximadas.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA EN LAS TRES EMPRESAS

Como se explicó, además de las entrevistas, se aplicó una encuesta, en las tres empresas, con dos objetivos: obtener información más precisa sobre aspectos sociodemográficos y salariales, y poder comparar las representaciones y valoraciones expresadas en ellas sobre mujeres y hombres.

A continuación se detallan los resultados obtenidos por la encuesta.

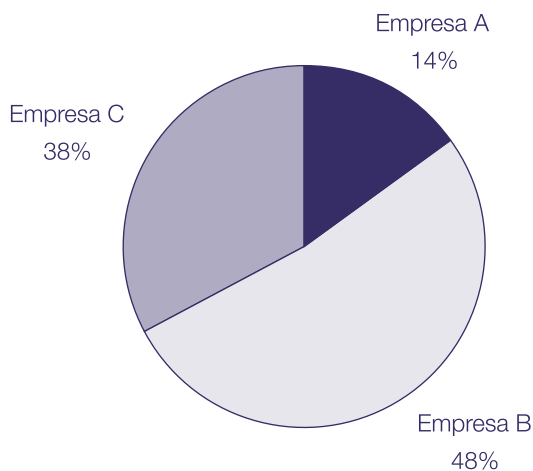
Análisis de los datos de la encuesta

Número total de la población encuestada

En total, se recogieron 126 cuestionarios respondidos, repartidos de la siguiente manera:

- Empresa A: 18 cuestionarios (13.6% del total de la población encuestada)
- Empresa B: 60 cuestionarios (48% del total de la población encuestada)
- Empresa C: 48 cuestionarios (38.4% del total de la población encuestada)

Gráfico 1. Número de cuestionarios respondidos según empresa en cifras relativas

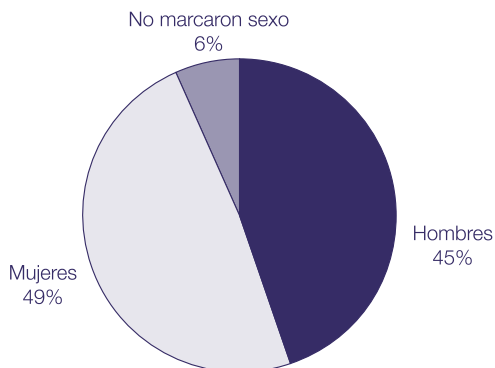


Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Número y proporción por sexo

La población encuestada estuvo compuesta de 61 mujeres (48.8 % del total), 56 hombres (44.8 % del total) y 8 personas que omitieron responder a la pregunta relativa a su sexo (6.4% del total).

Gráfico 2. Población encuestada según sexo en cifras relativas

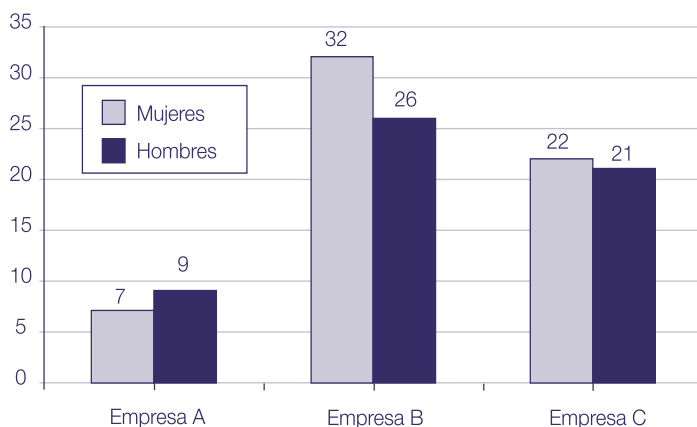


Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Además, la población encuestada quedó repartida, según el sexo, de la siguiente manera:

- Empresa A: 7 mujeres y 9 hombres.
- Empresa B: 32 mujeres y 26 hombres.
- Empresa C: 22 mujeres y 21 hombres.

Gráfico 3. Población encuestada por sexo según empresa en cifras absolutas



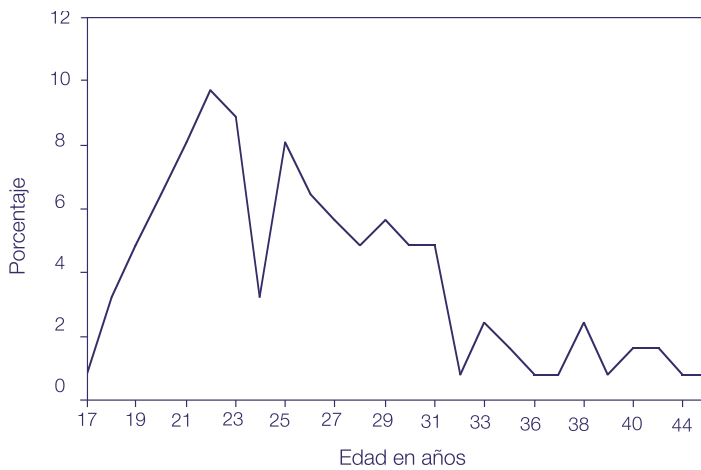
Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Nota: No incluye a 8 personas que omitieron identificar su sexo.

Edad

El siguiente gráfico ilustra que la población encuestada mostró ser predominantemente joven, pues más de la mitad de ella estaba conformada por personas entre los 17 y los 32 años de edad (55.5%), para una media de 26 años de edad (25.88 años en las mujeres y 26.04 años en los hombres).

Gráfico 4. Edades de la población encuestada en porcentajes

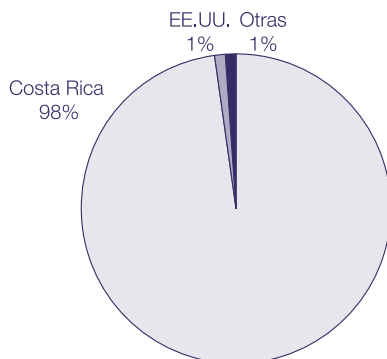


Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Nacionalidad

Casi la totalidad de las personas que respondieron el cuestionario eran costarricenses (98%), seguidas por estadounidenses (1%) y de otras nacionalidades (1%).

Gráfico 5. Nacionalidad de la población encuestada en porcentajes

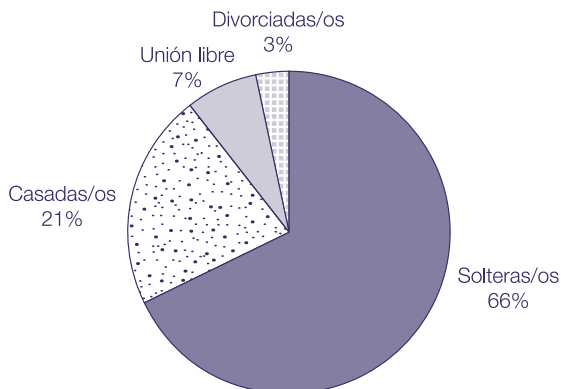


Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Estado civil

Más de la mitad de quienes respondieron el cuestionario reportaron ser personas solteras (66%), seguidas de personas casadas (21%), en unión libre (7%) y divorciadas (3%).

Gráfico 6. Estado civil de la población encuestada en porcentajes

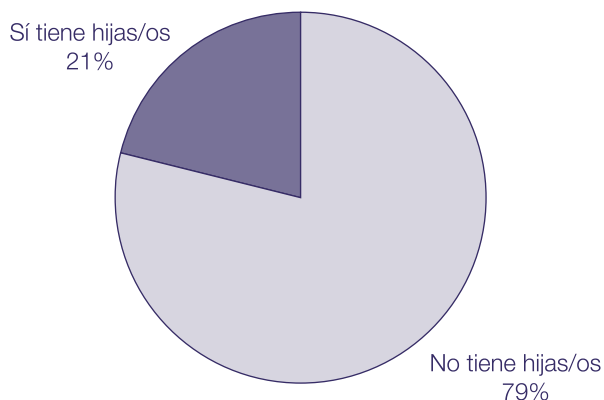


Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Carga familiar (hijas e hijos)

La gran mayoría de las personas encuestadas dijo no tener hijas o hijos (79%), mientras que el resto sí reportó tenerlos (21%).

Gráfico 7. Carga familiar (hijas e hijos) de la población encuestada, en porcentajes

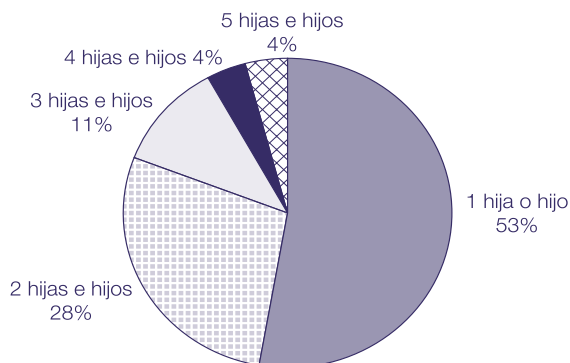


Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Número de hijas e hijos

Más de la mitad de las personas encuestadas reportaron tener una hija o un hijo (53%), seguidas por quienes reportaron tener dos hijas e hijos (28%), tres hijas e hijos (11%), cuatro hijas e hijos (4%) y cinco hijas e hijos (otro 4%).

Gráfico 8. Número de hijas e hijos de quienes reportaron tenerlos, en porcentajes

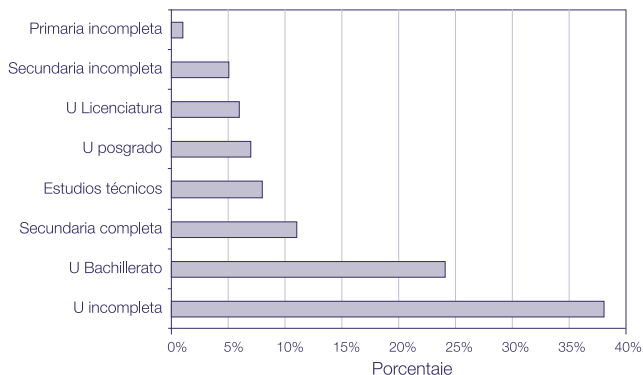


Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Nivel educativo

Casi cuatro de cada diez personas que respondieron el cuestionario reportaron haber alcanzado un nivel de escolaridad universitaria incompleta (38%), seguidas por quienes habían completado el bachillerato universitario (24%) y la secundaria (11%), estudios técnicos (8%), tenían un posgrado universitario (7%) o una licenciatura (6%), la secundaria incompleta (5%) y la primaria completa (1%).

Gráfico 9. Nivel educativo de la población encuestada, en porcentajes



Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Sobre este punto, nótese que estas tres empresas de la nueva economía costarricense tienen puestos de trabajo sobre todo para personas con un nivel de calificación universitario, es decir, alto. Esta faceta coincide con las características que mostraron los cambios introducidos en el mercado laboral costarricense por el nuevo modelo económico, analizados en el Capítulo 2, esto es, que la creación de empleos por la IED es poca, y poco accesible para la mayoría de las personas, que tienen baja calificación.

Cargos de la población encuestada por sexo

Del total de las personas encuestadas y que indicaron su sexo, el 70.4% reportó trabajar en el cargo de Agente de Servicio al Cliente, seguidas por el cargo de Ingeniero, 9.9%, Soporte técnico, 8.8%, Asistente administrativo, 5.5%, Coordinador y Gerente, con un 3.3% cada uno, entre otros.

El siguiente cuadro también muestra que las mujeres predominaron en los cargos de Agente de Servicio al Cliente –aunque también se registró una elevada presencia de hombres–, Asistente administrativo, Coordinador y Gerente, mientras que los hombres predominaron en los de Ingeniero, Soporte técnico y Programador.

Cuadro 13. Población encuestada por cargo y según sexo, en cifras absolutas y porcentuales

Cargo	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Agente de servicio al cliente	25 39,1%	39 60,9%	64
Ingeniera/o	8 88,9%	1 11,1%	9
Soporte técnico	8 100%		8
Asistente administrativa/o		5 100%	5
Coordinadora/o	1 33,3%	2 66,7%	3
Programadora/o	3 100%		3
Gerente	1 33,3%	2 66,7%	3
Analista de personal	1 50%	1 50%	2
Oficial seguridad	1 50%	1 50%	2
Consultora/o	1 100%		1
Desarrollador/a	1 100%		1
Contador/a		1	1

Continuación

Cargo	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Testing		1 100%	1
Recepcionista/o		1 100%	1
Administrador/a	1 100%		1
Subgerente	1 100%		1
AP processor		1 100%	1
Total	52 100%	55 100%	107 100%

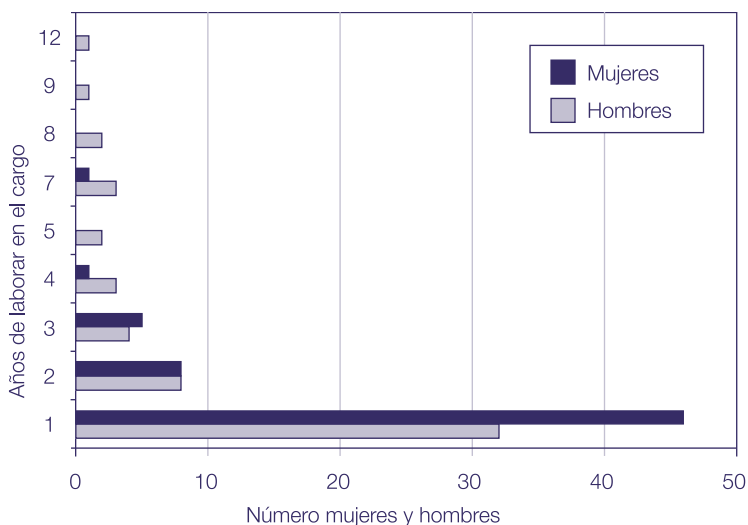
Nota: No incluye a 8 personas que omitieron identificar su sexo.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Antigüedad en el cargo por sexo

La mayoría de mujeres y hombres que respondieron la encuesta tenía 1 año o menos de laborar en la empresa (46 mujeres y 32 hombres). Otro grupo mayoritario (de 14 mujeres y 15 hombres), registró laborar en la empresa entre más de 1 año y 4 años. Además, 9 hombres reportaron tener entre más de 4 años y 12 años de laborar en la empresa, mientras que solo 1 mujer reportó estar en ese rango de antigüedad (con 7 años de laborar en la empresa).

Gráfico 10. Años de laborar en el cargo según sexo, en cifras absolutas



Nota: No incluye a 8 personas que omitieron identificar su sexo.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Puede verse que, en términos de la población encuestada, son hombres quienes tienen mayor antigüedad en las empresas. La antigüedad es un factor que influye en tener un mayor salario.

Salario codificado por sexo

Los salarios codificados de la población encuestada, desagregados por sexo, mostraron que mientras las mujeres tendieron a predominar en los segmentos de los salarios más bajos e intermedios bajos, los hombres (con excepción de una sola mujer) predominaron en los segmentos de los salarios intermedios altos y en los más altos.

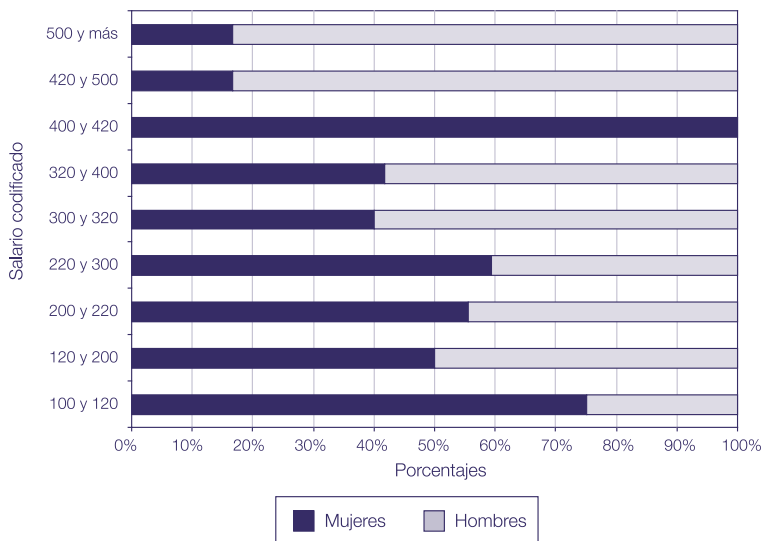
Cuadro 14. Salario codificado de la población encuestada según sexo en cifras absolutas

Salario codificado	Hombres	Mujeres	Total
100 y 120	3	9	12
120 y 200	9	9	18
200 y 220	4	5	9
220 y 300	15	22	37
300 y 320	3	2	5
320 y 400	7	5	12
400 y 420		1	1
420 y 500	5	1	6
más de 500	10	2	12
Total	56	56	112

Nota: No incluye a 8 personas que omitieron identificar su sexo.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Gráfico 11. Salario codificado por sexo, en porcentajes

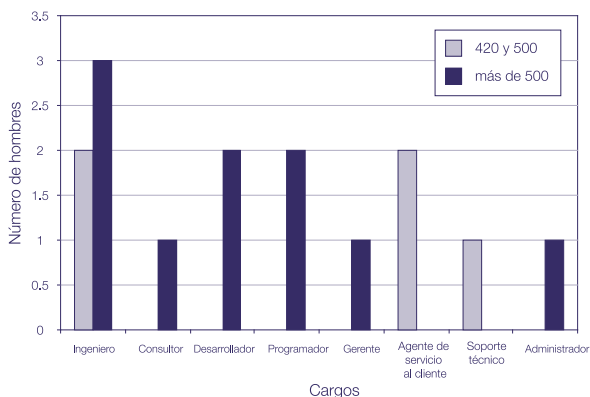


Nota: No incluye a 8 personas que omitieron identificar su sexo.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

El siguiente gráfico ilustra la relación entre los salarios codificados en los dos rangos más altos de la población encuestada –¢420 mil y ¢500 mil, y más de ¢500 mil– y los cargos que ocupaban los 15 hombres que reportaron ganar esos salarios.

Gráfico 12. Cargos ocupados por los 15 hombres que reportaron salarios en los dos rangos más altos de la población encuestada: entre ¢420 mil y ¢500 mil, y más de ¢500 mil, en cifras absolutas

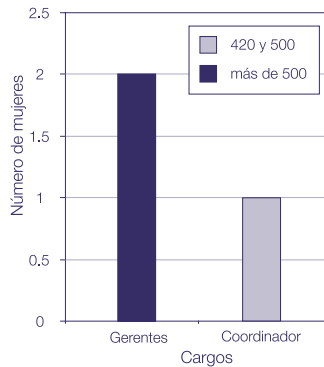


Nota: No incluye a 8 personas que omitieron identificar su sexo.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

El siguiente gráfico presenta la relación entre los salarios codificados en los dos rangos más altos de la población encuestada –¢420 mil y ¢500 mil, y más de ¢500 mil– y los cargos que ocupaban las 3 mujeres que reportaron ganar esos salarios.

Gráfico 13. Cargos ocupados por las 3 mujeres que reportaron salarios en los dos rangos más altos de la población encuestada: entre ¢420 mil y ¢500 mil, y más de ¢500 mil, en cifras absolutas



Nota: No incluye a 8 personas que omitieron identificar su sexo.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación

Salario codificado por empresa

El siguiente cuadro ilustra el hecho de que, en la población encuestada, la Empresa A fue la que mostró una mayor ‘polarización’ salarial –es decir, con las personas agrupadas en los niveles salariales de los extremos, y también que esta compañía –productora de *software*– registró la mayor proporción de personas (68.8%) con los salarios más altos (más de ¢500 mil), todos ellos hombres.

También de la población encuestada, la Empresa C registró el segundo lugar en número de personas con los salarios más altos (2 o el 4.4% del personal encuestado), mientras que la Empresa B registró a 1 persona (el 1.7% del personal encuestado) en ese nivel salarial.

Además, las Empresas B y C mostraron una menor polarización salarial que la Empresa A, pues su personal encuestado se repartió de manera bastante similar en los distintos niveles salariales codificados.

Sin embargo, mientras el 55.9% del personal de la Empresa B encuestado (33 personas) se ubicó en el nivel salarial de entre ¢220 mil y ¢300 mil, el 31.1% (14 personas) y el 26.7% (12 personas) del personal de la Empresa C encuestado se ubicaron en los niveles salariales más bajos, de entre ¢120 mil y ¢200 mil, y ¢100 mil y ¢120 mil, respectivamente.

Cuadro 15. Salario codificado de la población encuestada por empresa en cifras absolutas y porcentuales

	100 y 120	120 y 200	200 y 220	220 y 300	300 y 320	320 y 400	400 y 420	420 y 500	más de 500	Total
Empresa A		1	1	3					11	16
% en la Empresa		6,3%	6,3%	18,8%					68,8%	100,0%
Empresa B	1	4	6	33	3	7	1	3	1	59
% en la Empresa	1,7%	6,8%	10,2%	55,9%	5,1%	11,9%	1,7%	5,1%	1,7%	100,0%
Empresa C	12	14	2	2	4	5	1	3	2	45
% en la Empresa	26,7%	31,1%	4,4%	4,4%	8,9%	11,1%	2,2%	6,7%	4,4%	100,0%
Totales	13	19	9	38	7	12	2	6	14	120
% en la Empresa	10,8%	15,8%	7,5%	31,7%	5,8%	10,0%	1,7%	5,0%	11,7%	100,0%

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

El peso del sexo en el nivel salarial

Al aplicar el análisis de regresión múltiple con la variable *Salario codificado* como criterio y las variables *Sexo*, *Antigüedad en el cargo*, *Edad* y *Nivel educativo* como predictores, se encontró que el *Sexo* es una de las variables que –manteniendo las otras constantes– influye en el nivel salarial: *ser mujer tiene una relación significativa* ($\beta = -,167$, $p < 0.05$) *con el hecho de tener un salario más bajo que los hombres, mientras que, igualmente, manteniendo las otras variables constantes, ser hombre tiene una correlación significativa con el hecho de tener un salario más elevado.*

En términos del peso relativo en la predicción, las variables que tienen una relación significativa con el nivel salarial son el *Nivel educativo* ($\beta = ,585$ $p < 0.001$), los *Años de laborar en el cargo* (o antigüedad $\beta = ,244$ $p < 0.01$) y el *Sexo* ($\beta = -,167$ $p < 0.05$, en ese orden. La edad no alcanza a tener una relación significativa con el salario cuando es incluida en un modelo de regresión junto con otros predictores importantes del salario en esta encuesta.

Dicho de otra forma: el hecho de ser hombre, tener más tiempo de laborar en el cargo y tener un mayor nivel educativo, está fuertemente relacionado con tener un salario mayor. La correlación entre todas las variables seleccionadas se muestra en el cuadro 16. Los resultados del análisis de regresión se muestran en el cuadro 17.

Cuadro 16. Correlaciones simples entre las variables Salario, Sexo, Años de laborar en el cargo, Edad y Nivel educativo de la población encuestada

	Salario	Sexo	Años de laborar en el cargo	Edad	Nivel educativo
Salario	–	–,288**	,359***	,288**	,646***
Sexo		–	–,272**	–,013	–,082
Años de laborar			–	,336***	,174
Edad en años				–	,382***
Nivel educativo					–

** La correlación es significativa al $p < .01$

*** La correlación es significativa al $p < .001$

Nota: No incluye a 8 personas que omitieron identificar su sexo.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Cuadro 17. Análisis de regresión múltiple del salario de la población encuestada en las tres empresas

Predictores	β
Edad	–,067 n.s.
Sexo	–,167*
Años de laborar en el cargo	,244**
Nivel educativo	,585***
F(4,117)	24,552***
R2	,479

n.s.= no significativo

* significancia al $p < 0.05$,

** significancia al $p < .01$,

*** significancia al $p < .001$

Nota: No incluye a 8 personas que omitieron identificar su sexo.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Opiniones sobre las destrezas de los hombres y las mujeres en su empresa

Esta sección del cuestionario permitía registrar tres destrezas para cada sexo. La siguiente tabla ilustra comparativamente las diez respuestas obtenidas en primer lugar para hombres y mujeres, en orden de mayor mención para las tres posibilidades de respuesta (representaron entre el 80% y el 98% del total de respuestas, en cada opción).

Cuadro 18. Destrezas de los hombres y mujeres en su empresa en orden de mayor mención (de 98% al 80% del total de destrezas mencionadas)

Destrezas hombres	Destrezas mujeres
1. Esfuerzo físico	1. Esfuerzo físico*
2. Individualismo	2. Cumplir varias funciones*
3. Relaciones interpersonales*	3. Organización*
4. Destreza matemática**	4. Relaciones interpersonales**
5. Programación*	5. Recursos humanos**
6. Rapidez*	6. Comprensión–empatía**
7. Comprensión–Empatía	7. Buscar soluciones**
8. Buscar soluciones**	8. Desarrollo intelectual*
9. Cuentas técnicas	9. Soporte técnico
10. Desarrollo intelectual*	10. Servicio al cliente

* Indica que esta destreza se repitió como opción una vez.

** Indica que esta destreza se repitió como opción dos veces.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Puede observarse que también las respuestas a esta parte del cuestionario tienden a identificar con las mujeres, las capacidades de sociabilidad (relaciones interpersonales, recursos humanos, comprensión–empatía) y *multitasking* (cumplir varias funciones), mientras que en segundo término se relacionó con ellas el desarrollo intelectual y el soporte técnico.

Y también en las respuestas al cuestionario se tendió a identificar a los hombres con las actividades que requieren razonamiento lógico y conocimiento técnico (destreza matemática, programación), la rapidez y el individualismo. Aunque en

el caso de los hombres, además de estas características, también se los vinculó con la capacidad de desarrollar relaciones interpersonales.

Por otro lado, el hecho de que “esfuerzo físico” fuera la característica que obtuvo la mayor cantidad de menciones tanto para las mujeres como para los hombres, parece deberse –principal, pero no exclusivamente– a que la mayoría de quienes contestaron fueron personas que trabajaban como agentes de servicio al cliente, en el *contact center*, un trabajo que, como se vio en las entrevistas, es agotador tanto por el número de llamadas que deben contestar, como por tener que atender a clientes que hacen reclamos. Es decir, que “esfuerzo físico” no es, en la encuesta, sinónimo de uso de fuerza corporal, sino de cansancio y de capacidad de soportar trabajo bajo presión.

Causas por la que los hombres y las mujeres dejan de trabajar en su empresa

Igual que en la pregunta anterior, en esta se permitía registrar tres causas para cada sexo. El siguiente cuadro ilustra comparativamente el total de las respuestas obtenidas para hombres y mujeres, en orden de mayor mención para las tres posibilidades de respuesta (registraron del 98% al 5% del total).

Cuadro 19. Causas por las que los hombres y las mujeres dejan de trabajar en su empresa en orden de mayor mención (del 98% al 5% del total)

Causas hombres 1	Causas mujeres 1
1. Igual que el otro género	1. Igual que el otro género
2. No sé	2. No sé
3. Aburrimiento**	3. Aburrimiento*
4. Falta de oportunidad	4. Falta de oportunidad
5. Mayor estabilidad*	5. Distancia*
6. Ambiente laboral, estrés*	6. Mayor estabilidad*
7. Dificultades de horario	7. Ambiente laboral, estrés**
8. Falta de motivación	8. Dificultades de horario
9. Razones familiares o personales*	9. Razones familiares o personales**
10 Estudiar**	10. Estudiar
11. Mejores oportunidades**	11. Mejores oportunidades
12. Despido	12. Despido
13. Enfermedad	13. Maternidad

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Como puede apreciarse, las causas para que tanto las mujeres como los hombres dejen de laborar en las empresas encuestadas fueron muy similares, y se centraron mucho en temas relacionados con el ambiente laboral: con el “aburrimiento” y la “falta de oportunidad” como las más mencionadas, y seguidas por “mayor estabilidad”, “ambiente laboral, estrés”, “falta de motivación”.

Esto ratifica lo encontrado en las entrevistas, especialmente en las Empresas B y C, en cuanto a la intensidad de la carga de trabajo, que produce “cansancio”.

También se citaron causas relacionadas con el hecho de “estudiar” que, por la juventud de la población encuestada, y por los resultados obtenidos en las entrevistas, parecería también estar asociada con las “dificultades de horario”.

No obstante, en las mujeres aparecen otras dos causas, si bien no como las más priorizadas: la “distancia” y la “maternidad”.

Mientras la segunda está claramente vinculada con la carga que la división sexual del trabajo pone en las mujeres, la “distancia” pudiera estar asociada con una menor libertad o autonomía de acción de algunas mujeres, por ejemplo, porque deben medir su tiempo para llegar al hogar a cumplir con el trabajo reproductivo.

En el caso de los hombres, una causa adicional citada, si bien, de manera subordinada, fue por “enfermedad”.

Razones por las que usted dejaría de trabajar o trabajaría tiempos parciales

Esta pregunta de la encuesta consultó sobre las razones por las cuales la persona dejaría de trabajar o trabajaría tiempos parciales. Se plantearon cuatro opciones, con posibilidad de marcar más de una, y también se dio la posibilidad de registrar a discreción otras razones.

En cuanto a las cuatro opciones, mientras las mujeres superaron ligeramente a los hombres en apoyo de la idea de dejar de trabajar o trabajar tiempos parciales para estudiar, las mujeres casi cuadruplicaron al número de hombres que afirmó que lo haría para cuidar a los hijos (34 mujeres y 9 hombres).

Sin embargo, un número más parejo de hombres y mujeres dijo que dejaría de trabajar o trabajaría tiempos parciales para atender obligaciones familiares (23 mujeres y 20 hombres).

Los hombres solo superaron a las mujeres al escoger la opción de dejar de trabajar o trabajar tiempos parciales para viajar (18 hombres y 8 mujeres). Una posible interpretación de esto podría ser la mayor independencia y libertad de acción socialmente estimulada en los hombres, frente a la más restringida independencia y libertad de acción socialmente inculcada en las mujeres.

Lo anterior también se vio, en las entrevistas, en el hecho de que ellas rechazaran o fueran “más tardadas” en aceptar hacer viajes laborales, debido a las responsabilidades que tienen hacia otras personas.

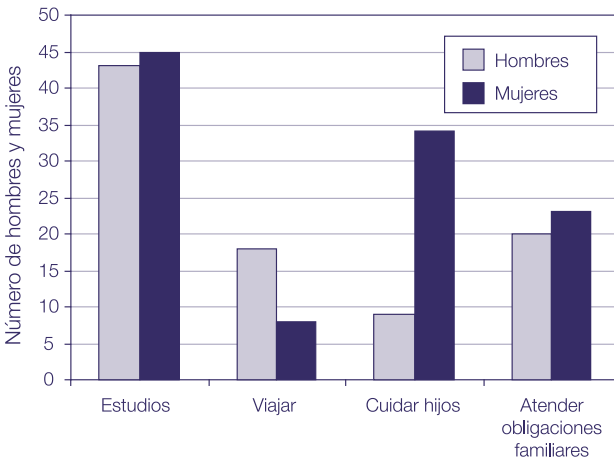
En esta misma línea de interpretación, puede analizarse el hecho de que más hombres que mujeres registraran como su primera opción de “otras razones” para dejar de trabajar o trabajar tiempos parciales, el buscar tener tiempo para otras actividades o realizar trabajo independiente, y que únicamente mujeres registraran como su primera opción de “otras razones” para dejar de trabajar o trabajar tiempos parciales las razones: “ayudar a mi cónyuge” y “por salud-embarazo”. Un hombre sí registró como su segunda causa, en “otras razones”, la de ayudar a su cónyuge.

Una razón para dejar de trabajar o trabajar tiempos parciales que sí fue suscrita casi igualmente por hombres (5) y mujeres (4), fue “por una oportunidad de salario mejor” pero, como se ve, esta respuesta es contradictoria con la pregunta.

Causas por que los hombres matriculan más que las mujeres en carreras relacionadas con Tecnologías de la Información (TI)

Esta pregunta permitía escoger entre cinco posibles causas, en una escala que iba desde el desacuerdo total (1) hasta el total acuerdo (6). Se optó por esta opción de escala de número par porque, al ser las temáticas relativas al sexo y al género, por

Gráfico 14. Razones por las que dejaría de trabajar o trabajaría tiempos parciales en cifras absolutas



Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

lo general, sensibles, se evitó que existiera un anclaje en un punto medio y así las personas tuvieron que optar por posiciones más definidas.

Las dos causas con las cuales mujeres y hombres concordaron en que explican por qué más hombres que mujeres matriculan en las carreras relacionadas con TI, fueron porque “desde la infancia los hombres juegan con objetos mecánicos más que las mujeres” y porque “los hombres tienden a las ciencias y las mujeres a las letras”.

En el primer caso, es decir, porque “desde la infancia los hombres juegan con objetos mecánicos más que las mujeres”, esta causa fue ligeramente más apoyada por las mujeres (con una media de 4.38) que por los hombres (con una media de 4.27).

En el segundo caso, esto es, “porque los hombres tienden a las ciencias y las mujeres a las letras”, esta causa fue bastante más apoyada por los hombres (con una media de 3.53) que por las mujeres (con una media de 3.08).

Las otras tres posibles causas sugeridas, esto es, “por ser carreras más propias de hombres que de mujeres”, porque “los exámenes de admisión a estas carreras son más difíciles para las mujeres que para los hombres”, y porque específicamente “los exámenes del ITCR son más difíciles para las mujeres que para los hombres”, alcanzaron un apoyo inferior.

Si bien en los tres casos fueron más los hombres que las mujeres quienes les dieron algún grado de apoyo, ni en estos ni en las otras opciones la diferencia registrada en las respuestas de hombres y mujeres fue estadísticamente significativa.⁵⁹

El cuadro 20 ilustra los promedios alcanzados por cada posible causa, según sexo.

Así, las dos conclusiones más importantes que pueden sacarse de las respuestas de esta sección de la encuesta son:

1. Se registró un grado de apoyo, entre hombres y mujeres, para el argumento según el cual el hecho de que ellas matriculen en menor número que ellos, en carreras de TI, está asociado con su familiarización con ciertos juegos y juguetes en la infancia, es decir, que sería resultado del proceso de socialización especializada en géneros.

59 Que las diferencias son estadísticamente significativas, implica que, en efecto, un grupo apoya más que el otro la frase, y que si la encuesta fuese repetida miles de veces en la misma población, en el 95% de las veces se encontraría el mismo resultado. Esto indica que las diferencias no son azarosas, sino que son consistentes e indican formas significativamente distintas de ver la realidad dependiendo del género. Cuando las diferencias no son significativas, esto quiere decir que hombres y mujeres parecen respaldar o rechazar la frase en igual medida, y que las ligeras diferencias encontradas se deben posiblemente al azar, es decir, que en esta muestra en particular se observan estas variaciones, pero que no son generalizables. Agradezco a la Dra. Vanessa Smith tan clara explicación de este concepto.

2. Hombres y mujeres también dieron un grado de apoyo, aunque inferior al primero, al argumento de una supuesta mayor “tendencia” de los hombres, que las mujeres, hacia las ciencias, como causa de que ellas matriculan en menor número que ellos, en carreras de TI.

Cuadro 20. Causas por las que más hombres que mujeres matriculan en carreras de TI, según la población encuestada

Causas	Hombres		Mujeres		Pruebas de significancia*
	ME	DE	ME	DE	
1. “Desde su infancia los hombres juegan con objetos mecánicos más que las mujeres”	4,27	1,55	4,38	1,61	$t_{(113)} = -0,38$, n.s.
2. “Los hombres tiende a las ciencias y las mujeres a las letras”	3,53	1,55	3,08	1,74	$t_{(113)} = 1,44$, n.s.
3. “Son carreras más propias de hombres que de mujeres”	2,67	1,72	2,27	1,70	$t_{(113)} = 1,27$, n.s.
4. “Los exámenes son más difíciles para hombres que para mujeres”	1,87	1,38	1,85	1,54	$t_{(113)} = ,08$, n.s.
5. “Los exámenes del ITCR son más difíciles para las mujeres que para los hombres”	1,91	1,43	1,64	1,35	$t_{(112)} = 1,05$, n.s.

Nota: Se presentan las puntuaciones medias (ME) y las desviaciones estándar (DE) de las respuestas de los y las entrevistadas a cada ítem en una escala de 1 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo).

** = Pruebas t para muestras independientes, indican la presencia de diferencias estadísticamente significativas en el apoyo a cada frase entre hombres y mujeres. n.s. = diferencias no significativas.*

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

Dado el respaldo recibido por la idea de que sería la socialización la que determinaría la diferencia en el número de matrículas de hombres y mujeres en carreras de TI, y dado también el menor nivel de apoyo dado –principalmente por las mujeres–, a las otras tres causas, que naturalizan la falta de idoneidad de ellas para incursionar en estas carreras, el apoyo a la creencia de que una mayor “tendencia” a las ciencias en los hombres contribuye a explicar la mayor matrícula de ellos en las carreras de TI, también parece estar asociada con la idea de que una socialización distinta sería una causa por la cual esto ocurre.

Apoyo a estereotipos sobre hombres y mujeres

De manera similar a la pregunta anterior, esta permitía establecer la propia posición con una escala que iba desde el desacuerdo total (1) hasta el total acuerdo (6) con quince frases que generalizaban ideas acerca de hombres y mujeres.

De todas las frases planteadas, la que logró el puntaje más elevado fue la de que “las responsabilidades con los hijos y el hogar limitan más la disposición laboral de las mujeres que la de los hombres”, que obtuvo más apoyo de ellas (4.88) que de ellos (3.95) (diferencia estadísticamente significativa).

La siguiente frase más apoyada fue que “las mujeres son más comunicativas que los hombres”, y nuevamente, lo fue un poco más por ellas (4.86), que por ellos (4.07) (diferencia estadísticamente significativa).

Enseguida, la oración más apoyada fue que “las mujeres tienden a sacrificarse por los demás”, y también fue más apoyada por ellas (4.31), que por ellos (3.24) (diferencia estadísticamente significativa).

El siguiente lugar lo ocupó la frase “las mujeres son más ordenadas que los hombres”, que igualmente fue más apoyada por ellas (4.30), que por ellos (3.76) (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

Siguió en la escala la idea de que “las mujeres son mejores que los hombres para realizar varias tareas (*multitasking*)”, y tuvo más apoyo de ellas (4.10), que de ellos (3.24) (pero la diferencia no fue estadísticamente significativa).

A continuación se ubicó la oración “los hombres tienen mayor libertad de realizar viajes laborales”, con bastante consenso por parte de mujeres (3.78) y de hombres (3.61) (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

Otro consenso, bastante tradicional, se registró para la siguiente frase con mayor apoyo: “las mujeres deben escoger trabajos que no las lleven a descuidar a los hijos”, que fue apoyada un poco más por las propias mujeres (3.73) que por los hombres (3.23) (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

Siguió la idea de que “las mujeres son más modestas que los hombres”, que fue apoyada bastante más por ellas (3.63), que por ellos (2.94) (la diferencia fue estadísticamente significativa).

De seguido, las mujeres (3.40) estuvieron más de acuerdo que los hombres (2.98), con que “las mujeres se ausentan del trabajo con más frecuencia que los hombres” (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

Pero, los hombres (3.33) estuvieron más de acuerdo que las mujeres (2.73) con la idea de que “los hombres son más competitivos” que ellas (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

Otro consenso se registró en cuanto a la idea de que “el trabajo de la esposa es una ayuda para el hogar, un complemento del trabajo del esposo”, la cual fue apoyada un poco más por las mujeres (3.20) que por los hombres (2.93) (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

Por si quedara duda de la mayor capacidad de alardeo de los hombres, ellos apoyaron más (2.89) que ellas (1.82), la idea de que “los hombres tienen más capacidad de ser líderes que las mujeres”, (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

Y también la idea de que “los hombres defienden mejor su punto de vista”, aunque ellos (2.85) estuvieron bastante secundados por ellas (2.25), (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

Además, ellos (2.57) apoyaron más la idea según la cual “es más importante que el esposo ascienda en el trabajo”, pero todavía hay ellas (2.40) que también dieron respaldo a este argumento (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

Ellos (2.50) también consideraron que “los hombres son mejores para las matemáticas y las ciencias que las mujeres”, mientras que a ellas (1.70) apenas les gustó esta idea (la diferencia fue estadísticamente significativa).

Las propias mujeres apoyaron la idea de que “las mujeres son más tímidas para hablar en público” y le dieron más puntaje (2.42) que ellos (2.09) (la diferencia fue estadísticamente significativa).

Finalmente, se produjo un empate en el apoyo a la frase “los hombres leen más que las mujeres”, aunque esta idea les gustó un poco más a ellos (2.35) que a ellas (2.31) (la diferencia no fue estadísticamente significativa).

De estas respuestas, sobresalen los siguientes tres aspectos:

1. Existe un reconocimiento tanto por las propias mujeres, como por los hombres, de que la disposición laboral de ellas está más limitada por la carga que les pone la división sexual del trabajo, lo cual implícitamente naturaliza esta división. Además, esta percepción fue más fuerte en los hombres que en las mujeres, probablemente por la actitud resiliente que adoptan las mujeres que hacen frente a la ‘doble jornada’ laboral, es decir, que trabajan remuneradamente, además de atender gratuitamente a los hijos e hijas.
2. Tanto las mujeres como los hombres mostraron posiciones bastante tradicionales en relación con la división sexual del trabajo, como que el trabajo de las mujeres es solo “un complemento” del trabajo del marido y que “es más importante que el marido ascienda en el trabajo”.
3. Se registró una asociación de características como timidez, menor asertividad, mayor “sacrificio por los demás” y menor libertad para hacer viajes laborales,

con el género femenino, mientras que la mayor “competitividad”, la mayor capacidad para las matemáticas, la asertividad y la mayor libertad de acción y de movimiento, se asociaron con el género masculino. Pero también parece percibirse una actitud crítica de parte de las mujeres al hecho de que sus disposiciones o *habitus* de género las limitan para alardear o exponer sus capacidades y logros en igual medida que los hombres, pues al mismo tiempo ellas parecen autopercebirse tan capaces como ellos.

Cuadro 21. Estereotipos sobre los hombres y las mujeres, según la población encuestada

En general...	Hombres		Mujeres		Pruebas de significancia*
	ME	DE	ME	DE	
1. Los hombres son mejores para las matemáticas y las ciencias que las mujeres	2,50	1,66	1,70	1,21	$t_{(101)} = 2,94, p < .01$
2. Las mujeres son más comunicativas que los hombres	4,07	1,68	4,86	1,63	$t_{(113)} = -2,56 p < .05$
3. Los hombres leen más que las mujeres	2,35	1,32	2,31	1,42	$t_{(112)} = 1,57, n.s.$
4. Las mujeres son más ordenadas que los hombres	3,76	1,53	4,30	1,74	$t_{(106)} = -1,70, n.s.$
5. Las mujeres se ausentan del trabajo con más frecuencia que los hombres	2,98	1,60	3,40	1,66	$t_{(112)} = -1,37, n.s.$
6. Los hombres tienen más capacidad de ser líderes que las mujeres	2,89	1,66	1,82	1,30	$t_{(105)} = 3,88, p < .001$
7. Las mujeres son mejores que los hombres para realizar varias tareas (multitasking)	3,24	1,60	4,10	1,83	$t_{(112)} = -2,68, p < .01$
8. Los hombres tienen mayor libertad de realizar viajes laborales	3,61	1,61	3,78	1,90	$t_{(112)} = -0,51, n.s.$
9. Las responsabilidades con los hijos y el hogar limitan más la disposición laboral de las mujeres que la de los hombres	3,95	1,72	4,88	1,39	$t_{(106)} = -3,18, p < .01$
10. Las mujeres son más modestas que los hombres	2,96	1,63	3,63	1,70	$t_{(112)} = -2,122, p < .05$
11. Los hombres defienden mejor sus puntos de vista	2,85	1,70	2,25	1,56	$t_{(112)} = 1,96, n.s.$

Continúa

Continuación

En general...	Hombres		Mujeres		Pruebas de significancia*
	ME	DE	ME	DE	
12. Las mujeres son más tímidas para hablar en público	2,09	1,16	2,42	1,64	$t_{(107)} = -1,26, p < .05$
13. Los hombres son más competitivos	3,33	1,86	2,73	1,84	$t_{(113)} = 1,72, n.s.$
14. Las mujeres tienden a sacrificarse por los demás	3,24	1,59	4,31	1,51	$t_{(111)} = -3,65, p < .001$
15. Es más importante que el esposo ascienda en el trabajo	2,57	1,60	2,40	1,83	$t_{(110)} = 0,55, n.s.$
16. El trabajo de la esposa es una ayuda para el hogar, un complemento del trabajo del esposo.	2,93	1,60	3,20	1,66	$t_{(112)} = -1,37, n.s.$
17. Las mujeres deben escoger trabajos que nos las lleven a descuidar a los hijos.	3,23	1,66	3,73	1,86	$t_{(113)} = -1,51, n.s.$

Nota: Se presentan las puntuaciones medias (ME) y las desviaciones estándar (DE) de las respuestas de los y las entrevistadas a cada ítem en una escala de 1 (totalmente de desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo).

** = Pruebas t para muestras independientes, indican la presencia de diferencias estadísticamente significativas en el apoyo a cada frase entre hombres y mujeres.*

n.s. = diferencias no significativas.

Fuente: Cuestionarios recogidos por la investigación.

CONCLUSIONES: ¿TEAM LEADERS VERSUS CHEER LEADERS?

Una mirada global a los resultados de la encuesta permite encontrar varias coincidencias entre la información aportada en las entrevistas y estos resultados:

- En las empresas estudiadas predomina una población joven, con un alto nivel educativo (principalmente universitaria).
- Hombres y mujeres se encuentran segregados en las ocupaciones de acuerdo con las destrezas y habilidades de género aprendidas: los primeros predominan en las ocupaciones técnicas y científicas, mientras que las mujeres en las que requieren habilidades sociales y administrativas. A su vez, las ocupaciones en las que se desempeñan los hombres son mejor pagadas que aquellas desempeñadas por las mujeres.
- Los hombres tienen mayor antigüedad que las mujeres. Como se sabe, la antigüedad es un factor que incide en un mayor salario.
- Hay más mujeres ganando los salarios medios y bajos, y más hombres ganando los salarios más altos.

- Las mujeres aparecen más limitadas para asumir retos laborales, como viajes, ascensos y horarios extraordinarios, debido a sus responsabilidades reproductivas. Esto es una desventaja que en el mundo del trabajo remunerado las afecta simbólicamente y económicamente. En este sentido, los hombres tienen mayor libertad de acción. Esto es una ventaja que en el mundo del trabajo remunerado los favorece simbólicamente y económicamente.
- Las mujeres aparecen limitadas por características de género aprendidas, como la disposición a materner y “levantar” a los hombres, la timidez, la modestia y la falta de agresividad, al momento de autoevaluar su desempeño. Esto es una desventaja que en los procesos de evaluación que utilizan las empresas de la nueva economía costarricense, las afecta económicamente, así como en su posibilidad de lograr ascensos o niveles de liderazgo (coordinadores, supervisores, *team leaders*—líderes de equipo—). Simplificando un poco las cosas, y haciendo una metáfora, podría entonces decirse, que debido a su aprendizaje del género femenino, más que a ser *team leaders*, las mujeres tienden a ocupar el lugar de *cheer leaders* (animadoras de los otros).
- En contraste, en esos mismos procesos de autoevaluación del desempeño, los hombres sacan ventaja de características de género igualmente aprendidas, como la agresividad para competir y la capacidad de alardear de los propios logros. Esto los beneficia económicamente, así como en su posibilidad de lograr ascensos o niveles de liderazgo (coordinadores, supervisores, *team leaders*).

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES: UNA ECONOMÍA TRANSGÉNERO QUE PONE EN DESVENTAJA A LAS MUJERES

A pesar de que en la institucionalidad pública y privada del país, existe la voluntad expresada en discursos, de incorporar a más mujeres al mercado laboral que produce o trabaja con nuevas tecnologías, la reproducción de *instituciones* como la especialización humana en géneros dicotómicos y simbólicamente jerarquizados, de lo masculino y lo femenino, y la tradicional división sexual del trabajo, así como las *prácticas* de discriminación y de hostilización derivadas de *representaciones* que las subestiman (el orden simbólico internalizado), desalienta a las mujeres de incorporarse a las profesiones hoy por hoy masculinizadas, relacionadas con tales tecnologías, y cuando están ubicadas en el mercado de la 'nueva economía' costarricense, las coloca en desventaja para competir con los hombres por mejores puestos y salarios.⁶⁰

La investigación en las tres empresas, expuesta en el Capítulo 3, mostró que también en el sector 'de punta' de la nueva economía nacional, las mujeres se concentran en las profesiones y oficios considerados como 'propios de las mujeres', porque son una suerte de extensión de las actividades para las que las prepara su socialización en el género femenino y a las que las asigna la división sexual del trabajo (cuido y reproducción de los otros).

Además, por su internalización del *habitus* de género y su especialización en destrezas del género femenino, en el mercado laboral se las valora precisamente para las profesiones y oficios que más usan tales disposiciones y destrezas: Recursos Humanos, Servicio al Cliente, Administración, mientras que se subestiman sus

60 Es importante reiterar que no se trata tan solo de las representaciones y prácticas misóginas que hablan de ese orden simbólico, sino de los esquemas de percepción y disposiciones interiorizadas –en el sentido de estructuras sociales 'encarnadas' tanto por los hombres como por las mujeres– como apuntara Bourdieu (2001: 40), y que son reproducidas socialmente por la familia, la escuela, etc.

capacidades –incluso cuando se han profesionalizado en ellas– para desempeñarse en ocupaciones técnicas consideradas ‘masculinas’.

En parte debido a que las actividades ‘femeninas’ no son las más valoradas simbólicamente, tampoco son las que reciben las remuneraciones más altas. Esto se comprobó tanto mediante las entrevistas y la encuesta aplicada, como luego de contrastar estos resultados con las cifras que aportan las EHPM y la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (2004).

En contraste, la investigación también permitió determinar que, a pesar de tener giros diferentes, en las tres empresas objeto de la investigación, los hombres tienden a predominar en aquellas profesiones y oficios que requieren de un mayor conocimiento técnico, uso del pensamiento lógico y matemático, y mayor rapidez en el manejo de las nuevas tecnologías.

Siendo las actividades ‘masculinas’ más valoradas simbólicamente, también son las que reciben las remuneraciones más altas.

Lo anterior se refleja en el hecho de que, si bien el nivel educativo y la experiencia o antigüedad en el cargo se verificaron como fuertes predictores del salario, la variable *Sexo* también mostró tener un peso estadístico específico como predictor del salario: en las tres empresas estudiadas existe una fuerte relación entre ser hombre, tener mayor nivel educativo y mayor antigüedad en el cargo, y el salario –más elevado– que se percibe, con respecto a las mujeres.

Esta constatación, de que existen representaciones y prácticas derivadas de la división sexual del trabajo y de la especialización en géneros, que afectan desfavorablemente los salarios que obtienen las mujeres, se convierte así en el hecho que podría explicar –como lo hace para el caso de las tres empresas estudiadas– la diferencia salarial por el factor discriminación, encontrada entre hombres y mujeres con igual calificación, experiencia y que realizan las mismas ocupaciones, y que como se planteó en el capítulo de análisis del mercado laboral, fue de 14% a favor de los hombres, durante la década de los años noventa.⁶¹

La hipótesis principal de esta investigación probó, pues, corresponder con las dinámicas encontradas. Y el análisis de la participación de hombres y mujeres en la nueva economía costarricense a partir de los géneros masculino y femenino como reparto diferenciado de disposiciones y capacidades, resultó de gran riqueza y utilidad para comprender mejor los fenómenos como la brecha salarial en contra de las mujeres, los límites que ellas encuentran

61 Como se explicó en ese capítulo, la diferencia salarial ‘bruta’ –es decir, resultante del conjunto de las variables señaladas– entre hombres y mujeres, en el período 1997-2004, alcanzó un promedio del 19.31% a favor de los hombres.

para ascender profesionalmente y su segregación en ocupaciones diferenciadas por sexo, que suelen ser las menos valoradas simbólicamente y económicamente.

Entre los factores derivados de *la especialización de las mujeres en el género femenino* que las colocan en desventaja frente a los hombres, en las empresas estudiadas, se encontraron:

- disposiciones aprendidas e internalizadas para ‘levantar’ al otro masculino (compulsión de restituir el orden simbólico) y para servir a los otros antes que para afirmar el propio interés (competir)
- disposiciones aprendidas e internalizadas para la modestia y no para la auto-exposición y ‘alardeo’
- disposiciones aprendidas e internalizadas para la maternación del otro masculino y para la docilidad
- disposiciones aprendidas e internalizadas para preferir profesiones relacionadas con las anteriores, antes que con las matemáticas y la técnica
- disposiciones aprendidas e internalizadas para reproducir el papel tradicional de las mujeres en la división sexual del trabajo: matrimonio y maternidad.

Entre los factores derivados del lugar que ocupan las mujeres en la *división sexual del trabajo* y que las colocan en desventaja frente a los hombres, en las empresas estudiadas, se encontraron:

- limitaciones para hacer viajes laborales
- limitaciones para trabajar en horarios nocturnos y de madrugada
- limitaciones para optar por cargos de mayor responsabilidad y mejor paga.

Como se dijo, la subestimación de las mujeres en función de la *división sexual del trabajo*, tiene que ver con que tanto mujeres como hombres naturalizan el hecho de que en algún momento de su vida laboral ellas deberán retirarse al ámbito del trabajo reproductivo no remunerado, para atender la carga familiar, un *cálculo a valor presente* sobre el activo-mujer.

Entre las estrategias desplegadas, principalmente por hombres, para sacar a las mujeres del mercado laboral estudiado y ‘devolverlas’ a su lugar de mujeres, se encontraron:

- barreras de entrada a las profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías.
- menosprecio del conocimiento técnico de las mujeres una vez que lo han adquirido
- preferencia de contratar hombres en vez de mujeres, aunque estas tengan el conocimiento técnico especializado en las nuevas tecnologías
- menosprecio del género de las mujeres (misoginia)
- sexismo y acoso sexual

- hostilización de género cuando el medio está masculinizado (por ejemplo, durante el estudio de las carreras y en el caso de la Empresa A)
- hostilización para que no laboren en horarios nocturnos y de madrugada debido a prejuicios culturales sobre los lugares y tiempos ‘apropiados’ para las mujeres.

En cuanto a la subestimación del conocimiento técnico de las escasas mujeres profesionales en computación, por el hecho de ser mujeres, es importante hacer notar que ello relativiza el argumento de que se contrata a pocas mujeres programadoras porque hay una insuficiente oferta de ellas. En realidad, se tiende a *preferir* a hombres programadores por prejuicios relacionados con el género de las mujeres.

La subestimación del conocimiento técnico de las mujeres en este mercado hace que ellas deban ajustar sus expectativas hacia la baja, lo cual también se refleja en que no laboren en los puestos con mayor remuneración y reconocimiento simbólico, ni tengan iguales posibilidades de ascenso que los hombres.⁶²

En el mercado laboral de las tres empresas incluidas en el estudio, se encontró que las mujeres deben superar los siguientes obstáculos y barreras:

- un ambiente en el cual se practica y estimula una fuerte competencia individual, ‘masculinizado’ y “difícil”, que sobrecarga a las mujeres
- las mujeres están constantemente a prueba
- las mujeres se sienten obligadas a invertir más o sobreexigirse para tener visibilidad
- cuando trabajan como programadoras, se subestima su conocimiento y experiencia.

En la investigación, también se encontró que, debido tanto a las disposiciones de género aprendidas, como al menosprecio del género femenino que se registra en el ambiente de trabajo, las mujeres tienen menos probabilidades de postularse y de ser elegidas en los mandos intermedios, que podrían beneficiarlas a través de aumentos salariales, bonos o premios y reconocimiento.

62 Nótese que estos hallazgos son coincidentes con las percepciones que expresaron quienes consideraron que sí existe un trato desventajoso para las mujeres en el caso particular de la industria costarricense del *software*, desventaja que –como se explicó en el Capítulo I, atribuyeron a: “las posibilidades de contratación” (46,2%), “el tipo de trabajo que se les asigna” (38,5%), “los salarios que se les pagan” (15,4%) y “las posibilidades de ascenso” (15,4%). (BID *et al.*, 2003: 51)

En este sentido, no parece que haya poca oferta de mujeres con el conocimiento técnico requerido, sino un conjunto de condiciones que las desalientan de incursionar de manera más numerosa y constante en ciertas carreras y ocupaciones.

Además, surgió como una constante que la mayor familiarización de los hombres, gracias a su socialización en el género masculino, con juguetes mecánicos y juegos que implican tiempo disponible, libertad de acción y de experimentación —y especialmente con los videojuegos—, les proporciona una ventaja sobre las niñas en su acercamiento a las profesiones y oficios, y a los procesos que requiere la nueva economía.

En particular, en las dos empresas transnacionales que formaron parte de la investigación, la práctica de resolver problemas y procesar volúmenes determinados de trabajo en plazos de tiempo limitados, y esto asociado con la obtención de bonos y premios, era la norma. Se trata de una estructura de funcionamiento similar a la que es típica de los videojuegos, y en la cual los hombres están mejor entrenados que las mujeres.

Las mujeres consideradas exitosas en el sector, lo son en la medida que adoptan una serie de cualidades y características que las alejan del depreciado género femenino, es decir, mientras menos se asemejen a una mujer y mientras más sean capaces de competir con los hombres, parecen reunir más requisitos para ser exitosas. Esto implica, para las mujeres, un sobreesfuerzo que, por el contrario, no existe para la generalidad de los hombres.

De las tres empresas analizadas, el *contact center*, esto es, la Empresa B, pareció ser un espacio laboral menos estresante para las mujeres, en términos del género aprendido, en la medida que por el giro de la compañía, se requieren y valoran más que en las Empresas A y C, las habilidades sociales y las disposiciones femeninas hacia el servicio, la tolerancia y la negociación.

A pesar de lo anterior, este supuesto valor agregado femenino, no se traduce en mejores salarios o posibilidades de ascenso para ellas, puesto que como se vio, al momento de evaluar los desempeños entran a jugar otras disposiciones de género que las desfavorecen y las colocan en desventaja.

El cuadro 1 ilustra el paradigma dentro del cual se produce esta inserción desventajosa de las mujeres en el mercado laboral, documentada por la investigación.

Cuadro 1. Paradigma de la economía política del sexo predominante a partir de la cual ocurre la inserción de las mujeres en el mercado laboral de la nueva economía costarricense

	Dimensión simbólica	Dimensión económica
	Especialización en géneros jerarquizados	División sexual del trabajo
Instituciones	<ul style="list-style-type: none"> -Hombre/masculinidad -Mujer/feminidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Pareja heterosexual reproductora -Matrimonio -Hijas e/o hijos
Prácticas	<ul style="list-style-type: none"> -Hombre productor, proveedor, público. -Mujer reproductora, productora, doméstica. 	<ul style="list-style-type: none"> -Producción -Colaboración en la crianza. -Participación en las actividades laborales 'masculinas', mejor reconocidas simbólicamente y económicamente. -Reproducción, crianza -Colaboración en la producción. -Participación en las actividades laborales 'femeninas' menos reconocidas simbólicamente y económicamente.
Representaciones	Hombre/masculinidad	Participación permanente en el mercado laboral
	<ul style="list-style-type: none"> -Ser 'para sí' -Dominancia -Protagonismo -Pensamiento lógico-matemático -Capacidad de abstracción -Autonomía en las decisiones -Libertad de acción 	<ul style="list-style-type: none"> -Libertad de horarios -Libertad de hacer viajes laborales -Disposición a ascender (asumir mayores responsabilidades y exigencias) -Disposición a tomar decisiones rápidamente
	Mujer/feminidad	Participación limitada en el mercado laboral
	<ul style="list-style-type: none"> -Ser 'para los otros' -Modestia -Docilidad -Habilidades sociales -Maternabilidad -Dominio de lo anecdótico -Autonomía condicionada por el servicio a los otros 	<ul style="list-style-type: none"> -Retiro intermitente del mercado laboral por crianza de los hijos -Limitaciones para viajar -Limitaciones para ascender -Limitaciones de horarios -Limitaciones para tomar decisiones rápidamente

Puede decirse que, mientras el país sigue siendo tradicional (*straight*) en la reproducción de los géneros, del 'hombre' y de la 'mujer', la cultura laboral de la nueva economía, al menos en lo que respecta a importantes transnacionales que son IED atraída por el país, es transgresora en términos de género —es 'transgénero' (*queer*)—,⁶³ porque dependiendo de su giro, estimula o presiona para que, tanto hombres como mujeres —pero especialmente las mujeres— deban desarrollar y adoptar disposiciones y capacidades que son 'propias' del otro género: las mujeres deben aprender a ser agresivas, deben dejar la modestia y autoexponer sus logros, y deben competir con los hombres, en vez de matenarlos, si quieren ser exitosas.

Por su parte, los hombres, especialmente los que laboran en Servicio al Cliente en los *contact centers*, deben sumar a esas habilidades y disposiciones masculinas ya aprendidas —y que les dan una ventaja sobre las mujeres—, aquellas 'propiamente femeninas', de ser tolerantes, empáticos, comunicativos y sociables con los clientes que llaman disgustados para hacer reclamos.

Pero, mientras mujeres y hombres en la nueva economía costarricense se someten a este (des)aprendizaje —y mujeres y hombres lo van haciendo con un cierto éxito—, la ventaja está claramente del lado masculino.

Las entrevistas realizadas durante la investigación mostraron que las mujeres que optaron por las carreras profesionales mejor cotizadas por la nueva economía, que son carreras 'propias de hombres', recibieron 'permisos simbólicos' y fueron estimuladas desde niñas por su padre, su madre u otras figuras de autoridad, y tuvieron acceso a practicar con juegos y juguetes no 'típicamente femeninos', es decir, que requieren creatividad, destrezas manuales, capacidad de abstracción, rapidez y uso de las nuevas tecnologías.

El mensaje que la nueva economía parece estar enviando a la sociedad costarricense, y en particular a las mujeres, es el de la necesidad de poner fin a una cultura y a una educación que, a pesar de los cambios registrados en el plano del derecho, siguen estereotipando a las personas según su sexo al momento de nacer. Y esto, a su vez las coloca, según si son hombres o mujeres, en posiciones de ventaja y desventaja en cuanto a la economía.

63 El término *queer* puede traducirse como raro, desviado de su género. En ese sentido "operó como una práctica lingüística cuyo propósito fue avergonzar al sujeto al cual nombra o, antes bien, producir un sujeto a través de esa interpretación humillante." (Butler, 2002: 318). Sin embargo, actualmente el término es sujeto de una reivindicación política por parte de los movimientos GLBTI..., quienes rescatan el carácter performativo -no natural, constantemente actuado, en cumplimiento de un mandato social- de los géneros. Un hallazgo de esta investigación es que, independientemente de lo que los actores individuales o corporativos piensen sobre lo que es "normal" o lo que es "queer", la dinámica laboral contribuye a mostrar cuán poco naturales son las asociaciones que se hacen de los hombres con lo masculino, y de las mujeres con lo femenino.

Esta cultura y esta educación que reproducen los géneros dictómicos y estereotipados, que reifican la división sexual del trabajo, contradicen los otros esfuerzos institucionales por atraer a las mujeres no solo al mercado laboral, en general, sino a la nueva economía, que valora tanto simbólicamente como económicamente de manera privilegiada a una fuerza de trabajo que domine las nuevas tecnologías, hable inglés, tenga capacidad de empatía y una alta disposición para competir.

La investigación constató que la competencia que las empresas de la nueva economía, principalmente las transnacionales, fomentan entre la fuerza de trabajo, y su utilización como un medio para evaluar al personal y premiarlo, parece ser una fuente de alta rentabilidad para estas empresas, y de agotamiento para la fuerza laboral. Además, se sugiere que podría existir una relación entre la introducción, en el país, de estas prácticas transnacionales y la depresión general de los salarios costarricenses, que según los datos tanto de la EHPM de 2005, como del 2004 (cuando retrocedieron al nivel de los del año 1999), volvieron a caer.

Recuérdese, a propósito, lo planteado en el capítulo de análisis del mercado laboral: a pesar de la vigencia de las prestaciones sociales y otros compromisos que, se argumenta, “encarecen” la fuerza de trabajo en Costa Rica, por ejemplo, los salarios en el sector de electrónica de la IED en Costa Rica, según CINDE, son 10 veces más baratos que en el Estado de California, 6 veces más baratos que en otros estados de EE.UU y 5 veces más baratos que en Puerto Rico.

También según los datos del Departamento del Trabajo de EE.UU, correspondientes a 2003, un programador de computación, hombre, ganaba ese año un promedio de \$4.460 por mes, mientras que en Costa Rica –según un sondeo propio– el promedio era de \$1.100 al mes. En el caso de las mujeres, en EE.UU las programadoras ganaban un 12.8% menos que los programadores (\$3.892 por mes, o el 87.2% del salario mensual del programador hombre).

Siendo este el contexto y siendo estas las reglas del juego, las mujeres –que debido a su género portan un conjunto de características y disposiciones (*habitus*), y debido a su lugar en la división sexual del trabajo tienen menor autonomía–, se encuentran en franca desventaja en esta nueva economía.

Aquí se plantea, por lo tanto, a la institucionalidad pública y privada –por medio de actores como el Ministerio de Educación, el Instituto Nacional de Aprendizaje, FUNCENAT, CINDE y, en general, el sistema de formación educativa y técnica– la necesidad de desarrollar una política pública que busque des-especializar en géneros a la población costarricense, desde su formación inicial, con el fin de buscar una distribución más pareja de las habilidades humanas tanto en los ‘hombres’ como en las ‘mujeres’. Igualmente, desde la educación temprana es importante dar a

conocer a las niñas una variedad de posibles destinos de vida, y no naturalizar la vieja división sexual del trabajo.

Pero, sin duda alguna, y dado el carácter altamente cuestionador del orden existente que implica, esta tarea es, en primer término, una responsabilidad de los movimientos de mujeres, en tanto población objeto de la opresión de este orden, y en particular, de los movimientos feministas, en la medida que están en la vanguardia de la reflexión y de la lucha contra esta clase de opresión.

Si la existente polarización de aptitudes y destrezas no es deconstruida, mediante políticas específicas, el discurso público y privado que dice buscar una mayor y mejor inserción de las mujeres en el mercado laboral que utiliza o produce nuevas tecnologías, no será más que un buen deseo que chocará recurrentemente contra las instituciones, representaciones y prácticas que tienden a reproducir los viejos estereotipos, y a mantener a hombres y mujeres en 'sus lugares', y reproducir el tradicional orden simbólico, lo cual resulta, en términos laborales, probadamente beneficioso para los hombres, pero no en la misma medida para las mujeres.

CAMBIOS Y PERMANENCIAS

“En cuerpo y alma”: desestructuración de los límites entre lo público y lo privado

El cambio del modelo de desarrollo registrado en Costa Rica, a partir de la aplicación de las medidas del Consenso de Washington, ya analizadas, se caracterizó, en lo laboral, por el incremento notorio de la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado costarricense.

Entre los factores culturales que contribuyeron a ese incremento, probablemente se encuentren el trabajo de los propios movimientos de mujeres por desmontar las estructuras materiales y simbólicas que tienden a subordinarlas y a encerrarlas en el espacio doméstico. En el caso costarricense, habría que añadir, además, el uso que muchas mujeres han hecho de la educación pública como un medio de capacitarse y enfrentar, desde esta mejor posición, los sesgos sexistas en su contra en el mercado de trabajo remunerado, a pesar de que, incluso siendo más calificadas que los hombres, siguen ganando salarios menores que los de ellos en las mismas condiciones.

A los factores culturales se suma el hecho de que la reducción del Estado y el deterioro de su eficacia como garante de servicios relacionados con la reproducción social, unidos al escaso crecimiento del empleo y al estancamiento e inclusive a la

caída del ingreso, son factores que se asocian con esta mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado.

Desde esta investigación, se ha planteado, entonces, que el cambio del modelo de desarrollo ha tenido efectos paradójicos para las mujeres: por una parte, se ha registrado un hecho progresista –desde la perspectiva teórica con que se hizo este estudio–, puesto que se considera positivo: i) el hecho de que más mujeres salgan de la esfera doméstica y tengan la posibilidad de experimentar un mayor protagonismo público y social, y ii) que las mujeres tengan, asimismo, la posibilidad de experimentar una autonomía económica, en el sentido de obtener ingresos propios, y con ello igualmente fortalecerse en su autonomía personal.

Pero, los resultados son paradójicos porque, el análisis de los cambios registrados en el modelo de desarrollo también muestra que esta mayor participación de las mujeres en el mercado laboral ocurre en condiciones precarias, en buena medida impulsadas por la necesidad y la pobreza, y que su mayor participación en la economía remunerada se ha producido, sobre todo, en trabajos por cuenta propia, informales y de baja calidad.

A esto hay que añadir que, al no producirse este cambio acompañado de la transformación del orden material y simbólico por el cual se sigue asignando a las mujeres, como género, el trabajo no remunerado de la reproducción social, para la gran mayoría de ellas esto implica una ‘doble jornada’ o una sobrecarga laboral.

El nuevo modelo de desarrollo costarricense –de manera similar a lo que se ha verificado para el resto de países considerados no desarrollados–, ha contribuido, pues, a desestructurar los límites de las arbitrarias ‘esferas’ pública y privada en que la teoría económica suele analizar el mercado, y esto ha tenido consecuencias particularmente relevantes para las mujeres, en la medida que ellas han sido históricamente las que han estado afectadas por limitaciones y ‘prohibiciones’ en cuanto a su participación en la exterioridad de lo doméstico.

A lo anterior, debe añadirse, ya más en lo que se refiere al mercado laboral en el cual operan las empresas transnacionales que son IED –como dos de las analizadas en este trabajo–, que las nuevas tecnologías de la información también contribuyen a este proceso de desestructuración de los límites entre lo público y lo privado, en cuanto al mercado, pues como mostró la evidencia, las empresas no excluyen e incluso estimulan proactivamente la contratación de mujeres que, afectadas por la permanencia de la división sexual del trabajo, cargan con el peso de la responsabilidad de la carga familiar.

De hecho, gracias al trabajo remoto o a distancia que estas nuevas tecnologías facilitan, las empresas “se adaptan” a esta condición de las mujeres y son flexibles para permitirles participar en el trabajo remunerado desde sus espacios domésticos.

Pero, también resulta evidente, pues, que este aporte de las nuevas tecnologías en cuanto a difuminar los límites entre el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo en el mercado remunerado, que beneficia a las mujeres y —a través de ellas— a los grupos familiares en su conjunto, también deja incólume, y más bien contribuye a fortalecer, en el nuevo contexto, la permanencia de la división sexual del trabajo, en la medida que no cuestiona el hecho de que ellas deban seguir cargando con el peso de la reproducción social.

Por otro lado, la investigación también permitió coleccionar evidencia de otra forma en que se produce esta desestructuración de los límites entre lo público y lo privado, y que se manifiesta en la cultura de trabajo que las empresas transnacionales estudiadas insertan en el mercado laboral costarricense: la demanda para que su personal “se entregue en cuerpo y alma” a la empresa, y que se expresa no solo en su medición constante de los niveles de compromiso de la o el trabajador para cumplir con las necesidades de la compañía, sino en que interiorice, que convierta en *habitus* los “valores” corporativos.

La demanda de “total entrega” es medida y recompensada a través de la disposición y disponibilidad de las trabajadoras y trabajadores de cumplir metas estresantes, de trabajar en horarios incómodos y extendidos, si fuera necesario, y de realizar los viajes laborales en el momento y circunstancias que la empresa lo requiera.

El “compromiso del alma”, propio de la esfera privada de la conciencia moral, de connotación cuasi religiosa, se manifestó, al menos en una de estas corporaciones, en el hecho de que su personal debe portar la cartilla de los valores corporativos en la parte posterior del carné que cuelga de sus cuellos. Y contra estos valores —que, como se vio, trascienden el espacio de la fábrica para extenderse a la localidad, es decir, que la corporación extiende su radio de acción ‘pastoral’ a la sociedad, en una suerte de competencia con el Estado tradicional—, el personal es evaluado y recompensado, o ‘castigado’ —no recibe aumentos o bonos— según las metas logradas. El mapa para llegar al ‘paraíso’ o al ‘infierno’ pende, así, de sus cuellos.

En este punto, tampoco puede dejar de notarse que, debido a la permanencia de la división sexual del trabajo, y a la internalización de disposiciones que esto produce en la forma de *habitus*, la Gerenta de Recursos Humanos de una de estas corporaciones reconoció que las mujeres tienen más dificultad —son “más tardadas”— que los hombres para estar ‘siempre listas’ y a entera disposición de la compañía. Y esto, a su vez, influye en sus evaluaciones y posibilidades de mejorar su posición dentro de la empresa.

La tensión entre el discurso y el *habitus*

La investigación recogió evidencia de los que podrían ser cambios progresistas –siempre desde la perspectiva aquí asumida– en cuanto a los discursos de las mujeres entrevistadas con respecto a la división sexual de trabajo, en el sentido de que muy pocas expresaron su adhesión a la maternidad y el matrimonio o unión como único destino. Por el contrario, fue frecuente que ellas manifestaran su disposición a considerarse felices indistintamente convirtiéndose en madres o no, casándose o no.

Sin embargo, simultáneamente a este discurso, en todos los casos también se expresó una suerte de resignación frente a la, más probable, elección final del destino tradicional, a pesar de que simultáneamente expresaron tener conciencia de que la maternidad implicaría un alto costo para ellas, costo que podría variar desde producir su retiro temporal del mercado de trabajo y del ejercicio de su profesión, hasta la necesidad de buscar la ayuda de familiares para hacerle frente sin tener que abandonar ambos.

En esta misma línea se registraron los discursos de las entrevistadas cuando se les preguntó si, siendo madres, aceptarían trabajos de mayor reconocimiento económico y simbólico, pero que implicaran laborar en horarios nocturnos y hacer viajes laborales: con excepción de una, el resto manifestó que “le costaría”, que “no”, o que lo “consultaría” primero con su pareja. Aunque esta consulta puede interpretarse como un hecho meramente lógico, aquí también es necesario desnaturalizar lo evidente: el hombre de la pareja no tendría que “consultarlo” puesto que, por *habitus*, y por el lugar que ocupa en la división sexual del trabajo, él tiene plena disposición para el trabajo productivo, y más bien, dar señal de alguna limitación lo ‘feminizaría’, lo devaluaría simbólicamente, y de seguro, económicamente, a los ojos de la compañía.

La misma tensión entre la disposición a superar el viejo orden simbólico y las realidades que este orden impone, se apreció en los discursos de los hombres entrevistados. Por una parte, tomaron distancia crítica de las prácticas y representaciones que tienden a sostener la permanencia de la subordinación y menosprecio de las mujeres, tanto en cuanto a su participación en los espacios educativos ‘típicamente’ masculinos –como las carreras de programación–, cuanto en los espacios laborales.

Sin embargo, simultáneamente con esto también se registró la persistencia en ellos de representaciones sobre las mujeres que tienden a mantenerlas en el mismo viejo lugar, por ejemplo, cuando se naturalizó el hecho de que, llegado el momento de tener carga familiar, lo “normal” sería que la esposa se hiciera cargo de su reproducción, aunque esto implicara que ella abandonara temporalmente su empleo, o cuando a pesar de reconocerse las estrategias y prejuicios misóginos existentes

contra las capacidades de las compañeras de trabajo, se terminó por sostener que, por alguna desconocida razón, “los hombres siempre son mejores”.

Otro elemento progresista a considerar es el hecho mismo de que, desde pequeñas, las mujeres estén manifestando disposiciones para familiarizarse con las nuevas tecnologías, y que sean estimuladas a ello por su entorno familiar, es decir, por sus propios padres y madres u otras figuras de autoridad, lo cual también hablaría de un cierto cambio positivo en las disposiciones de éstos.

Ejemplos fueron tanto las mujeres que dijeron gustar de los videojuegos como aquellas que, a pesar de todos los obstáculos que tuvieron que sortear de parte de los hombres, lograron graduarse —como diplomadas o bachilleres— en carreras ‘típicamente’ masculinas, como programación de computación o ingeniería eléctrica.

Pero, aparte de que se constató que son una minoría —en ambos casos, las únicas de su grupo de trabajo en las empresas A y C, respectivamente—, queda la interrogante de cuán exitosas lograrán ser en su deseo manifestado de mejorar sus posiciones laborales en las empresas, tanto para realizarse profesionalmente cuanto para obtener mejores salarios.

Y queda la duda porque, como mostró la evidencia, en el caso de la empresa A, existe la disposición a considerar que las mujeres, aunque sean profesionales en programación, no son “tan buenas” como los hombres programadores, cuyas cualidades se aprecian de manera superlativa en oposición a las más modestas destrezas femeninas para la sociabilidad y el orden.

En el caso de la empresa C, como reconoció la entrevistada, el nivel de competencia con sus ‘pares’ —todos ellos hombres— es muy alto. Y como se verificó a partir de la evaluación que de hombres y mujeres hizo la Gerenta de Recursos Humanos, como género, es decir, gracias al *habitus* incorporado, los hombres muestran mejores condiciones para la clase de competencia que esta cultura laboral demanda, que las mujeres.

Un dato relevante, en este sentido, que llama a la reflexión, es el hecho de que, desalentadas en mayor o menor grado ante sus perspectivas salariales y de ascenso profesional, tanto la ingeniera eléctrica de la Empresa C como la programadora de *software* de la Empresa A, estuvieran considerando dedicarse a otra cosa: la primera había iniciado la carrera de Ciencias de la Comunicación y la segunda había retomado los estudios de Administración de Empresas.

La nueva economía costarricense es “transgénero”, con ventaja masculina

Uno de los hallazgos más importantes de esta investigación es el hecho de que logra establecer los mecanismos por los cuales el orden simbólico actúa —a través

de los *habitus* incorporados— para afectar, positiva o negativamente, como ventaja o desventaja, el desempeño laboral de hombres y mujeres, y su retribución económica.

Es decir, en cuanto al papel, ya no solo de la división sexual del trabajo —por lo demás mucho más estudiado por la sociología del trabajo y la economía feminista—, sino del género mismo, por ejemplo en la aparición sistemática de un indicador de discriminación sexual en la brecha salarial que se registra entre hombres y mujeres.

Pero, la investigación también mostró que, al menos en lo que respecta a las empresas transnacionales estudiadas, la característica transgresora de la nueva economía —transgresora, por ejemplo, de los límites entre lo público y lo privado— también se manifiesta con relación al género.

Así, mientras que, por un lado, se encontró que en el mercado laboral costarricense se repite la tendencia mundial a una segmentación por sexo horizontal (por rama de actividad) y vertical (por nivel de ocupaciones) de ese mercado, el tipo de cultura laboral que estas corporaciones introducen al país y al cual someten a su personal, tiene la capacidad de ejercer una presión en las disposiciones hacia un tipo de trabajadora o trabajador ideal, más ‘andrógino’ o menos delimitado en cuanto a las habilidades y disposiciones tradicionales de lo masculino y lo femenino.

El factor más importante en esta dirección es la introducción, por las empresas transnacionales, de una cultura laboral que presiona hacia la “transgenerización” del personal, tanto desde un punto de vista filosófico-legal, como práctico.

En el primer caso, como se explicó, se trata de multinacionales estadounidenses que dan una gran importancia al desarrollo de culturas corporativas que, en su discurso y, en mayor o menor medida, en sus prácticas, rechazan fuertemente cualquier forma de discriminación, incluidas las que se realizan a partir del sexo y el género de la persona, así como de su preferencia sexual.

No corresponde a esta investigación indagar cuál es el origen de este discurso progresista. Como se dijo, provienen de una fuerte tradición legal que sanciona derechos civiles y políticos amplios. Podría deberse al hecho de que, en Estados Unidos, las corporaciones se ven expuestas a millonarias demandas legales cuando permiten cualquier forma de violación de derechos humanos que son legalmente reconocidos. O podría deberse a que la escasa oferta de recursos humanos con destreza en inglés y en otras capacidades requeridas, favorece una flexibilización o el abandono de los prejuicios como criterio para discriminar. O podría deberse a una combinación de todos esos elementos. Pero, lo cierto es que la introducción de este discurso explícito de respeto a la diversidad en relación con el sexo, el género y la preferencia sexual, introduce un factor progresista en la cultura laboral local —como explicara un entrevistado de la

Empresa B–, de modo que trabajadores, en este caso, *gays*, se sientan acogidos por la empresa y no teman hacerse visibles ante sus compañeros.

Por otra parte, desde el punto de vista práctico, las culturas corporativas '*trans*' (son *transnacionales*, *transculturales*, *transgénero* y, en algunas prácticas, *transgresoras*) parecen haber decidido con mucha claridad el tipo de disposiciones y habilidades en los que les interesa formar a su personal, independientemente de su género, y que en el caso de la Empresa C, son predominantemente masculinas.

Como dijera la Gerenta de Recursos Humanos de esa empresa: "(...) ese deseo continuo de aprender y de innovar y de tener métodos, esa apertura a cosas muy importantes, porque este es un ambiente que se mueve a cierta velocidad, y yo no sé si será un cliché o algo, pero sí, el hombre es más dinámico y todo eso, entonces la mujer que es así, también tiene muchas más posibilidades de engancharse (...)". (Entrevista RRHHC2)

Es decir: y la mujer que es *como un hombre*, tiene más posibilidades de engancharse.

Pero la transgenerización del perfil deseado del personal, a veces también va en sentido contrario, y favorece en mayor dosis a las disposiciones 'típicamente femeninas', como son las habilidades sociales. Este fue el caso de la Empresa B, cuyo giro principal –el servicio al cliente por teléfono y por computadora– valora altamente el *habitus* cultivado en el servicio a los otros, la tolerancia y la comunicación.

Sin embargo, aquí también reaparece la tensión entre el cambio de los *habitus*, de las disposiciones, hacia un sentido menos restrictivo y especializado del reparto de las destrezas y capacidades humanas entre hombres y mujeres, y las instituciones, prácticas y representaciones que tiran en el sentido contrario, es decir, en el sentido de la inercia y de la permanencia.

Vistas en su conjunto, tanto la Empresa C como la Empresa B premian mejor, por un lado, a quienes mejor alarde y despliegue hacen de las destrezas del *habitus* masculino, sea en las evaluaciones, sea en la competencia misma, es decir, en la comparación con el otro, competencia a la que, como se vio abundantemente, las mujeres entran con un *habitus* que las coloca en desventaja, comenzando porque han sido largamente entrenadas en sostener y maternar al otro, en ceder y en sacrificar el interés propio. Y por otro lado, premian mejor aquellas profesiones en las que, por la persistencia de la reproducción especializada de los productos culturales "hombre" y "mujer", tienden a ser más numerosos los hombres y más escasas las mujeres, como son las ingenierías de diverso tipo y la programación con las nuevas tecnologías.

Pero, además, estas empresas tampoco tienden a deconstruir, ni cultural ni prácticamente, la división sexual del trabajo que pone en desventaja a las mujeres con respecto a los hombres, pues lo que hacen es –como ya se dijo– "adaptarse" a esta

división y, en todo caso, dar apoyos a las mujeres para que puedan seguir perpetuándola. Y de esta manera, a la hora de hacer el balance final, es claro que las mujeres siguen sometidas a un doble esfuerzo al que no están sometidos –en todo caso, no en la misma medida– los hombres: el de tratar de cambiar sus disposiciones de género para adoptar otras del género masculino que son las que pueden permitirles alcanzar el éxito en la empresa y, simultáneamente, seguir cargando con el mayor peso de la responsabilidad de la reproducción social, que les asigna la división sexual del trabajo.

Nótese, por otra parte, que la situación laboral de las mujeres en la Empresa A, que es una empresa nacional, y cuyo giro es la programación de computación, es distinta: puesto que la cultura empresarial local ni siquiera se plantea la necesidad de contar con una política proactiva de respeto a las diversidades, ellas tienen que enfrentarse con un espacio laboral de antemano masculinizado, tanto cuantitativa como cualitativamente, por lo que se puede suponer que los cambios a su favor se registrarán mucho más lentamente.

Finalmente, este estudio apenas puso en evidencia hechos que ameritan ser mejor conocidos, y que a su vez podrían ser objeto de investigación como, por ejemplo: i) el papel que la práctica de los videojuegos desempeña en la adquisición de destrezas y disposiciones que luego se convierten en ventajas y desventajas para hombres y mujeres en el mercado laboral que utiliza nuevas tecnologías; ii) la relación que existe entre los 'permisos' simbólicos que madres, padres y otras figuras de autoridad dan a sus hijas e hijos, en la temprana infancia, para incursionar en y desarrollar habilidades propias del otro género dicotómico, y las disposiciones posteriores hacia ciertas profesiones y oficios; iii) el papel que juegan las evaluaciones individuales en competencia globalizada con sus pares, en bajar el costo de la fuerza de trabajo para las corporaciones transnacionales que operan en el país, y a su vez, el posible efecto de esto en el abaratamiento –e inclusive en la caída registrada en el 2004 y el 2005– del conjunto de los salarios nacionales, así como en dificultar la organización sindical de las y los asalariados; y, finalmente, iv) profundizar en los efectos des y re-estructurantes de las culturas y prácticas corporativas en la fuerza laboral costarricense, y en la competencia que le representan a las instituciones tradicionales de organización y control cultural, como el Estado, las iglesias y la familia, desde la perspectiva de sus respectivas contribuciones a la transformación o refuerzo de un orden simbólico que es violento para los seres humanos sometidos a la condición femenina.

ANEXO

EL GÉNERO EN LOS JUGUETES Y LOS AVISOS DE EMPLEO

LA VERDADERA CIENCIA ES MASCULINA*

Desde la infancia se reparten diferenciadamente las disposiciones para la ciencia y los valores simbólicos de lo femenino y lo masculino. El "Microscopio para Niñas", tiene la levedad del color rosado, está diseñado en un estilo de fantasía y elaborado de modo que es claramente un juguete. Además, su título mismo, al discriminar por sexo, transmite un mensaje sobre la relación con la ciencia que es la apropiada para las niñas: un juego, una ilusión. En contraste, el telescopio, destinado a



los niños, transmite una imagen de poder, parece de verdad, porque en verdad lo es: "4 en 1", pues tiene cuatro funciones: telescopio normal, telescopio digital, con cámara, y una cámara digital.

FORJANDO AUTOIMAGEN

Niños y niñas se crían con muñecos, pero... ¿qué diferencia! Compárese al poderoso "Super Bombero" (Super Firefighter, más grandioso después de los atentados del 11 de setiembre de 2001 en Nueva York), y a la femenina y, por tanto, frágil adolescente ("Groovy Teens").



LIBERTAD DE ACCIÓN VERSUS ESPACIO RESTRINGIDO

Los seres humanos son enseñados a interiorizar "sus lugares", a partir de la diferencia anatómica sexual. A los niños se le regala autos de carreras, que los llevarán a fantasear con la idea de desplazarse libremente, y a familiarizarse con las máquinas y los motores. A las niñas, se les regala cocinas, para que se entrenen en cuanto a su papel en la división sexual del trabajo, o muñecas en coches de "Pequeña Mamá" (Little Mommy) para que interioricen un destino de vivir al servicio de los otros.

* Todas las fotografías corresponden a juguetes que se vendieron en San José, Costa Rica, en la navidad de 2005.

Pueden haber muñecas que asemejan niñas adolescentes en motos, pero nótese que se tratará de motos “para mujeres”: rosadas, “coquetas”, pequeñas, más para jugar a que se tiene libertad de acción y poder, que a tenerlo realmente.



LA IMPORTANCIA DE LOS VIDEOJUEGOS

En contraste, los videojuegos son fundamentalmente para los niños, como “Peleador Callejero II” (Street Fighter II). Mediante estos juguetes, los niños se familiarizan “en serio” con la tecnología, y con el “permiso” simbólico que les da la sociedad para apropiarse del mundo y ejercer el poder.



TEAM LEADERS Y CHEER LEADERS



Para los niños, hasta una espada de plástico tiene luz y sonido, que estimulan los sentidos y ayudan a desarrollar la capacidad de alardeo. Para las niñas, hay “pompones” de fantasía, con los cuales ‘hacer barra’ y animar el desempeño de los deportistas masculinos.

DEL JUEGO AL TRABAJO

La coherencia en la asignación de los lugares y las habilidades 'para hombres' y 'para mujeres', continúa en el mundo adulto. En esta selección de avisos de empleo nótese elementos como: la oferta de puestos de trabajo segmentados por sexo (secretaria, bodeguero, administradora, técnico); la asociación de las mujeres con oficios y profesiones que requieren de "excelente presentación", "capacidad de trabajar bajo presión", "discreción", "habilidades para la negociación", "capacidad de multitasking".

En contraste, en los puestos de trabajo 'para hombres' se buscan: calificación técnica, "capacidad analítica, concentración", "licencia B1 o B2", disposición para viajar "por el territorio nacional"...

Los avisos de empleo fueron publicados en un periódico de circulación nacional, durante el año 2006.



CREDOMATIC
Compañía líder en sugetos de rebóte

Requiere Contratar

ANALISTA PROGRAMADOR SENIOR

<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia mínima de 3 años en: <ul style="list-style-type: none"> - Bachiller en Ingeniería de Sistemas o Ciencias de la Computación - Programación orientada a Objetos con la aplicación de Tecnología Java - Programación Java (Desarrollo de aplicaciones, servlet, JSP, EJB y J2EE) - algún conocimiento de un Application Server preferiblemente WebSphere 5.0 4 5.0 - Programación en uso de roles (J2C, Servlet) (Opcional) 	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas CASE para diseño de Modelos de Entidad a Relación (Opcional) - Uso de Patrones de Diseño Básicos - XML - Framework de desarrollo (Struts) (Opcional) - Diseño en J2EE - Desarrollo en JSP, HTML - Manejo de herramientas de diseño (Dreamweaver) (Opcional) 	<ul style="list-style-type: none"> - Java Script - SQL Standard (Sentencias SQL Standard) - Bases de Datos Relacionales, creación de objetos, administración (DB, SQL/Server o Oracle) - Desarrollo de procedimientos almacenados, trigger (Opcional) <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad analítica, concentración, orientación a reglas, establecimiento y cumplimiento de metas • Excelentes relaciones interpersonales • Dinámico y con iniciativa <p>Se ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración acorde a la experiencia • Excelente ambiente laboral • Asociación Solidaria • Médico de Empresa
--	--	--

SE NECESITA

ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS

- Bachiller en Recursos Humanos o experiencia equivalente
- Con experiencia en la Resolución de Conflictos
- Acostumbrado (a) a trabajar bajo mucha presión
- Con experiencia en Reclutamiento y leyes laborales de Costa Rica
- Preferiblemente sexo femenino
- Bilingüe

RECEPCIONISTA BILINGÜE

- 100% Inglés- Español
- Sexo femenino

Favor aplicar con expectativas salariales a:
reclutamientoarh@hotmail.com

Fast-growing medium-size company requires the services of an:

OFFICE COORDINATOR (FEMALE)

Requirements:

- Proactive, dynamic, & self-starter
- Able to work under pressure and without direct supervision
- Multi-tasker, willing to take on new challenges
- Discrete, with a high personal and work ethic
- Superior interpersonal relationships skills
- High level of spoken & written English

Qualifications:

- Minimum 5 years experience in a similar position
- Good computer typing skills
- Sound working knowledge of Word & Excel
- Excellent organizational skills
- Proven written and telephone communication skills
- IT knowledge is a plus

The right person will be an enthusiastic and motivated individual in her early thirties, used to working in a multi-cultural environment, who thrives on challenge, and for whom it is more important to get the job done than to leave work on time.

For this special position we offer long-term stability, a competitive salary, and a pleasant working environment close to the center of San José.

Resumes, with salary history and expectations should be sent to careers@yahoo.com by Friday 12th of August. All applications will be treated in confidence.



Requiere Contratar Anfitriona para Sala de Ventas

Requisitos Personales:

- Excelente presentación personal proyectando elegancia y distinción.
- Personalidad carismática, extrovertida y segura de sí misma.
- Experiencia y enfoque en la atención y servicio del cliente interno y externo.
- Ordenada, manejo de presión y comprometida en alcance de resultados.
- Dispuesta a Laborar de Lunes a Sábado.

Requisitos Académicos y Experiencia:

- Profesional con Título Universitario en alguna de las siguientes áreas: Ciencias de la Comunicación Colectiva, Administración, Relaciones Públicas o Relaciones Internacionales.
- Manejo de Microsoft Office (dominio de Excel).
- Experiencia en Bases de Datos.
- Ejecutiva Exitosa en las diversas áreas de atención y servicio al cliente.
- Mínimo 2 años de experiencia en roles.
- Bilingüe (Inglés- Español).
- Disponibilidad inmediata.

Si cumple con los requisitos antes definidos, envía tu curriculum con fotografía reciente a la siguiente dirección: lanamira@grupoeuroautos.com ó en las Oficinas del Grupo Euro Autos en Curridabat, 200 este del Indoor Club.

Nota: NO SE TOMARAN EN CUENTA CURRICULUMS SIN FOTOGRAFÍAS O SIN PRETENSION SALARIAL. FECHA LIMITE PARA LA RECEPCION DE CURRICULUMS: VIERNES 4 DE MARZO.



IMPORTANTE EMPRESA
requiere contratar

JEFE COMERCIAL

Requisitos:

- Licenciatura en el área de Mercado y Ventas, preferiblemente con el grado de Maestría
- Experiencia mínima de tres años en dirección de departamentos de mercado y ventas de productos de consumo masivo
- Comprobada experiencia en el desarrollo de estrategias de mercado y ventas
- Demostrada capacidad de comunicación y negociación
- Preferiblemente con conocimientos en sistemas de calidad
- Dispuesto a trabajar en equipo y bajo presión
- Enfocado a resultados
- Flexibilidad de horario y dispuesto a trasladarse por el territorio nacional

Si usted cumple con estos requisitos, por favor ingrese su currículum vitae indicando su pretensión salarial según código asignado en empleos.com



IMPORTANTE EMPRESA COMERCIAL

Por medio de expansión y desarrollo empresarial requiere los siguientes servicios para laborar en la zona de Ciudad Cobán:

- Administrador General de Supermercado
- Administrador - Jefe de Planta
- Supervisor(a) de cajeros(as)
- Cajeros(as)
- Receptor - Recibidor de mercadería
- Gondolero
- Empacadores
- Verduleros(as)
- Bodegueros
- Encargado de embotidos
- Encargado de verduras
- Técnico en Computación

Interesados enviar currículo en los próximos ocho días al fax 416-6658 o al correo electrónico contadores58@yahoo.com



busca para su cliente

SECRETARIA EJECUTIVA

Requisitos:

- Título que le acredite como tal.
- Experiencia mínima de al menos 3 años.
- Persona dinámica, proactiva, con actitud iniciativa.
- Disposición para asumir funciones administrativas.
- Capacidad para trabajar bajo presión.
- Dominio de paquetes de cómputo (MS Office) y Outlook.
- Excelente presentación personal.
- Ingles avanzado deseable.
- Disponibilidad inmediata.

Interesada enviar currículum a: search@ricsa.co.cr (máximo dos copias), incluir pretensión salarial.

TÉCNICOS EN TELECOMUNICACIONES ELECTROMECAÁNICA O ELECTROTECNIA

Requisitos:

- Graduado de U.N.A. o de colegio vocacional
- Preferible con experiencia en instalaciones de cable en potencia (no indispensable)
- Licencia B1 o B2

Se ofrece:

- Salario competitivo
- Buen ambiente laboral
- Asociación solidaria
- Médico de empresa
- Servicio de comedor subvencionado

Interesados enviar currícula con fotografía reciente y pretensión salarial al apartado 3006-1000 San José.

Cansado de Ambientes Corporativos, Sports Books, Call Centers y empleos de IT aburridos?



ROUNDBOX MEDIA
enterprise, technology, genius

Enviar Currículum Vitae a:
hr@roundboxmedia.com

Roundbox Media S.A.
+1 506 258 36 95
Barrio Amón, San José
Costa Rica

Roundbox Media Inc
+1 404 877 0107
Atlanta, Georgia
USA

<http://www.roundboxmedia.com>

Desarrolle software para mejorar escuelas, el aprendizaje, la comunidad y la cultura:

El ingeniero de software deberá trabajar con un equipo de otros ingenieros para crear aplicaciones Java Enterprise, utilizando proyectos open source como: Spring Framework, Hibernate, AJAX, Tomcat and otros. Esta posición requiere de un desarrollador en Java altamente motivado y con deseos de trabajar en un ambiente dinámico usando tecnología de avanzada. El ingeniero tendrá la oportunidad de trabajar en proyectos que van desde aplicaciones web hasta proyectos de integración de sistemas.

Responsabilidades

Crear componentes server-side de Java usando Spring and Hibernate
Usar AJAX y XHTML con frameworks MVC avanzados
Servir como mentor y transmitir conocimiento a otros ingenieros

Requisitvientos

3+ años de experiencia en programación orientada a objetos con Java
Conocimiento de J2EE (JSP/Servlets/JDBC)
Bachillerato Universitario

Otras habilidades deseables

Bachiller en Ciencias de la Computación o Ingeniería en Computación
Experiencia utilizando proyectos open source
Conocimiento de los beneficios prácticos y limitaciones de las tecnologías de Internet
Experiencia con SCRUM o procesos de desarrollo iterativos
Nivel de inglés intermedio

Beneficios

Salario pagado en dólares
Oportunidad para viajar
Cultura de trabajo creativa y solidaria



BIBLIOGRAFÍA

- ALBERT LÓPEZ-IBOR, Rocío. *Economía y discriminación*. La regulación antidiscriminación por razón de sexo. Minerva Ediciones S. L., Madrid, 2002.
- AMENÁBAR, Ana Victoria. *Ranking de transnacionales en zona franca. Maquilas, grandes empleadores en Centroamérica*. Revista **Actualidad Económica** 291-292. Informe Especial. San José, enero 2004.
- AMORÓS, Celia. **Hacia una crítica de la razón patriarcal**. Editorial Anthropos, Barcelona. 1991.
- ARAYA UMAÑA, Sandra. **Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión**. Cuaderno de Ciencias Sociales, FLACSO. Sede académica Costa Rica. 2002.
- Argenpress.info *México a la caza de mujeres: la maquila se muda al Sur*. 2004. En: http://www.penelopes.org/Espagnol/xbreve.php3?id_article=801.
- ARISTÓTELES. **La política**. Ediciones Universales. Bogotá. 1993.
- Banco Central de Costa Rica. **Cuentas Nacionales de Costa Rica 1999-2004. División económica**. Departamento de Contabilidad Social, 2003 y www.bccr.go.cr, 2004.
- BENERÍA, Lourdes. *La mujer y el género en la economía: un panorama general*. En: **Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres**. Paloma de Villota (Ed.). Icaria Editorial S. A., Barcelona, 2003.
- BENHABIB, Seyla. **Situating the self. Gender, community and postmodernism in contemporary ethics**. Routledge, New York. 1992.
- BID. *Costa Rica y su nuevo "café" para el siglo XXI. Invierte en su naciente industria informática, siglo.* <http://www.idb.org>. 1998.
- BOURDIEU, Pierre y Loïc J.D. Wacquant. **Respuestas por una antropología reflexiva**. Grijalbo. México, 1995.
- BOURDIEU, Pierre **Masculine domination**. Stanford University Press. Stanford, California. Polity Press. 2001.
- _____. **Meditaciones pascalianas**. Anagrama. Colección Argumentos. Editorial Azagra. Barcelona. 1999.
- BRAIDOTTI, Rosi. **Sujetos nómades**. Paidós. Buenos Aires. Barcelona. México. 2000.

- BULLEY, Anna L. *Female Exclusion from Videogames*. Ithaca College. February 11, 2005. En: www.womengamers.com/articles/racegender.html.
- BUTLER, Judith. **Cuerpos que importan Sobre los límites materiales y discursivos del “sexo”**. Paidós. Buenos Aires. Barcelona. México. 2002.
- CALHOUN, Craig. *Remembering Pierre Bourdieu*. En: **ITEMS**, Social Science Research Council. Vol. 2. No. 3-4. Winter. 2001.
- CAMACHO, Rosalía. “La maternidad como institución del patriarcado: representaciones y manifestaciones en obreras del sector textil.” Tesis para optar por el grado de Magíster Scientiae. Maestría en Estudios de la Mujer. UNA, UCR, 1997.
- CANO, Wilson. México: *Tan cerca de Estados Unidos y tan lejos del primer mundo*. En: **Soberanía y política económica en América Latina**. Editorial Tecnológica de Costa Rica. Costa Rica, 2001. Fotocopia.
- CAPROSOFT “Estudio para el Fortalecimiento de la situación de equidad de género en el campo de las tecnologías de información a nivel de educación superior”. Programa Pro-software. Enero de 2003.
- _____. “Una estrategia integral de Vinculación Academia-Industria”. Programa de apoyo a la competitividad del sector software de Costa Rica. Componente Educación. 1999.
- CARRASCO, Cristina. *Hacia una economía feminista*. En: **Mujeres y Economía**. Cristina Carrasco, Ed. Icaria Antrazyt. Icaria Editorial S.A. Barcelona. 1999.
- CASAGRANDE, Carla. *La mujer custodiada*. En: **Historia de las Mujeres. 2. La Edad Media**, Duby, Georges y Michelle Perrot. Editorial Taurus. Madrid. 2000.
- CEPAL. Documento Informativo. Naciones Unidas, CEPAL. Nueva York, 2005.
- CIMAC. En cuatro años sin generar empleos. Oscuras contrataciones de mujeres en maquila en Ciudad Juárez. CIMAC. Mayo. 2004. En: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/04may/04050401.html>
- CLADEHTLT. Mujeres y maquila en Centroamérica, en: www.cladehlt.org/mm6.htm Comisión Latinoamericana por los Derechos y Libertades de los Trabajadores y Pueblos, Venezuela.
- CORDERO, Roslyn y Natalia Morales. “Discriminación salarial en el mercado de trabajo costarricense durante la década de los noventa.” Tesis de la Facultad de Ciencias Económicas de la UCR. Febrero, 2004.

- DONOVAN, Josephine. **Feminist Theory**. Friederick Ungar Publishing Co., New York, 1988.
- ENGELS, Federico. **El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado**. Editores Mexicanos Unidos, S.A. México D.F., 1997.
- FIRESTONE, Shulamith. *The Dialectic of Sex*. Publicado en The Women's PRESS, 1979.
En: <http://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/index.htm>
- FLÓREZ-ESTRADA, María. *Fuerte discriminación salarial por sexo*. En: **Semanario Universidad**, marzo de 2004a.
- _____. *La crítica feminista a la economía política clásica y marxista*. Ensayo sin publicar presentado a la Maestría Centroamericana en Sociología, 2004b.
- _____. *Trabajo de las mujeres y economía doméstica en el capitalismo o la proletaria del proletario (y del capitalista)*. Ensayo sin publicar presentado a la Maestría Centroamericana en Sociología, 2004c.
- FRUGONI, Chiara. *La mujer en las imágenes, la mujer imaginada*. En: Historia de las Mujeres. 2. La Edad Media, Duby, Georges y Michelle Perrot. Editorial Taurus. Madrid. 2000.
- GAMBOA, Isabel. *Aproximación a los oficios y su relación con la construcción de género durante el siglo XIX*. Mimeo. 2005.
- GARDINER, Jean. *Los padres fundadores*. En: **Mujeres y Economía**. Cristina Carrasco, Ed. Icaria Antrazyt. Icaria Editorial S.A. Barcelona. 1999.
- GARCÍA, Brígida. *Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México*. CIEAP/Papeles de POBLACIÓN No. 27 El Colegio de México enero/marzo 2001.
- GHOSE, Ajit K. **Trade liberalization and manufacturing employment**. Employment Strategy Department. ILO. 2000.
- GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. **Plan de Reactivación Económica 2002-2006**.
- GONZÁLEZ, Mirta. *Sesgos solapados: Discriminación de las mujeres en la investigación*. En: **Un siglo de luchas femeninas en América Latina**. Eugenia Rodríguez, ed. San José, Editorial Universidad de Costa Rica 2002.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, Consejo Económico, julio 2002.
- GUENDELMAN, Sylvia, Steven Samuels y Martha Ramírez-Zetina. *Relación entre salud y renuncia al empleo en trabajadoras de la industria maquiladora electrónica de Tijuana*. Salud Pública de México. Vol.41, no.4, julio-agosto de 1999. En: http://www.insp.mx/salud/41/414_6.pdf

- GUILLÉN, Mauro. Análisis de regresión múltiple. Cuadernos Metodológicos No 4. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid. 1992.
- GUTIÉRREZ, Ana Lucía y Carlos Rafael Rodríguez. *La participación de las mujeres en el trabajo remunerado en Costa Rica en el período 1950-1997*. **Revista de Ciencias Sociales**. Universidad de Costa Rica. Año XLIII, Número 86-87. IV-1999. 1-2000.
- GUZMÁN, Laura. *Género y sexismo en la educación superior: El caso de la Universidad de Costa Rica*. En: **Un siglo de luchas femeninas en América Latina**. Eugenia Rodríguez, ed. San José, Editorial Universidad de Costa Rica 2002.
- GUZMÁN, Virginia y Amalia Mauro. *Trayectorias laborales masculinas y orden de género*. En: **El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género**. Rosalba Todaro y Sonia Yáñez, editoras. CEM ediciones. Santiago de Chile, 2004.
- HALL, Stuart. **Representation. Cultural representations and signifying practices**. Sage Publications. London. Thousand Oaks. New Delhi. 1997.
- HEGEWISCH, Ariane. *A mitad de camino entre América y Europa: Las mujeres y el paro en Gran Bretaña*. En: **Las nuevas fronteras de la desigualdad**. Icaria Antrazyt, Icaria Editorial S.A., Barcelona, 2000.
- HIRATA, Helena y Danièle Kergoat. *Una nueva mirada a la división sexual del trabajo*. En: **Las nuevas fronteras de la desigualdad**. Icaria Antrazyt, Icaria Editorial S.A., Barcelona, 2000.
- HORA DE MÉXICO. *Intel cumple cinco años de operar en Costa Rica*. 3 de marzo de 2003. México, D. F.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Costa Rica*, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004, y www.inec.go.cr
- _____. *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2004. Principales Resultados*. San José, Costa Rica. Marzo. 2006.
- JIMÉNEZ, Ronulfo (Ed.). *Estabilidad y desarrollo económico en Costa Rica. Las reformas pendientes*. Academia de Centroamérica. San José, Costa Rica, 1998.
- JOEKES, Susan. **Trade-related employment for women in industry and services in developing countries**. United Nations Research Institute for Social Development. Geneva. Switzerland. Occasional Paper 5. August, 1995.
- LA NACIÓN. *Intel recomendó esfuerzo ante competencia*. 11 de junio 2004, San José.

- _____. *Premio grande a pequeña empresa*. 8 de marzo de 2002.
- _____. *Preparan personal para centros de servicios. Darán curso de inglés a 1.000 jóvenes*. 1 de abril de 2005.
- _____. *Empresas de servicios buscan 7.000 nuevos trabajadores. Contrataciones en próximos 14 meses*. 14 de octubre de 2005.
- LAROUSE. *DICCIONARIO ESENCIAL DE LA LENGUA ESPAÑOLA*. Larousse Editorial S. A. 43ª. Reimpresión. México.
- LEDUC, Claudine *¿Cómo darla en matrimonio? La novia en Grecia, siglos IX-IV a.C.*
En: **Historia de las Mujeres**. 1. La Antigüedad, Duby, Georges y Michelle Perrot. Editorial Taurus. Madrid. 2000.
- LENIN, V.I. **Carlos Marx. Breve esbozo biográfico, con una exposición del marxismo**. Digitalizado por la Unión de Juventudes Socialista de Puerto Rico. Marxists Internet Archive, 2000. En: http://www.marxists.org/espanol/lenin/1910s/carlos_marx/carlosmarx.htm.
- LISSARRAGUE, Francois. *Una mirada ateniense*. En: **Historia de las Mujeres. 1. La Antigüedad**, Duby, Georges y Michelle Perrot. Editorial Taurus. Madrid. 2000.
- LIZANO, Eduardo. **Ajuste y crecimiento en la Economía de Costa Rica 1982-1994**. Academia de Centroamérica. Estudios 13. San José, Costa Rica, 1999.
- MARIÁTEGUI, José Carlos. *El problema de la tierra. 7 Ensayos de Interpretación de la Realidad Peruana*. En: <http://www.yachay.com.pe/especiales/7ensayos/ENSAYO/Ensayo3A.htm>.
- MARSHALL, Gordon. **Dictionary of Sociology**. Oxford University Press. Oxford, New York. 1998.
- MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana. **EL empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias...** NAciones Unidas, Cepal, GTZ. Santiago de Chile, 2005.
- MARX Karl. **The German Ideology**. En: <http://www.marxists.org/archive/marx/works/1845/german-ideology/ch01a.htm#a2>.
- _____. **Contribución a la crítica de la economía política**. Londres. 1859.
En: <http://www.marxists.org/archive/marx/works/1845/german-ideology/ch01a.htm#a2>.
- _____. **Manuscritos de economía y filosofía**. Alianza Editorial. 2001. Madrid.
- MEILLASOUX, Claude. **Mujeres, Graneros y Capitales**, Siglo Xxi Editores, México, 1978.

- MATA y Jofré. “Estudio de oferta y demanda del recurso humano”. Programa de apoyo a la competitividad del sector de desarrollo de software de Costa Rica BID–CAPROSOFT–PROCOMER–FUNCENAT. Junio de 2001.
- MEILLASOUX, Claude. **Mujeres, Graneros y Capitales**, Siglo XXI Editores, México, 1978.
- MIDEPLAN. **Plan Nacional de Desarrollo Monseñor Víctor Manuel Sanabria. Balance 2003**. <http://www.mideplan.go.cr>.
- _____. Plan Nacional de Desarrollo, 2001. <http://www.mideplan.go.cr/odt/Plan%20Nacional/Capital%20Humano/Educacion/cobertura.htm> y <http://www.mideplan.go.cr/sine/InformeSINE2000.pdf>.
- MILLET, Kate. *Sexual Politics*. Granada Publishing, 1969. En: <http://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/index.htm>.
- MOGHADAM, Valentine M. *Gender Dynamics of Restructuring in the Semi-Periphery*. UNU/WIDER Research Programme on Women and Development. World Institute for Development Economics Research. Naciones Unidas, 1993.
- MOLINA, IVÁN y Steven Palmer. **Educando a Costa Rica. Alfabetización popular, formación docente y género (1880-1950)** EUNED. San José, 2003. Editorial Porvenir. 2000.
- MOLINA PETIT, Cristina. **Dialéctica feminista de la Ilustración**. Editorial Anthropos. Barcelona, 1994.
- MONTIEL Masís, Nancy. **La mujer y el trabajo en Costa Rica en la última década: participación laboral, nuevas inserciones y discriminación por género en las prácticas de contratación**. Instituto de Investigaciones, en Ciencias Económicas, UCR, 1999.
- _____. *Situación de género en las prácticas laborales de las empresas en Costa Rica*. Documento de trabajo No. 199. Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, Universidad de Costa Rica, mayo 1999.
- _____. *Reformas económicas, mercado laboral y calidad de los empleos*. En: **Empleo, crecimiento y equidad: Los retos de las reformas económicas de finales del siglo XX en Costa Rica**. Anabelle Ulate Quirós compiladora. Editorial Universidad de Costa Rica, CEPAL, 2000a.
- _____. *Crecimiento económico, productividad laboral y empleo asalariado: Un análisis sectorial*. En: **Empleo, crecimiento y equidad: Los retos de las reformas económicas de finales del siglo XX en Costa Rica**. Anabelle Ulate Quirós compiladora. Editorial Universidad de Costa Rica, CEPAL, 2000b.

- MORA, Virginia. **Rompiendo mitos y forjando historia. mujeres urbanas y relaciones de género en Costa Rica a inicios del siglo XIX.** Museo Histórico Cultural Juan Santamaría, Alajuela. 2003.
- OEA. **Agenda integral de cooperación del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y Estados Unidos: una oportunidad para los costarricenses. Plan Nacional de Acción de Costa Rica. Propuesta conceptual, enero de 2003.** Sistema de Información sobre Comercio Exterior. En: <http://www.sice.oas.org/DEFAULTS.ASP>.
- OPITZ, Claudia. *Vida cotidiana de las mujeres en la Baja Edad Media (1250-1500).* En: **Historia de las Mujeres. 2. La Edad Media,** Duby, Georges y Michelle Perrot. Editorial Taurus. Madrid. 2000.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Convenios y recomendaciones de la OIT: Una revolución silenciosa,* OIT, 1996.
- _____. *La feminización de la pobreza,* OIT, 1995.
- _____. *La mujer y el mundo del trabajo: Los costos sociales de un verdadero progreso,* OIT, 1994.
- _____. *El trabajo de las mujeres en la industria de la maquila.* Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación. 2003.
- _____. Key Indicators Of The Labour Market. En: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm04.ht>
- OOSTENDORP REMCO H. **Globalization and the gender gap.** Free University of Amsterdam, Amsterdam Institute for International development. World Bank Policy Research Working Paper 3256. Abril, 2004.
- PACHECO, Abel. *La Patria es Obra en Marcha.* Informe del Presidente de la República, Doctor Abel Pacheco de la Espriella ante la Asamblea Legislativa. Primero de Mayo de 2004. En: http://www.racsa.co.cr/asamblea/actual/boletin/2004/may04/anexo_discurso_2004.doc
- PICCHIO, Antonella. *Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social.* En: **Mujeres y economía.** Cristina Carrasco (Ed.), Icaria Antrazyt, Icaria Editorial S.A., Barcelona, 1999.
- PROYECTO ESTADO DE LA NACIÓN. **Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Séptimo Informe.** Proyecto Estado de la Nación. San José, 2001.
- PÉREZ, MARÍA. **Las mujeres y la investigación en la Universidad de Costa Rica: reto de participación académica,** Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica. Año XLII N.º 84-85 (II-III)1999.

- RENZI, María Rosa. **Perfil de género de la economía del istmo centroamericano (1990-2002). Consideraciones y reflexiones desde las mujeres.** PNUD. 2004.
- REYES, Giovanni. *Gobernabilidad democrática y desarrollo humano en ALC. Elementos para una estrategia de negociación comercial centroamericana.* En: **Capítulos.** Edición N° 67. SELA. Enero-junio 2003. Secretaría Permanente del SELA. En:<http://lanic.utexas.edu/~sela/AA2K3/ESP/cap/N67/cap67-6.htm>
- RICH, Adrienne. *Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana* (1980). En: **Sangre, pan y poesía. Prosa escogida 1979-1985.** Editorial Icaria Antrazyt. Barcelona, 2001.
- RICO María Nieves. **El trabajo de las mujeres. Amenazas, seguridades y necesidad de políticas públicas. Notas para un debate,** CEPAL, 2001.
- RODRÍGUEZ CLARE, Andrés. *Costa Rica's technology strategy roots and outcomes.* Lecturer in Public Policy at Harvard University's John F. Kennedy School of Government. Pdf.
- Rosero Bixby, Luis (Ed.). **Costa Rica a la luz del censo del 2000.** Centro Centroamericano de Población de la Universidad de Costa Rica. Costa Rica. 2004.
- ROVIRA Mas, Jorge. *El nuevo estilo nacional de desarrollo de Costa Rica 1984-2003 y el TLC.* En: **TLC con Estados Unidos. Contribuciones para el debate.** Flórez-Estrada M.y G. Hernández (Eds.). Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica, 2004.
- RUIZ OLABUENAGA, José I. y María Antonia Ispizua. **La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa.** Universidad de Deusto. Bilbao. 1989.
- STANDING, Guy. **Global feminization through flexible labor: a theme revisited.** World Development. Vol. 27, N.º 3, pp. 583-602. Elsevier Science Ltd. Great Britain. 1999.
- RUBIN, Gayle. *El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo.* En: Nueva Antropología. Vol. VIII, N.º 30, México, 1986.
- SAU, Victoria. **Diccionario Ideológico Feminista,** Volúmenes 1 y 2. Icaria Editorial S.A., Barcelona, 2000.
- SCHWARTZ, Rami. *La maquila dejó de ser nuestro salvavidas.* Octubre 2004. **La palabra.com.** En:[http://www.mexico.com/lapalabra/index.php?method=una&idarticulo=13389.](http://www.mexico.com/lapalabra/index.php?method=una&idarticulo=13389)
- SCOTT W., Joan. *La mujer trabajadora en el siglo XIX.* En: **Historia de las Mujeres. El siglo XIX, cuerpo trabajo y modernidad.** Georges Duby y Michelle Perrot. Taurus. Grupo Santillana de Editores S.A. Madrid. 2000.

- SEM. *Cenfotec, a la tarea de atraer a mujeres en el mundo de software*. Servicio de Noticias de la Mujer. Junio de 2001.
- SILVERA, Rachel. *Los salarios: cuando todas las demás circunstancias se mantienen desiguales*. En: **Las nuevas fronteras de la desigualdad**. Margaret Maruani, Chantal Rogerat y Teresa Torns Eds. Icaria Antrazyt. Icaria Editorial S.A. Barcelona. 2000.
- STRAUSS, Anselm y Juliet Corbin. **Bases de la investigación cualitativa**. Editorial de la Universidad de Antioquia. Meellín. Colombia. 2002.
- TODARO, Rosalba, Laís Abramo y Lorena Godoy. **Inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial**. CEM. Santiago de Chile. 1999.
- TOMMASI, Wanda. **Filósofos y mujeres**. Narcea S.A. de Ediciones. Madrid. 2002.
- TREJOS, Juan Diego. *Cambios distributivos durante las reformas económicas en Costa Rica*. En: **Empleo, crecimiento y equidad: Los retos de las reformas económicas de finales del siglo XX en Costa Rica**. Anabelle Ulate Quirós compiladora. Editorial Universidad de Costa Rica, CEPAL, 2000.
- TREJOS PARÍS, María Eugenia. “La organización del trabajo: El concepto y su movimiento. El caso de la industria de prendas de vestir en El Salvador y Costa Rica.” Tesis para optar al grado de Doctora en Estudios Sociales línea Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, setiembre 2003.

Acerca de la autora

María Flórez-Estrada es comunicadora especializada en periodismo y tiene una maestría en sociología. Es investigadora en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica, desde donde ha publicado el libro *TLC con Estados Unidos ¿Debe Costa Rica aprobarlo? Documentos para el Debate*, compilado en conjunto con Gerardo Hernández. La autora forma parte de la redacción del Semanario Universidad, de la UCR, donde publica regularmente sobre temas económicos y políticos.

Colofón