

---

## **II. EL ENTORNO LABORAL**

### **Las mujeres en la crisis.**

Desde 1982 México, como otros países latinoamericanos experimenta una severa crisis económica. La estrategia gubernamental en este período ha estado centrada en programas de ajuste y en la reestructuración de la economía. Entre otras acciones han destacado: la reducción del gasto público, la apertura hacia el exterior, finanzas públicas sanas y la contención de la inflación y los salarios.

En 1989 el producto por persona se mantenía en un 9% por debajo de su nivel de 1980 y el salario mínimo, un 47% menor al de ese año. Al día de hoy, esa correlación se ha profundizado.

La situación económica para la mayoría de los mexicanos no ha sido fácil. Si bien los modelos económicos de la posrevolución propiciaron en amplios sectores indicadores de mejora económica y educativa, la movilidad social que hoy caracteriza a la sociedad mexicana es descendente en casi todos los niveles. Como en otros países de América Latina se ha vuelto cotidiano que las familias intensifiquen el uso de diferentes mecanismos de sobrevivencia económica.

En México es muy importante este proceso porque las mujeres de los llamados sectores populares, clases medias y profesionales, modificaron su papel para la obtención de recursos económicos. Sin exagerar, se puede decir que en los últimos años las mujeres han llevado a cabo una auténtica movilización en el mercado de trabajo frente a la crisis.

Como resultado, el número de familias que actualmente están a cargo de una mujer es de 3.5 millones, cantidad que se incrementó en un 25% con relación a las cifras del censo de 1980.

Las variables que han influido en la incorporación de la mujer en los mercados laborales, además de la situación provocada por la crisis económica son:

- La urbanización creciente del país, que ya invirtió la relación campo-ciudad en 30% y 70% respectivamente.
- La intensificación y diversificación de los procesos migratorios hacia los Estados Unidos, que han dejado millones de hogares rurales a cargo de mujeres.
- El descenso de la tasa de mortalidad.
- La elevación de los niveles educativos.
- La progresiva igualación jurídica entre hombre y mujer.
- El desarrollo de un amplio sector terciario dedicado al comercio y servicios.
- La política de población que ha reducido la fecundidad. La tasa de fecundidad en 1973 era 6.3 y en 1986 de 3.8. Para el año 2000 se espera del 2.0%.
- Las políticas de apertura de los años 80 que trajeron la expansión de la industria maquiladora (sustentada básicamente en trabajo femenino).
- El crecimiento desmesurado de la economía informal.

#### **Presencia en la actividad económica.**

Durante la segunda mitad del siglo XX, la presencia de la participación femenina en los mercados de trabajo de los países industrializados se

aceleró de una forma marcada. En los años 80 la proporción de mujeres económicamente activas en Estados Unidos, Canadá e Inglaterra fue de casi 50%. En otros como Suecia alcanzó el 60%. En los países en vías de desarrollo como México, el nivel de participación económica femenina se mantiene aún muy por debajo de esos índices, aunque hay que destacar que en las últimas décadas la participación creció en forma notable:

En México (3) se ha distribuido como sigue (4):

1960	13%
1970	16%
1980	21%
1990	30%

Para el año 2000 las proyecciones ubican esta participación en al menos 38%.

Aunque las mujeres representamos hoy en día el 36% de la Población Económicamente Activa (9 millones), el desempleo es más elevado en la población femenina. Actualmente el 17% de mujeres no recibe ingresos de un trabajo formal, mientras que en el hombre ocurre en el 12%.

#### **Estado civil y trabajo.**

En México todavía hay una relación importante entre el estado civil y el desempeño laboral, que se distribuye como sigue:

Mujeres de más de 12 años de edad:

Casadas y unión libre	45%
Solteras	38%
Viudas, separadas y divorciadas	17%

Las uniones se realizan mayoritariamente antes de los 30 años. Tradicionalmente eran las solteras las que más trabajaban fuera del hogar. No obstante en los últimos 10 años, y debido en gran parte a los problemas financieros, las mujeres casadas han incrementado su participación en el mercado de trabajo en un 65%.

### **Escolaridad y actividad económica.**

La Población Económicamente Activa (PEA) se distribuye como sigue dentro del universo femenino:

Sin escolaridad o sin concluir primaria	36%
Con primaria	23%
Con secundaria	24%
Con preparatoria o más	17%

### **Trabajo femenino en el sector rural**

Dentro de la PEA femenina el sector rural representa el 10%. En los últimos años la actividad de la mujer campesina se caracteriza por:

- a) Incorporación a agroindustrias de exportación como obreras en los talleres de manufactura.
- b) Incremento del trabajo a domicilio de mujeres con hijos (mal pagado y sin protección laboral).
- c) Procesos migratorios del campo a las 100 ciudades medias del país.
- d) Feminización de la agricultura de minifundio, que por la migración de hombres hacia norteamérica en busca de mejores opciones, ellas deben quedar a cargo de la parcela.

### **La mujer en la administración pública.**

En el caso de la mujer profesional, que es el interés fundamental de este trabajo y específicamente quienes forman parte de la gestión pública mexicana en todas sus expresiones, la vida de las profesionistas se en-

frenta a disyuntivas que en su mayor parte se presentan como excluyentes: el ámbito de la vida productiva y la dedicación a los quehaceres derivados de la función **reproductiva** y familiar.

En la administración pública mexicana, tal situación -que es común en las mujeres de todo el mundo-, se complica por los horarios de funcionamiento del sector público. Hasta el mes de marzo de 1998, en los niveles de supervisión mandos medios y superiores era de 10:00 a.m. a 15:00 hrs, con 2 horas para la comida principal del día y se regresa a trabajar de 17:00 a 20:00 hs. como mínimo, aunque la costumbre en el servicio público no establece horario de salida por la noche, ésta puede ser a las 21:00 ó 23:00 horas y en ocasiones se labora sábados y dominicos.

A partir de este año se ha decretado un nuevo horario corrido de 8:00 a 18:00 hs. para el Poder Ejecutivo Federal, pero aún no se generaliza, ya en el pasado han existido intentos similares con poco éxito.

Si el cumplimiento de ese horario es complicado y de baja productividad para el género masculino, para el femenino significa, en el mejor de los casos, desatención de las funciones en el hogar, donde prevalecen en la mayoría de los casos los valores tradicionales que le asignan a la mujer las tareas básicas de organización, compra de suministros y supervisión de los hijos.

En los niveles más bajos, no decisarios de la administración pública, las mujeres tienen que optar por trabajar sólo un turno, situación que se refleja también en bajos salarios. También ocurre que si forman parte del sindicato de la organización deben cumplir y se les respetan los horarios de entrada y salida y prestaciones de otro tipo.

El trabajo sindicalizado sin embargo, no es para los niveles de decisión por lo que la permanencia en el puesto, así como los horarios y estímulos están sustentados en la evaluación discrecional que realiza el jefe o funcionario inmediato superior.

Por los motivos descritos, en el sector público la mujer tiene que enfrentarse a las siguientes disyuntivas:

- a) Despues de conseguir un título o carrera universitaria, renunciar a ejercerlo y dedicarse a ser ama de casa, por la creencia social extendida de que sólo se alcanza la realización en el momento que se encuentra un compañero y se tienen hijos.
- b) Entregarse por completo al trabajo profesional y poner en segundo término el hogar, como si éste sólo fuese responsabilidad de una persona y no de la pareja misma.
- c) Desarrollar los dos roles con muchas complicaciones.

En gran medida por esas limitaciones en el aspecto laboral, en condiciones y oportunidades de trabajo, los hombres tienen mayores oportunidades de ingresar a un empleo con mayor remuneración que la mujer con igual capacidad.

La creciente incorporación de las mujeres dentro del desarrollo laboral en el sector público, se refleja en un aumento notable de su nivel de escolaridad e instrucción en el trabajo conforme disminuye la edad. En 1995, del 100% de la población de mujeres, el 4.3% lo constituyan aquellas sin ningún tipo de instrucción; 30.4% las del nivel de primaria, el 3.7% con capacitación para el trabajo; secundaria 33.4%; subprofesional 20.2% y con instrucción profesional el 8.0%

Respecto a los varones estas cifras muestran grandes diferencias. Del 100% de la población de hombres, sólo el 2.4% lo forman aquellos sin instrucción, 34.0% primaria, 7.0% con capacitación para el trabajo, secundaria 33.3%, subprofesional 10.2% y profesionales el 13.1%. El acceso de la mujer a la educación es, sin lugar a dudas, una de las causas principales de su creciente incorporación al trabajo.

Es importante señalar que en el sector privado la situación no presenta grandes variaciones en lo fundamental.

En el ámbito privado, el mayor porcentaje de mujeres contratadas suele realizar tareas o actividades de mostrador, asistentes, recepcionistas, capturistas por ser consideradas con dichas habilidades, aun y cuando muchas de ellas cuenten con una carrera técnica o profesional. Los puestos gerenciales sólo son visualizados cuando se alcanza una trayectoria laboral dentro de la organización.

Aun y cuando la contratación para las mujeres suele darse de forma mayoritaria, la colocación en puestos de importante jerarquía se da en menor proporción: de cada 10 mujeres contratadas, sólo una llega a alcanzar un puesto superior, con una trayectoria laboral de más de 3 años, mientras que de cada 5 hombres, 2 de ellos suelen tener mayor oportunidad de ascender en un período menor a 2 años.

De una muestra realizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de 130 personas que llegan a cumplir un período laboral de 25 años de servicios en puestos gerenciales, el 75% son hombres, sólo el 25% son mujeres, lo cual podría significar que por cada año laborado sólo una mujer llega a un puesto de mayor jerarquía, mientras que por cada año laborado 4 hombres llegan a ocupar en mayor medida un puesto de autoridad.

Cada día la mujer ocupa un papel más importante dentro del desarrollo económico del país. Fortalece el aspecto político con su voto, y contribuye con un mayor porcentaje en la Población Económicamente Activa.

La cuestión económica es sin duda una de las motivaciones que más han desarrollado el trabajo femenino. El hecho de que la mujer trabaje modifica las relaciones del matrimonio, además de constituir un ingreso al presupuesto familiar. El hombre acaba por entender que se comparten múltiples responsabilidades del hogar, mientras que la mujer cobra confianza en sí misma al ver sus esfuerzos en un resultado objetivo.

En una economía global, el factor esencial para alcanzar el éxito económico de los países lo constituye la inversión en capital humano (hombres o mujeres). De ahí la necesidad de invertir en educación, investigación e infraestructura. Para incrementar la competitividad internacional nuestro país requiere mejorar sus niveles tecnológicos y por supuesto la calidad de vida y de los conocimientos impartidos. Sólo con más y mejor educación será posible lograr la igualdad de oportunidades. Todo ello acompañado de políticas públicas que mejoren las condiciones del mercado de trabajo tanto para mujeres como para hombres.

Como una expresión de las políticas que desarrolla la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en México, se presenta a continuación un reporte sintético de un **Estudio de Caso** que recrea de manera muy clara este hecho reciente de la irrupción de la mujer mexicana en los mercados laborales.

**PROGRAMA PILEOT DE LA SECRETARÍA DEL  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
(Cuarto Trimestre de 1997)**

**Introducción.**

En 1984 se crea el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados, PROBECAT, a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) cuyo propósito ha sido proporcionar capacitación a la población desempleada con el fin de elevar sus competencias y facilitar su inserción al empleo. Hasta 1995 dicho programa se instrumentó a través de dos modalidades, escolarizada y mixta, para enfrentar los efectos de la crisis de diciembre de 1994, surgió una nueva vertiente, la del Programa de Iniciativas Locales de Empleo y Ocupación Temporal, (PILEOT). Los objetivos principales de esta vertiente han sido capacitar a individuos desempleados para el autoempleo, atender las necesidades

de capacitación de personas subempleadas, organizadas en torno a proyectos productivos y asociar la capacitación para el trabajo con programas emergentes de empleo.

El propósito de la modalidad de autoempleo del PILEOT ha sido promover el autoempleo como alternativa de ocupación y fortalecer las fuentes de empleo generadas mediante esta opción en diferentes zonas del país.

La población objetivo estuvo conformada por personas desempleadas con intención de formar su propia fuente de trabajo, con un mínimo de 16 años de edad, que cuando menos supiesen leer y escribir y con un máximo de preparatoria o equivalente.

El estudio menciona lo siguiente: Se resaltarán los impactos de la capacitación para el caso de las mujeres y se intentará demostrar que la capacitación para el autoempleo puede convertirse en una alternativa de solución al fuerte desempleo de las mujeres en el caso de que se cumplan determinadas condiciones sociodemográficas, las cuales se expondrán en el desarrollo del presente estudio de caso. (5).

### **Principales características demográficas de los capacitandos.**

El objetivo de esta sección es analizar el perfil demográfico de los becarios seleccionados. Con ello, se analizarán los efectos de dicho perfil en su desempeño sobre el mercado de trabajo.

#### **Perfil Sociodemográfico.**

La gran mayoría de los becarios pertenecen al sexo femenino (73%) y tienen una edad promedio de 30 años. Este promedio está determinado por el de las mujeres que fue de 31 años, mientras que en los hombres fue de 27.

Con relación al estado civil, la mayor proporción de becarios se concentró en el grupo de personas casadas, 60.8%, siguiendo el grupo de solteros, 32.4%, y solamente 6.8% tuvo otro estado civil. Esta estructura, al igual que en el caso de la edad, también se encuentra determinada por las mujeres, debido a que en ellas, a diferencia de los hombres, el mayor porcentaje fue de personas casadas, 68.2% contra 41.3% de los hombres; en tanto que la proporción de solteros fue de sólo 23.7% en las mujeres y de 55.4% en los hombres.

En cuanto a la relación de parentesco, la mayoría de becarios manifestó ser cónyuge del jefe del hogar (48.2%), siguiendo el grupo de hijos (32.6%) y finalmente, el de jefes del hogar (19.2%). Por su sexo, esta estructura cambia substancialmente, pues en los hombres el grupo mayoritario fue el de hijos (53.3%), seguido por el de jefes (41.3%); en cambio en las mujeres destacan las cónyugues con dos terceras partes (65.3%), e hijas (24.5%). Es importante destacar que 9.4% de las mujeres manifestaron ser jefes del hogar.

Una variable sociodemográfica que explica en buena medida, el comportamiento de la oferta laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, es el número de hijos pequeños que tienen. Se encontró que del total de mujeres (245), 188 manifestaron tener hijos, lo cual equivale al 76.7% y de éstas, 160 declararon tener hijos de 12 años de edad y menos, que representa el 65.3% de las mujeres.

Otra variable de interés que define el perfil sociodemográfico de los becarios es el nivel de escolaridad. Por sexo, se observó que el nivel de escolaridad de los hombres fue mayor que el de secundaria (33.0%), siendo el nivel bachillerato muy poco significativo, pues concentró sólo 6.5% de las mujeres.

Estos resultados del nivel de escolaridad según sexo, no deben sorprender, ya que al ser el grupo de los hombres más joven que el de las mujeres, la probabilidad de que aquéllos accedan a niveles de escolaridad rela-

tivamente altos es mayor. Esta probabilidad aumenta más si se considera que en los hombres, el grupo de hijos del jefe del hogar es mayor que el resto de las categorías de parentesco.

En efecto, entre los hombres el grupo de los 15 a 19 años representa a poco más del 25%, al igual que el grupo de 10 a 24 años; entre las mujeres, en cambio, estos grupos representan, respectivamente 13 y 20%. Se observan, además, proporciones considerablemente más altas de mujeres que de hombres en grupos de edad superiores a los 30 años.

### **Resultados en autoempleo.**

De las personas que se capacitaron en esta modalidad, 99 fueron las que se autoemplaron; de éstas 69.7% son mujeres y 30.3% hombres, lo cual significa que el impacto del programa de capacitación en el autoempleo, fue mayor para las mujeres que para los hombres. A continuación destacan algunas características demográficas laborales de las mujeres que se autoemplaron.

La escolaridad con la que cuentan la mayoría de las mujeres es de primaria, con 62.3%, siguiéndole en importancia la secundaria con 24.6%.

En cuanto a la relación de parentesco, 69.6% de ellas son cónyuges y 20.3% jefes del hogar, es decir doblaron su participación en relación al total de las mujeres que se capacitaron, ya que sólo 9.4% habían manifestado haber sido jefes del hogar.

En lo referente al número de hijos de 6 años o menos, 62.3% no tienen, 27.5% solamente tiene uno, 8.7% tiene dos hijos y sólo 1.5% manifestó haber tenido 3 hijos menores de 6 años, lo cual da como resultado que tengan mayores oportunidades de trabajar.

En cuanto a la edad, 33.0% están entre los 30 y 44 años, es decir un rango en donde los hijos ya están grandes.

Cabe destacar que las principales ocupaciones en las que se autoemplearon fueron esencialmente: confección de prendas de vestir (15.9%), vendedoras y preparadoras de alimentos en la vía pública (13.0%) y servicios domésticos (10.1%).

En cuanto al ingreso mensual, las mujeres ganaron en promedio 524.7 pesos contra 1087.9 de los hombres, sin embargo los hombres trabajaron 43.5 horas a la semana en promedio y las mujeres 21.4 horas; aunque éstas trabajaron menos y percibieron un menor sueldo, el ingreso por hora comparado con el de los hombres fue casi el mismo, pues estos últimos tuvieron un sueldo de 5.8 pesos contra 5.7 pesos de las mujeres.

### **Conclusiones.**

En conclusión, el impacto del programa de capacitación para el autoempleo fue mayor en las mujeres que en los hombres, lo cual puede explicarse por las siguientes razones:

- i) Una buena parte del trabajo lo realizan en su hogar sin descuidar el trabajo doméstico.
- ii) La actividad de autoempleo la realizan en ocupaciones que no requieren de fuertes volúmenes de capital físico, lo cual les resulta relativamente fácil en comparación con actividades tradicionalmente ligadas al sexo masculino.

Por último vale la pena subrayar que las mujeres autoempleadas se diferenciaron del resto de las mujeres en la muestra por su perfil sociodemográfico:

- i) Se trata de mujeres en edad madura, 30 a 44 años.
- ii) No tienen (o tienen muy pocos) hijos de 6 años o menos.

- iii) Una buena proporción de mujeres (a diferencia del promedio de la muestra total) son jefes del hogar, y
- iv) La escolaridad promedio fue básicamente primaria.

A manera de recapitulación, se puede mencionar que el amplio contexto laboral que se ha descrito nos muestra un país con un potencial de trabajo femenino muy elevado.

En la administración pública de México, es prioritaria la definición e implantación de políticas que hagan los espacios laborales del sector público más productivos, más competitivos en lo global y nacional, lo que impactaría favorablemente el trabajo profesional de los hombres y las mujeres.

En primer término, es necesario asumir los nuevos derroteros de la economía mundial no sólo en los espacios comerciales y financieros, sino también en el destino y evaluación de los recursos dedicados a la formación de capital humano. Para ello habrá que incrementar los rubros presupuestales dirigidos a ese objetivo.

El último Informe sobre el Desarrollo Mundial 1998-1999 del Banco Mundial lleva el título de “El Conocimiento al Servicio del Desarrollo” y destaca que el desarrollo no podrá ser logrado si los países no reencauzan su concepción sobre el conocimiento y su utilización. Más aún, de no realizarse esta revisión, se corre el riesgo de que la inversión hecha en este ámbito se desperdicie si los profesionistas que ya se han formado se retiran de los ámbitos de trabajo (como ocurre a una enorme cantidad de mujeres que viven la disyuntiva hogar-trabajo) o se canalizan a otras labores distintas de aquellas para las que se formaron.

En consecuencia, una de las prioridades nacionales es elevar la eficacia de la función pública a través de sistemas actualizados de medición del

desempeño, estímulos y aprovechamiento de los servidores públicos ya capacitados, que después de haber transcurrido por procesos de actualización puedan reubicarse en los puestos adecuados para aportar nuevas informaciones, procedimientos y estrategias.