CENTRO NACIONAL DE SENTE DE VARIA DE LA DALA DALA DALA DE LA DESERVACIONAL DEL LA DESERVACIONAL DE LA DESE



TRABAIO ER A CENTRAL SECURIO DE S

Redactado por: Arnoldo Mendoza Mora (consultor)
Información recopilada por Luisa Chinchilla (Arna do Investigación)
y Arnotha Atendoza Mera :
Coordinación: Mauricio Mendoza (Arian correctio mestigacia)

COSTARIOL DE REMERE 1997

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA



CONDICIONES, AMBIENTE Y RELACIONES DE TRABAJO EN CUATRO SECTORES DE LA PEA FEMENINA

Redactado por: Arnoldo Mendoza Mora (consultor) Información recopilada por: Luisa Chinchilla (Area de Investigación) y Arnoldo Mendoza Mora Coordinación: Mauricio Menjívar Ochoa (Area de Investigación)

> AREA DE INVESTIGACION COSTA RICA, DICIEMBRE 1997

INDICE

1. La Mujer en el Mercado de Trabajo	1
A. Introducción	1
B. Participación de la mujer en el mercado de trabajo.	. 1 1
C. Segmentos de mercado	. 1
D. Algunas definiciones básicas	. 0
	. 11
2. La Mujer en la Maquila	16
A. Introducción	16
B. Definiendo la maquila	17
C. Empleo, fuerza de trabajo y proceso productivo	22
1. Beneficios vía empleo	22
2. Precariedad y salarios deteriorados para una mano	. 44
de obra mayoritariamente femenina, soltera, joven	
e inexperta	22
3. Formas de contratación existentes	20
4. Repercusiones del proceso productivo	30
D. Conclusiones y recomendaciones	. 33
j recommendaciones	41
3. La Mujer en la Agroindustria Rural: un Primer Acercamiento	
al tema	15
A. Introducción	43
B. Definiendo la agronidustria	10
C. Perfil de la fuerza de trabajo	40
D. Estabilidad laboral y condiciones de trabajo	49
E. Conclusiones y recomendaciones	52
a creationed y recomendationes	38
4. La Mujer en la Docencia	
A. Introducción	62
B. La Participación de las mujeres en el sector docente	62
C. Condiciones de trabajo	6.1
D. Conclusiones y recomendaciones	58
<u></u>	50
5. La Mujer en el Sector Salud: el caso del personal de enfermería	72
A. Introducción	62
B. Perfil de la fuerza de trabajo	74
C. Estabilidad laboral y condiciones de trabajo	79
D. Conclusiones y recomendaciones	58
,	20
5. A Modo de Recapitulación	103
A. Introducción	103
B. Generalidades en los sectores clave de la PEA femenina	103
C. Recomendaciones generales	106
	1 10 TH A TO T
Riblicantin	1001000

I. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

A) Introducción

Este capítulo, por su carácter introductorio a los siguientes avances sobre el estado de la cuestión acerca de la mujer en sectores claves de la población económicamente activa femenina, no tiene la intención de constituirse en un tratado exhaustivo y detallado de lo ya hecho por otros, con mayor disponibilidad de recursos.

A continuación se presentan algunas reflexiones de índole general sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo costarricense, a modo de contexto general, para luego hacer una breve precisión conceptual sobre lo que nosotros hemos entendido por condiciones, ambiente y relaciones de trabajo, sin ánimos de agotar sus contenidos.

Esperamos que los lectores encuentren de gran utilidad estos trabajos, tanto para la definición de políticas orientadas hacia la mujer dentro de la población económica del país, como para la delimitación y constitución de temas de investigación social más amplios y con mayor apoyo logístico.

B) Participación de la mujer en el mercado de trabajo

Un elemento que es destacado por las estadísticas consultadas, es la creciente participación femenina dentro de la población económicamente activa. En el siguiente cuadro tenemos una visión preliminar de esto, para julio de los años 1987 y 1991.

VUMURU NO.I-1: Costa Rica: Población acumada a a		The state of the s
COADRO No.I-1: Costa Rica: Población ocupada por sexo, según rama de actividad económica .	india door	ARRIVE A LINE OF
	Juno 1387.	1991 (Cffrac rainfame)

RAMA ACT. ECONÓMICA		1987	A CONTRACTOR OF THE PARTY OF TH		1991	
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Agrop., caza, peaca, silvicultura	26.1	6.3	36.1	25.5	6.7	33.9
ind. manufec., mines y canteras	17.5	22,5	15.8	18.8	25.5	16.2
Construcción	5.9	0.2	8.0	6.3	0.2	8.8
Servicios básicos (1)	8.4	$A_{\parallel}\hat{V_{0}}$	9.7	9.1	4,8	11 ()
Comercia	15.7	20.2	14,1	15.6	20 e	133
Servicios	23.5	45.4	15.4	23 7	42.5	159
Otros (2)	0.9	0.8	0.9	0.3	0.5	1 1

⁽¹⁾ Servicios basicos incluye electricidad, gas y agua, transporte, almacenamiento y comunicaciones, establecimientos financieros, seguros, blenes y muebles

FUENTE: Elaboración propia. Dirección General de Estadísticas y Censos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <u>Encuesta Nacional de Hogares y Propósitos Múltiples</u>, julio de 1987 y de 1991.

En comercio, servicios y otros, la participación relativa de las mujeres ha disminuido; respectivamente, -1,0%, -6,4% y -37,5%. Es notorio que las mujeres se han ido incorporando a otro tipo de actividades especificadas y son menos las que buscan trabajo por primera vez (cuando menos, al momento de las encuestas). Esto significa que existen otro tipo de actividades que han tendido a captar mayor número de mujeres.

Es en otras ramas de actividad económica donde esta conclusión tendería a reafirmarse: en actividades agropecuarias, caza, pesca y silvicultura, se observa un incremento en 6,3%. En industria manufacturera, minas y canteras las mujeres aumentaron su participación en un 13,3%, mientras que en las ramas de construcción y servicios básicos se mantuvo igual. Es decir, que el ritmo de incorporación de la mujer a

Otros incluye a las personas en actividades no bien especificadas y, para los datos de 1987, además, a los que buscan trabajo por primera vez

actividades industriales y agropecuarias, principalmente, ha sido mucho mayor que el manifestado por construcción y servicios básicos.

Esto podría ser indicativo de que los sectores donde se requiere de mayor mano de obra femenina son aquellos donde se producen bienes primarios para la exportación; signo de que el impulso dado a las actividades exportadoras, dentro del actual estilo de desarrollo instrumentado, ha tenido como uno de sus efectos la generación de empleo.

Empero, el problema manifiesto de estas estadísticas reside en la invisibilización de las labores que, efectivamente, realizan las mujeres y que no son objeto de medición de las estadísticas oficiales. Este es un aspecto asociado a la concepción de trabajo productivo y no productivo. Al respecto, las estadísticas solo estiman como "trabajo" aquel a cambio del cual se percibe un ingreso o salario (Dierckxsens; 1996). De esta forma, los trabajos realizados como amas de casa, lavar "ropa ajena", cuidar niños y otros de Índole agrícola pero enfocados como propios de "autoconsumo", son confundidos con el diario quehacer. Es decir, que las labores realizadas por las mujeres dentro de sus hogares, incluso aquellas vinculadas a empresas familiares cuyas actividades se desarrollan en sus hogares, no son registradas (Sáenz y Trejos; 1993: 3).

La mujer, en muchas ocasiones, suele ser la columna vertebral de la economía familiar; sin embargo, la subestimación o submedición tienden a ocultar esta realidad que, para el caso de la fuerza de trabajo agricola femenina, tiende a ser mayor. A sabiendas de ello, por ahora solo aspiramos a una aproximación que, esperamos, en estudios posteriores y a partir de una efectiva sensibilización de las entidades y organismos involucrados en la recopilación de la información a nivel nacional, sea efectivamente precisada.

Las estadísticas existentes muestran el incremento en la tasa de participación de la fuerza de trabajo femenina (vid. cuadro No.I-2).

CUADRO No.I-2: Costa Rica. Tasas de participación y otros indicadores relacionados, 1950, 1963, 1973, 1984

relacionados, 1950, 1963, 1973, 1984						
INDICADORES	1950 (a)	1963	1973	1984		
TASAS BRUTA	S DE PARTICI	PACION		BARAKAN AND AND AND AND AND AND AND AND AND A		
Total del país	34,0	29,6	31,1	33,3		
Hombres	57,6	49,5	51,3	51,9		
Mujeres	10,4	9,7	12,1	14,7		
- Urbano	19,9	18,4	19,9	21,2		
- Rural	5,2	4,6	6,3	9,1		
TASAS NETAS	DE PARTICIPA	ACION				
Total del pais	52,8	49,7	43,4	47,4		
Hombres	6,00	83,8	73,A	74,6		
Mujeres	7 6 , tm	465, to	18,6	20,8		
- Urbano ,	27,8	27,3	27,6	28,5		
- Rural	8,4	8,2	10,5	13,4		
OTROS	INDICADORES					
Porcentaje población urbana	33,4	34,5	40,6	44,5		
Porcentaje fuerza de trabajo femenina	15,4	16,3	19,3	22,1		
Porcentaje crecimiento fuerza de trabajo (1)		3,4	5,8	4,2		

⁽a) Trabajadores que buscan por primera vez son excluidos de la fuerza de trabajo.

FUENTE: Citado por Sáenz y Trejos; 1993: 5. Dirección General de Estadísticas y Censos, Censos de Población, 1950, 1963, 1973 y 1984.

⁽¹⁾ Promedio geométrico anual del periodo que terminan en el año en que aparece la cifra. Se refiere sólo a la fuerza de trabajo femenina.

Analizando las tasas netas de participación¹, es posible notar el fenómeno de una reducción de éstas en el caso de los hombres, durante los años considerados, y una tendencia al aumento en el caso de las mujeres, como consecuencia de su mayor incorporación a la mano de obra del país: de 15,4% en 1950 a 22,1% en 1984.

Posiblemente, este comportamiento esté asociado al impulso de las políticas sociales desde los años 50, en donde la educación y la seguridad social dieron como principal resultado el creciente peso de la mujer dentro de la fuerza de trabajo. Por ende, no solo tenemos que la mujer puede aspirar a un nivel de preparación igual o, incluso, superior a la del hombre; sino que también se debe considerar el incremento en los ritmos de crecimiento poblacional, a raíz de la disminución de las diferentes tasas de mortalidad, el incremento en las tasas de natalidad y la esperanza de vida al nacer. Al respecto, resulta interesante notar que la mortalidad femenina es menor que la de los hombres, siendo mayor esa diferencia en las edades reproductivas (FLACSO; 1993: 74); asimismo, la esperanza de vida al nacer para 1996 es de 79,2 años para las mujeres y de 74,5 para los hombres (Estado de la Nación; 1997: 54).

Por otro lado, Sáenz y Trejos acotan un elemento de importante consideración: "....una especificación de las tasas de participación neta femenina por zonas muestra que la participación en el ámbito urbano es mayor que en la zona rural, aunque se ha mantenido prácticamente constante en todo el período. Así solo en la zona rural, se observa un crecimiento que puede atribuirse a la extensión de algunos servicios o actividades que requieren mano de obra tradicionalmente femenina tales como maestras, enfermeras, secretarias, empacadoras, etc. En todo caso, la expansión en la participación femenina al mercado de trabajo responde a dos elementos, por un lado, el

¹ Las tasas brutas de participación miden el peso relativo de la fuerza de trabajo en términos de la población total, mientras que las tasas netas lo miden con respecto al grupo de personas en edad activa (12 o más años).

crecimiento de la población urbana y por el otro, a la ampliación de la participación femenina en la zona rural." (Sáenz y Trejos; 1993: 4).

La mujer aumenta su participación en forma sistemática conforme aumenta la edad hasta los 24 años. Posteriormente, entre los 25 y los 29 años, tiene un descenso que podría estar asociado a retiros temporales debido a matrimonio o maternidad. Es entre los 30 y los 49 años que se recupera, para luego descender bruscamente a partir de los 50 años (Sáenz y Trejos; 1993; 7).

CUADRO No.I-3: Costa R so	Rica. Tasa neta de partici cioeconómicas, 1991. (C	pación según sexo, y ifras relativas)	características
CARACTERISTICA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL DEL PAIS	52,2	74,8	30,6
EDAD			
12-14 años	11,2	17.0	5,4
15-19 años	_41,7	55,6	`27,1
20-24 años	86,4	88,1	44,0
25-29 años	63,8	98,4	35,5
30-39 años	69,1	0,6	43,2
40-49 años	66,2	94,5	39,6
50-59 años	51,2	84,6	21,0
60-69 años	33,6	55,3	11,9
70 y más años	12,8	23,3	3,2
RESIDENCIA			
Area Metropolitana	52,1	69,2	36,8
Resto Urbano	51.5	7 d d	34,0
Zona Rural	52,6	78,6	26,0

EDUCACION			
Ningún grado	36,0	59,6	13,7
Primaria	49,9	76,2	24,9
Secundaria básica	47,0	67,3	27,1
Secundaria avanzada	63,4	81,8	47,7
Superior	70,5	80,2	60,3
ESTADO CIVIL			
Unión libre	58,7	91,8	25,7
Casado	55,0	88,9	23,2
Divorciado	69,3	81,0	85,3
Separado	0,87	82,2	48,1
Viudo	21,8	34,9	18,3
Sottero	49,6	60,7	37,6
JEFATURA	**		•
Jefe	78,4	86,3	45,2
No jefe	40,0	62,2	28,6
ESTRATO DE POBREZA			
Pobreza extrema	25,8	59,2	16,8
Pobreza no extrema	43,0	69,6	18,7
No pobre	54,7	76,3	33,5

FUENTE: Tomado de Sáenz y Trejos; 1993: 8, cuadro No.2.

Cabe recalcar que mientras mayor sea la educación recibida por la mujer, mayores probabilidades tendrá de que se inserte dentro de la fuerza de trabajo. Según

Sáenz y Trejos (1993: 7), el incremento en el nivel de educación, de primaria a secundaria, aumenta la probabilidad de participación de un 25,2% a un 30,9%, y de secundaria a graduada lo aumenta de un 30,9% a un 54,2%. En el cuadro No.I-3, se puede apreciar que la tasa de participación de las mujeres con educación superior más que duplica a quienes solo cuentan con educación primaria y cuadruplica a quienes carecen de todo tipo de educación.

El estado civil muestra que cuando la mujer está sola (soltera, divorciada o separada) y a cargo del hogar, su participación es sustancialmente mayor que la de las mujeres casadas o que viven en unión libre. Asimismo, al considerar la jefatura del hogar, la mujer jefe tiene una participación superior a la de la mujer no jefe.

Finalmente, al considerar el estrato de pobreza definido por el nivel de ingreso, es interesante notar que la mujer que se encuentra en el nivel de no pobre, tiene una participación mayor en el mercado de trabajo que aquellas que viven en algún nivel de pobreza; elemento éste que se asocia, estrechamente, al nivel educativo.

C) Segmentos de mercado

Al considerar diferentes segmentos de mercado, es posible notar la evolución de la incorporación de la mujer en éstos. Desde 1963, el 94,5% del empleo femenino se desarrolla en actividades no agrícolas.

CUADRO No.I-4: Costa Rica. Evolución de la fuerza de trabajo femenina por segmento de mercado, 1950-1984 (Cifras relativas)

CARACTERISTICAS	1950	1963	1973	1984
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
ACTIVIDADES AGRICOLAS	11,3	5,5	4,1	4,3
Modernas	9,2	4,7	3,7	3,8
Tradicionales	2,1	0,8	0,5	0,5
ACTIVIDADES NO AGRICOLAS	88,7	94,5	95,9	95,7
Formal	49,3	51,8	61,8	62,4
Informal	9,2	9,3	5,7	8,2
Servicio doméstico	~ 30,2	33,4	28,5	25,1

Noia:

Se considera como ocupadas en actividades tradicionales o informales a las trabajadoras por cuenta propia y familiares no remuneradas no profesionales.

FUENTE:

Sáenz y Trejos; 1993: 12. Dirección General de Estadísticas y Censos. Censos de Población, 1950, 1963, 1973 y 1984.

Sáenz y Trejos acotan que las actividades muestran una mayor expansión a su interior, particularmente entre 1963 y 1973, a costa del sector informal y del servicio doméstico. Pero, entre 1973 y 1984, el sector informal repunta en detrimento del servicio doméstico.

Por consiguiente, la fuerza de trabajo femenina se incorpora crecientemente en las actividades formales, de mayor productividad y requerimientos educacionales, y con una remuneración mayor.

No obstante, conviene hacer una aclaración. Si bien, cuando hablamos del aspecto educacional, nos referimos a la preparación de la mano de obra para su inserción dentro del mercado de trabajo, ésta tiene el carácter de *adaptación* a las necesidades de las empresas. Es decir, estamos hablando de una fuerza de trabajo que puede leer, entender y manipular procesos simples, repetitivos, que no requieren de grandes dotes intelectuales para su ejercicio (vid. D'Ambrosio, 1996; De Alba, 1991; y Gutiérrez, 1976). En otras palabras, los planes de estudios de los centros de educación públicos a nivel de primaria y secundaria, se han (re) elaborado con la finalidad de crear un tipo de trabajador/a que se constituya en la ventaja comparativa que nuestro país puede exhibir en el exterior, para atraer inversiones extranjeras y empresas de capital foráneo.

Es indudable que el contar con un nivel educativo constituye un requisito para la eficiencia del mercado de trabajo, en el tanto que generación de empleos productivos que, supuestamente, mejoren las condiciones de los trabajadores y, simultáneamente, permitan la competitividad de las empresas locales en los mercados internacionales (Céspedes y Jiménez; 1994: 2). Empero, esta perspectiva excluye dos elementos.

En primer lugar, el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Según cifras aportadas por el informe el Estado de la Nación de 1996 (1997: 270), la tasa de desempleo para los hombres aumentó entre 1992 y 1996 de 3.5 a 5.3, respectivamente. En el caso de las mujeres, si bien las cifras experimentaron la misma tendencia, ésta son de magnitudes mucho mayores: para los mismos años considerados, respectivamente son de 5.4 y 8.3. De esta forma, mientras que en los hombres el desempleo aumentó en 51,4%, en las mujeres éste se incrementó en 53,7%.

En segundo lugar, otro punto que no se considera está referido a las condiciones, ambiente y relaciones laborales del caso. Pero, ¿qué aspectos se contemplan dentro de cada uno de esos rubros? A continuación, el lector tendrá una breve semblanza de los aspectos que nosotros contemplamos para la realización de los subsiguientes capítulos.

D) Algunas definiciones básicas

Las condiciones y medio ambiente de trabajo constituyen un conjunto de factores de importante inclusión en este diagnóstico.

Fenómenos como la duración excesiva de la jornada de trabajo, la falta de un reposo que sea reparador o suficiente, el desempeño de tareas que son repetitivas, sumado a un trabajo penoso y agotador por el esfuerzo físico requerido, las relaciones interpersonales donde predomina la agresión, la tensión y el constante conflicto y enfrentamiento propiciando un ambiente hostil como consecuencia del ritmo de trabajo exigido, con altas temperaturas, altos niveles de ruido, mala iluminación, insuficiente disposición de servicios sanitarios, etc., además de la insatisfacción con el trabajo, perjudican la salud y el equilibrio del trabajador, cuyas principales manifestaciones son la fatiga, el ausentismo laboral, los accidentes laborales, las enfermedades profesionales, la baja productividad y el envejecimiento prematuro. A esto también contribuye la existencia de diferentes turnos de trabajo, así como la rotación de trabajadores.

La OIT (Clerc; 1987) ha insistido con frecuencia, en el hecho de que las condiciones en que se lleva a cabo el trabajo no están adaptadas a las capacidades físicas y mentales del ser humano.

En el enfoque de J. M. Clerc (1987), las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) no están constituidos por fenómenos aislados, carentes de vinculación

reciproca y con el resto de la vida del trabajador. Por el contrario, existen múltiples vinculaciones e interacciones entre esos fenómenos, que impiden el atribuir a una única causa los accidentes, la fatiga o las enfermedades.

De esta forma, es necesario adoptar el enfoque global de una situación de trabajo, con el fin de no incurrir en errores de diagnóstico y, así, descubrir las causas reales de un accidente.²

La propuesta de Clerc es interesante: en lugar de visualizar la suma de los elementos propios de las condiciones y medio ambiente de trabajo, se analiza el efecto global de los mismos. Por consiguiente, las condiciones y medio ambiente de trabajo forman un todo muy complejo que, a su vez, debe evaluarse en su contexto, debido a que no es algo hermético y totalmente aislado de su entorno (Clerc; 1987:10). Cuando se alude al entorno o contexto, se está concibiendo como tales al medio ambiente en el que el/la trabajador/a vive (físico, social, cultural), y con el cual se establecen intercambios que son conscientes o inconscientes, simples o complejos.

Pero, también en este entorno tiene una importante incidencia la situación jurídica y práctica del/la trabajador/a, los imperativos económicos para el/la trabajador/a (asalariado o independiente) y para la empresa y, finalmente, la distinción entre lo económico y lo social, y la forma en que se interrelacionan. Este último aspecto es señalado, debido a que plantea un interrogante de gran importancia: ¿deben predominar las denominadas "preocupaciones de orden económico", cuya solución, automáticamente, beneficiará socialmente a los/las trabajadores/as y al país en general, o son ambas en relación recíproca las que forman parte del "norte" de una nación?

² Clerc ejemplifica esto a partir de un cuestionamiento: ¿por qué un trabajador remunerado a destajo renuncia a servirse del dispositivo de resguardo de una máquina? (Clerc; 1987: 9).

Estos son elementos puestos sobre el "tapete" de la discusión. No es nuestra intención hacer un abordaje exhaustivo de algo que, en forma mucho mejor, ha sido tratado en otra parte (véase Clerc; 1987, y OIT; 1986). Para las intencionalidades subyacentes de los siguientes capítulos, partiremos de algunas nociones o fundamentos, con base en los cuales se procesó la información recopilada referente a las diversas temáticas en análisis.

Un primer aspecto al que se referirán los trabajos que presentamos en este trabajo es el *perfil de la fuerza de trabajo*. En este aspecto se intentará delinear, para los casos objeto de estudio (mujer en industria de maquila, agroindustria rural, docencia y salud) de los que se disponga de información suficiente, los siguientes puntos:

- a) La composición por sexo;
- b) La composición por edad; y
- El nivel de escolaridad y experiencia laboral (calificación).

Una vez establecido lo anterior, se procederá a analizar las condiciones de estabilidad laboral. En este rubro están comprendidos:

- a) La sustitución y la rotación de la mano de obra. La sustitución de fuerza de trabajo es una categoría que refiere a los procesos por los cuales una mano de obra "vieja" o "no productiva" es sustituida por una mano de obra "nueva" o "productiva". La rotación de mano de obra alude a la forma en que circula, rota o se mueve la fuerza de trabajo (vid. Mendoza y Zúñiga; 1991; 50-56).
- b) Los horarios y turnos en los que los/las trabajadores/as deben laborar.
- c) El nivel de ausentismo de los/las trabajadores/as y sus posibles efectos en el recargo de funciones.

En tercer lugar, se tienen las condiciones de trabajo, donde se contemplará:

- Salario social: subsidios, alimentación, médico de empresa, cursos de capacitación, paquetes de beneficios.
- Formas de remuneración y de subcontratación.

Cabe señalar que dada la existencia de problemas en la definición de salarios promedio, mínimos y reales de los diferentes tipos de profesiones, estos aspectos fueron excluidos. Empero, para estudios posteriores, es importante tomarlos en cuenta. También sería importante considerar las posibilidades reales de sindicalización y las condiciones de pertenencia a algún otro tipo de organización social (por ejemplo, asociación solidarista).³

En cuarto lugar, está la *salud ocupacional*, en el que se tendrían en consideración:

- a) El nivel de estrés:
- b) La seguridad social:
- c) La higiene;
- d) La condiciones de infraestructura: ventilación, iluminación, disponibilidad y acceso a servicios sanitarios y comedores.

En quinto lugar, estaría la posibilidad de considerar los *tipos de participación*, donde se incluye la gestión laboral y la participación en la toma de decisiones.

Solo para el caso de la industria de la maquila se pudo determinar la existencia de algunas empresas donde se presentan grandes limitaciones que las trabajadoras deben enfrentar al momento de formar un sindicato: son objeto de presiones, de persecusión y de despido.

Finalmente, para el caso de la industria de la maquila y de la agroindustria rural se tendría en consideración el *Impacto tecnológico* en términos de:

- a) Organización del trabajo (procesos productivos);
- b) El grado de automatización (esquemas de trabajo);
- c) La consideración de habilidades físicas y mentales.

Como luego se verá, este punto se trató con un poco más de detalle en el caso de la industria de la maquila, no así para la agroindustria rural de la que no se dispuso de información más detallada y actualizada.

Este ejemplo refleja que el lector podrá observar en los diferentes capítulos, un tratamiento desigual de algunos de los aspectos aquí considerados, dependiendo de la temática en estudio, en función de la existencia de información.

Hubiese sido deseable contar con una serie de estudios más exhaustivos. No obstante, en las conclusiones parciales de los capítulos se plantean algunas posibles líneas de investigación para posteriores estudios.

Esperamos que los siguientes trabajos sean de utilidad.

II. LA MUJER EN LA MAQUILA

A) Introducción

Lugar común constituye la afirmación de que, dentro de los esfuerzos por incentivar e impulsar la producción de productos no tradicionales dirigida a terceros mercados, la industria es el sector fundamental en la estrategia o estilo de desarrollo promovido por el ajuste estructural desde mediados de los años ochenta.

El énfasis de la política económica está puesto en reinsertar el país en el mercado mundial, con una perspectiva y un modo de hacer las cosas acordes con los cambios que, vertiginosamente, están sucediéndose en el contexto de la globalización.

Precisamente, lo anterior explica el impulso que tuvieron las industrias de maquila a principios de los años 80: capital foráneo cuya exportación se orienta hacia terceros mercados, principalmente Estados Unidos. Además, tendería a generar otro efecto beneficioso para el país: más empleo y capacitación a los/las trabajadores/as como parte de las medidas a impulsar para contrarrestar los efectos negativos de la crisis económica.

Sin embargo y aunque es innegable el aporte de las industrias de la maquila al empleo y la producción del país, existen serias interrogantes estrechamente ligadas a las condiciones, el ambiente y las relaciones de trabajo, particularmente de las mujeres, en este tipo de empresas.

Para ello, este capítulo contiene tres apartados más: uno, donde procedemos a definir la maquila: en qué consiste y qué características tiene. Posteriormente, se analiza el empleo, la fuerza de trabajo y el proceso productivo como un todo, donde se revisa la tendencia del empleo, el perfil de la fuerza de trabajo ocupada, las condiciones salariales, formas de contratación y repercusiones del proceso productivo. Finaliza con la respectivas conclusiones y recomendaciones.

Antes, debe anotarse que la importancia que ha tenido este sector en la nueva estrategia de crecimiento económico, sin duda ha repercutido en la cantidad de investigaciones realizadas sobre el tema, En efecto, se podrá constatar en comparación con los estados de la cuestión sobre mujer en agroindustria, salud y educación, que la investigación sobre maquila se halla considerablemente más desarrollada.

B) Definiendo la maquila

La maquila surge en un momento en que el capital extranjero busca nuevas formas de valorización que se traduzcan en tasas de ganancia mayores. Precisamente, a partir de los años 60 (Guzmán; 1984: 175), las empresas transnacionales comienzan a organizar y racionalizar la producción manufacturera, fraccionando los procesos y localizándolos en países que ofrezcan un conjunto de incentivos que favorezcan su inserción dentro de la economía de destino.

La industria maquiladora, como concepto y como opción de generación de empleo, surge en un contexto de relaciones que, paulatinamente y en forma creciente se complejiza con base en la producción de bienes y servicios de los países industrializados. La trayectoria de este tipo de industria se vincula a las tendencias experimentadas por la división internacional del trabajo que, a su vez, refleja los cambios experimentados en la organización de las empresas. Este comportamiento se ve

fortalecido por el crecimiento del comercio mundial y la intensificación de la competencia entre países (Gitli; 1997: 1). Por consiguiente, la expansión de las Zonas Francas y de la maquila no responde al desarrollo de un proceso de industrialización, sino más bien es el resultado de procesos productivos transnacionales con base en los cuales se pretende rentabilizar/reducir los costos de producción (Sánchez; 1995: 13-14), especialmente en espacios nacionales específicos.

Con base en la Ley No. 5162 de 1972 y el consecuente otorgamiento de un tratamiento tarifario privilegiado a industrias dedicadas al ensamblaje de exportaciones no tradicionales (Pérez Sáinz; 1995a: 2), la maquila se introduciría por primera vez en Costa Rica en 1973, en un contexto en el que la industria costarricense se desarrollaría en el marco de la estructuración del Mercado Común Centroamericano (MCCA) en los años 60 y principios de los 70 (Cordero; 1994: 83). Recordemos que la industria que se desarrolló en ese momento se dedicaba a la producción de bienes de consumo y de ensamblaje de bienes intermedios con destino a un mercado regional protegido de la competencia externa. Esta industria era muy dependiente de las casas matrices y de sus proveedores externos, desde el punto de vista tecnológico y administrativo.

Con el impulso de un nuevo estilo de desarrollo a partir de mediados de los años 80, el marco en el que se desenvuelven las industrias maquiladoras es sustancialmente modificado. Según la Iniciativa para la Cuenca del Caribe impulsada desde 1984, el sector maquilador es aquella actividad manufacturera orientada a la transformación o ensamble de bienes que contengan, como mínimo, el 80% de insumos extranjeros y cuyo destino final sea el mercado externo. Es decir, que el destino de este tipo de producción viene a ser los denominados "terceros mercados", principalmente el mercado estadounidense (Sandoval; 1996: 37). Tal redefinición del destino final de esta producción se justifica en las nuevas tendencias experimentadas por las economías nacionales a partir de la globalización económica, en donde la internacionalización del capital es el signo del "mitificado" próximo cambio de siglo.

Como se puede deducir de lo anterior dicho, la mayoría de las empresas industriales que participaron del cambio estructural iniciado a mediados de los años 80 provenían del régimen sustitutivo de importaciones (desde 1950 hasta finales de los años 70) (Ulate; 1992: 476) que no logró su principal objetivo: consolidar un modelo alternativo de industrialización.

Siguiendo a Rolando Sánchez Rivera, las políticas de incentivos propias del estilo de "desarrollo hacia afuera" que se ha venido instrumentando desde hace 27 años, forman parte de un esquema compuesto por la Zona Franca Industrial (ZFI), el Régimen de Admisión Temporal (RAT) y el Contrato de Exportación (Sánchez; 1995: 13).

La Zona Franca Industrial o zonas procesadoras de exportación, constituyen espacios físicos que, por la característica de áreas extra nacionales, refiere a espacios físicales delimitados, exentos de fijaciones arancelarias o tributarias. Estos espacios cuentan con servicios para la operación de industrias de transformación y de reducción de los trámites de aduanales para la importación y la exportación.

El Régimen de Admisión Temporal se aplica fundamentalmente a la industria la maquila textil, cuyas localizaciones son indistintas en los territorios nacionales. Finalmente, el Contrato de Exportación se aplica a empresas cuya localización es dable en Zonas Francas o fuera de ellas, para las cuales se establece una serie de incentivos con el propósito de fomentar las exportaciones. A cambio de los incentivos, las empresas se comprometen a realizar determinados niveles (volúmenes) de producción.

En el contexto del ajuste estructural y de la globalización económica, la maquila viene a constituirse en una modalidad de exportación de trabajo sin enviar trabajadores al extranjero. Las empresas maquiladoras no compiten por acceder al mercado de consumo y realizar su producción. Poseedora de cierto capital compuesto por

maquinaria, locales, mano de obra e incentivos fiscales, la industria maquiladora compite por vender su capacidad de producción a otras empresas (Sánchez; 1995: 12).

Por ende, la maquila es un "... proceso mediante el cual se ensambla total o parcialmente piezas que son enviadas, mediante contratos, por empresas desde el extranjero. Las empresas maquiladoras envían al país las piezas que luego se les devuelve convertidas en producto terminado para su comercialización" (Comité Interconfederal Femenino; 1990: 3).

Es común identificar a la maquila con las textileras. Pero, resulta interesante aclarar que la industria de la maquila en Costa Rica opera no sólo en la rama de textiles y confección, sino también en la fabricación de sustancias químicas, electrónicas y, desde principios de los años 80, en la agroindustria (Guzmán; 1984: 170). Esto confirma que la maquila en el país ha diversificado sus áreas de inserción dentro del mercado, aunque tiene una presencia predominante en el sector textil, como lo expresan las 196 textileras de las 275 empresas inscritas en el Régimen de Admisión Temporal a principios de los años 90 (Sandoval; 1996: 38).

Posiblemente, en esto resida el que por sentido común se caiga frecuentemente en el estereotipo "maquila" como sinónimo de "textileras", y se crea que otro tipo de empresas no sean maquilas por el hecho de dedicarse a actividades diferentes. Incluso, dentro de la misma actividad textilera, las empresas no sólo se dedican a la producción de camisas o pantalones. En 1995, las actividades que involucra el sector textil abarcan en un 70% a la fabricación de prendas de vestir, un 10% a artículos confeccionados con materias textiles, un porcentaje similar a tejidos de punto y el 10% restante comprende las empresas de hilados, tapices y alfombras y textiles no especificados (Lobo y Torres; 1996; 3).

Un aspecto que resalta la literatura revisada es que el régimen de incentivos no establece absolutamente ninguna restricción a la instalación de empresas maquiladoras de tipo alguno en la zona rural. Por el contrario, éstas se pueden instalar donde deseen. Sin embargo, es notoria su concentración en zonas con un alto grado de urbanización. Así, de las 196 empresas mencionadas anteriormente, 136 (casí un 70%) se localizan en la provincia de San José. Datos de 1995 señalan que el 95% de las empresas textileras se ubican en las provincias de San José, Cartago, Heredia y Alajuela, y el restante 5% en Puntarenas, Limón y Guanacaste (Lobo y Torres; 1996; 5). Aunque, Nowalski et al. (1994; 24) señalan la existencia de una tendencia hacia la desconcentración de algunas empresas maquiladoras hacia zonas semiurbanas como San Ramón, Grecia y San Pedro de Poás.

Podríamos suponer que esto se debe a las múltiples facilidades que disponen estas empresas en áreas fronterizas, puestos o aeropuertos, o zonas urbanizadas: infraestructura de todo tipo que facilita el transporte y almacenamiento de las materias primas y de los productos producidos, medios de transporte y relativamente mayor cercanía de la fuerza de trabajo a emplear, además de que las oficinas gubernamentales donde deben tramitarse los permisos y demás gestiones se encuentran en la ciudad capital. De esta forma, los costos de producción son menores y el traslado de la producción se hace de forma oportuna, con lo que el producto llega al consumidor con precios más competitivos (Sánchez; 1995: 10).

Pero, además hemos de considerar otro factor que, desde nuestro punto de vista, esta asociado a la distribución geográfica de las empresas maquiladoras que a continuación analizaremos.

Empleo, fuerza de trabajo y proceso productivo

1. Beneficios vía empleo

Constantemente los voceros de los sectores empresarial y gubernamental, destacan los beneficios que la industria de la maquila tiene para el país. En primer lugar, fomenta las exportaciones destinadas a terceros mercados, lo que significa vincular a Costa Rica con el mercado internacional a través de productos diferentes al café y al banano (vid. Ulate; 1992, y Lobo y Torres; 1996; 8-14). Este es un hecho constatado en las estadísticas: por ejemplo, la actividad textil constituye uno de los sectores que más contribuye al aumento de las exportaciones entre 1991 y 1992, con un incremento del 18,7%; siendo ésta la variación porcentual más alta del continente según CEPAL (citado por Sandoval; 1996; 38).

En segundo lugar, la formación de empresas favorece a los costarricenses al proporcionarles un trabajo. Es innegable que en las áreas urbanas, el sector maquilador es uno de los más importantes generadores de empleo. Tomando cifras de empleo de las empresas que operan bajo el Régimen de Admisión Temporal y las que lo hacen en la Zonas Francas, 35.857 personas laboraban en este tipo de empresas en 1991. Fuentes empresariales acotan que el sector maquilador en su conjunto empleaba a unas 50 mil personas (Sandoval; 1996: 39).

Teniendo claras las limitaciones de agrupar dentro de una misma rama de actividad económica a trabajadores de distintos oficios o profesiones, en 1987 el 22,5% de la mujeres integrantes de la PEA femenina se empleaban en el sector manufacturero, minas y canteras; cifra que ascendió a 25,5% en 1991 (ver cuadro No. I-1). Cifras aportadas por Carlos Sandoval (1996) para 1984 indican que las maquiladoras dan empleo al 10% de la PEA del sector manufactura. En 1991, los empresarios estimaban

que el porcentaje asciendía a aproximadamente un 25% de ese sector y un 5% de la fuerza ocupada del total en el país.

Lobo y Torres (1996: 6) con base en estadísticas del Banco Central y la Caja, acotan en relación al sector textil, que éste ha sido uno de los mayores generadores de empleo en la actividad económica del país, propiamente dentro del sector industrial: en 1995 proporcionó el 31,6% del empleo del sector manufacturero. La población ocupada para ese año ascendía a 1.157 miles de personas, de las cuales el 3,8% correspondía al sector textil.

Según Pérez Brais (1991), la maquila le ha permitido al país atenuar varios problemas sociales como lo son el desempleo, la carencia de divisas y el déficit en la balanza de pagos. A su vez, la maquila ha contribuido a promover una imagen competitiva de Costa Rica como país exportador; ha facilitado la introducción de tecnología y se ha constituido en un importante paliativo social nacional.

No obstante la tesis "benevolente" de los economistas y demás representantes de los sectores mencionados, el punto en discusión es sobre las condiciones, requerimientos, estabilidad y, en pocas palabras, reales beneficios para el país. Aunque no es nuestro interés resolver todos estos aspectos con esta breve semblanza, si haremos un análisis de las verdaderas consecuencias para la mano de obra femenina costarricense.

2. Precariedad y salarios deteriorados para una mano de obra mayoritariamente femenina, soltera, joven e inexperta

El mismo estudio de la Cámara de Textiles y de Confección (CATECO) elaborado por Lobo y Torres (1996: 6 y 7) reconoce que la información recopilada por la caja en el mes de junio de cada año, no muestra el notable descenso en el empleo ocasionado por

el cierre de otras empresas textileras. Además, aunque el empleo medio ascendió a 43.822 puestos directos en el sector en 1995, en años anteriores se había elevado hasta un máximo de 47.975 personas (año 1992).

Sin embargo, los datos varían según la fuente. De acuerdo a PROCOMER y la Dirección General de Estadísticas y Censos (Gitli; 1997: 38), para la industria maquiladora del Régimen de Admisión Temporal y de Zonas Francas, el empleo ha tenido una tendencia creciente: en 1992 laboraban 33.198 personas, mientras que para 1996 se estimaba en 47.972 empleados.

A esta información hemos de considerar otro aspecto: el cuestionable tiempo de permanencia de estas empresas en la economía nacional. Existen casos documentados de empresas maquilas, principalmente textileras y de confección, que han cerrado sus puertas en forma inesperada, dejando a sus obreras y obreros desempleadas/os, en la más absoluta incertidumbre sobre su futuro, y con la apertura de un proceso judicial de varios años en el que también toman parte los acreedores (bancos y otros); con lo que el monto real pór concepto de prestaciones se ve sensiblemente disminuido.

Esta situación se aúna a la experiencia de constante inestabilidad y precariedad laborales, que constituyen en parte de la cotidianeidad que les toca vivir a las trabajadoras de la maquila, en función de las mismas características que presentan y que podemos apreciar al analizar su perfil.

La participación de la mujer en la fuerza de trabajo de la industria maquiladora es sustancialmente mayoritaria. Si bien la mano de obra masculina se ha incorporado paulatina y crecientemente a este tipo de actividades, mantiene su condición relativamente minoritaria. Para 1995, según estimaciones de la Caja Costarricense del Seguro Social y del Banco Central, el 61% de los empleados son mujeres, mientras que el 39% restante son hombres (Lobo y Torres; 1996: 7). Cabe señalar que aunque

algunas de las mujeres ocupan puestos de supervisión, generalmente son los hombres los que asumen puestos de mayor jerarquía y responsabilidad, como supervisores y controladores, y aquellos en que se requiere alguna calificación.

A este aspecto se suma el que las trabajadoras son, por lo general, adolescentes y jóvenes, con edades oscilantes entre los 16 y los 22 años en su gran mayoría y, preferentemente, solteras (Guzmán; 1984: 171, Duarte y Quintanilla; 1991, Pérez Sáinz; 1995b: 19). Dada su juventud y falta de experiencia, esta mano de obra tiene como principales características, desde la perspectiva patronal, la de ser más productiva y dócil, es decir, paciente, con poca capacidad de protesta y de organización, además de contar con destreza y habilidad. En su mayoría, esta mano de obra proviene de zonas rurales, y disponen de una disyuntiva: optar por los oficios domésticos o irse a trabajar a la fábrica (Comité Interconfederal Femenino; 1990: 6).

A esto cabe añadir un interesante elemento aportado por Laura Guzmán (1984: 171): el tipo de formación que recibe la mujer costarricense en el hogar y a través de otros agentes socializadores (escuela, iglesia católica y medios de comunicación), la lleva a aceptar pasivamente desde muy corta edad la subordinación en los contextos del hogar, del trabajo y de la sociedad en general. Por otro lado, la educación está orientada al entrenamiento de los individuos con la finalidad de ejecutar tareas específicas en forma repetitiva, en el marco de un trabajo rutinario; lo que riñe con el impulso de una educación adecuada a una sociedad moderna y democrática, que se plasme en objetivos intelectualmente fértiles en el proceso de educación de la población en general (D'Ambrosio; 1996: 57-58).

Este elemento pareciese ser válido, especialmente si consideramos, a la base de varios casos estudiados por Pérez Sáinz (1995b)⁴, que un 40,5% de la mano de obra

⁴ El universo de análisis de Pérez Sáinz está conformado por cuatro empresas.

que labora en maquilas cuenta con primaria completa, y un 18,9% casi termina la secundaria. El mismo autor acota que otras investigaciones han mostrado perfiles socio demográficos similares a este (Pérez Sáinz; 1995b: 37), por lo que los casos estudiados pareciesen confirmar una tendencia general.

En otras palabras se trata de una mano de obra que no sólo ha sido preparada para acatar órdenes sumisamente; sino también cuenta con los conocimientos requeridos para recibir la capacitación necesaria para el desarrollo de las actividades propias de la industria maquiladora.

Asimismo y dependiendo de lo anterior, han de recibir una remuneración salarial que raya con el mínimo establecido. Resulta interesante notar cómo los niveles salariales percibidos por las obreras costarricenses se destacan como "buenos" y "altos" en comparación con sus homólogos centroamericanos y mexicanos. A continuación citaremos algunas cifras al respecto, a modo de ilustración.

Estimaciones citadas por Juan Pablo Pérez Sáinz (1995b: 22), muestran que al comparar los níveles salariales entre los países de la región centroamericana (o, incluso, con otros países que también han desarrollado este tipo de industrialización), el salario variaba, para 1987, entre \$0.95 por hora en Costa Rica a \$0.53 en Honduras, ubicándose Guatemala y República Dominicana en posiciones intermedias: \$0.88 y \$0.79 respectivamente. No obstante, estos níveles eran superiores a los de los países asiáticos de menor desarrollo con este tipo de industrialización. Así, en el caso costarricense, tal nível era 3.6 veces superior que el promedio asiático, siendo incluso del doble en comparación con Honduras.

Hacia 1991, en la rama de confección, establecen un costo por hora, sin incluir compensaciones sociales, de \$0.88 para Costa Rica y de \$0.45 y \$0.48 para

Guatemala y Honduras, respectivamente. República Dominicana se presenta en una posición intermedia con \$0.64.

Datos de CATECO (Lobo y Torres; 1996: 15-16) indican que en 1994, el costo por hora de la mano de obra con prestaciones (US\$) en Costa Rica (\$1.30), reflejaba un salario base dos veces mayor al de Honduras (\$0.67) y un 54% superior al de República Dominicana (\$0.82). En el caso textil, un porcentaje considerable de los costos de operación del sector corresponden al costo de mano de obra.

Eduardo Gitli (1997: 51) acota que los costos laborales en Estados Unidos son casi cinco veces los correspondientes a Costa Rica y más de diez veces los correspondientes a los demás países centroamericanos.

Sin embargo, cabe aclarar que esta información no está considerando el nivel adquisitivo, diferenciado por país de los salarios. Además, no se está contemplando la posible existencia de un fenómeno, según el cual los salarios de las trabajadoras costarricenses están experimentado la tendencia hacia su homologación o equiparación con respecto a los salarios de las trabajadoras de los demás países centroamericanos, gracias a la política de minidevaluaciones que se está impulsando en Costa Rica (Mendoza; 1997).

Pese a los "ajtos" salarios, el que Costa Rica sea uno de los lugares de destino seleccionado por el capital extranjero para hacer sus inversiones, responde a aspectos de índole no estrictamente económicos: la estabilidad política con un régimen electoral que garantiza la elección democrática, sumado al nivel de calificación de la fuerza de trabajo y, añadiríamos nosotros, al carácter sumiso de ésta y la práctica inexistencia de organizaciones sindicales en este sector. Visto en este sentido, nuestro país es un lugar de gran atractivo.

Es importante señalar que los economistas no se refieren a los salarios de las obreras como tales o, cuando menos, en términos de inversión. Por el contrario, hablan de **costos** de operación del sector, como si se tratase de simples cifras asociadas a una máquina; lo que eventualmente, se podría traducir en una visión fría e insensible propia de áreas de conocimientos no vinculadas a las ciencias sociales. Esos autores no se detienen a considerar ni las consecuencias que tiene este tipo de actividades en la fuerza de trabajo, particularmente femenina, ni la "minimización" de los salarios devengados por efecto de comparación con los percibidas por otras obreras, especialmente centroamericanas. No se considera, por ejemplo, que a mediados de junio de 1993, el salario promedio de las maquilas del textil era apenas un 8,1% menos que el salario promedio de empresas no maquiladoras del mismo ramo (Pérez Sáinz; 1995b: 23); tampoco se contempla que en la industria manufacturera las diferencias salariales entre hombres y mujeres alcanzan un 30% en favor de aquellos (Nowalski, et. al.: 1994: 27).

Guzmán ya había señalado (1984: 171) que las operarias reciben salarios de acuerdo con el mínimo establecido para la actividad e, incluso, algunas empresas pagan salarios un poco más altos. Empero, la obrera debe cumplir con un mínimo de piezas para mantener su puesto. Algunas empresas pagan bonificaciones por piezas adicionales al mínimo; modalidad de trabajo y de paga que obliga a las trabajadoras a mantener niveles de productividad muy altos y, generalmente, a realizar un esfuerzo extenuante. Esta situación contribuye, en parte, a los elevados índices de accidentes laborales que ocurren en las maquiladoras, particularmente las dedicadas a textiles y confección (Guzmán; 1984: 171).

⁵ Si bien el análisis comparativo puede ser de mucha utilidad, en este particular caso, fiende a enmarcarse dentro de una perspectiva conformista, según la cual esto es lo mejor a lo que podemos aspirar; perspectiva que, obviamente, no proporciona los principios para superar y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras costarricenses de la maquila.

Los salarios devengados obligan a las obreras a intensificar la producción para obtener un ingreso que les permita satisfacer sus necesidades básicas (Brenes; 1997: 69), con lo que se reafirma la condición de obtención de un ingreso deteriorado vía la modalidad de remuneración, propia de este tipo de actividades.

A esto hemos de agregar dos elementos más: por un lado, la prolongación de la jornada laboral. Es un hecho que la jornada establecida por el Código de Trabajo es de ocho horas. Sin embargo, ésta en la realidad varía de ocho a diez horas, mediante la realización de las denominadas horas "extras"; práctica que se ha venido generalizando a través de los años, dada la insuficiencia de los salarios (Pérez Sáinz; 1995b: 24). Como es obvio, a nadie se le "obliga" a trabajar más de lo establecido, pero el "principio" debe ceder ante las difíciles condiciones de vida de las obreras maquiladoras, dadas las limitaciones de las capacidades productivas y las fluctuaciones de los mercados.

Por otro lado, es un hecho constatado por los diferentes especialistas en la materia, que existen altas tasas de rotación de la fuerza de trabajo; es decir, tendencias hacia la movilización de la mano de obra desde la maquila hacia otros sectores o tipos de actividad en el mercado de trabajo y viceversa, a través de la sustitución permanente y constante de unas trabajadoras por otras trabajadoras.⁸ La rotación de la mano de obra es un proceso constante y permanente en la industria de la maquila.

Esta situación es explicable tanto por la juventud de esta mano de obra que todavía no tiene definida su trayectoria ocupacional, como por la carencia de una identidad laboral en este tipo de empleo. De ahí que la capacitación laboral dada por las empresas, enfatice un proceso de aprendizaje en diversas funciones, no tanto para la

⁶ Para más detalles sobre estas nociones, vid. Mendoza y Zúñiga; 1991: páginas 50-56.

promoción a posiciones superiores, sino para sustituir a las trabajadoras y, de esta forma, hacer frente a los problemas de rotación y ausentismo (Pérez Sáinz; 1995b: 21).

Es decir, estamos ante una estrategia que, sutilmente, introduce un criterio de flexibilización de las relaciones laborales, a través de las formas de contratación de que disponen este tipo de industrias de conformidad a lo permitido por la legislación vigente.

3. Formas de contratación existentes

Siguiendo a Laura Guzmán Stein, existen tres formas de contratación generalizadas que operan de forma integrada, debido a que recurren simultáneamente a las tres, dependiendo de las demandas y condiciones del mercado externo, y de la oferta de mano de obra. Estas tres formas son:

- A través de mano de obra contratada permanentemente como aprendiz;
- Mediante el trabajo a destajo de mujeres amas de casa;
- A la base de contratos con cooperativas o empresas autogestionarias de mujeres (Guzmán; 1984).

Bien se sabe que la contratación implica una etapa inicial de adiestramiento en las tareas a ejecutar que, según el caso, tiene períodos de duración distintos. Según Pérez Sáinz (1995b: 21), excepto esta capacitación, no es posible afirmar la existencia de una política empresarial generalizada al respecto.

No obstante, consideramos que la forma en que se ha venido conformando el mercado de trabajo en Costa Rica, crea las condiciones propicias para que la industria maquiladora instrumente acciones orientadas a la maximización de las ganancias. Ya hacia principios de los años 80 (Guzmán; 1984), las maquiladoras no sólo accedían a la abundante, joven e inexperta mano de obra femenina, sino también a su empleo de

forma temporal, particularmente en las épocas de mucha producción o de masivo ingreso de materias primas que requerían ser clasificadas, devanadas, etc. Estas tareas, generalmente, eran reservadas a mujeres casadas o mayores, mientras que los puestos permanentes eran ocupados por mujeres solteras y preferentemente sin hijos.

En este sentido, existen testimonios de ex obreras en relación a algunas industrias maquiladoras, por el estricto control en la natalidad de sus empleadas. Generalmente, se les exige un certificado, donde conste firma de médico reconocido por la empresa, donde se establezca con claridad si la aspirante a un puesto está o no embarazada. Asimismo, se les somete a periódicos exámenes médicos para llevar un control certero de su condición, e incluso, se denunció un caso en el que una empresa proporcionaba abortivos. Es decir, se trata de una clara política de control de la reproducción biológica de las obrera, a sabiendas de que una obrera embarazada no tiene el mismo rendimiento laboral que otra trabajadora que no está en esa condición; además de que las obligaciones patronales son sustancialmente diferentes (Guzmán; 1984). En otras palabras, estamos ante una política impulsada por varias industrias de maquila, que tiene como efecto directo la discriminación de las mujeres en el mundo laboral.

Otra fuerza de trabajo a la que ampliamente se acude son las aprendices, a la base de los contratos de formación dentro de la empresa. Por este medio, las maquiladoras incorporan a las operarias en su condición de aprendices, argumentando que deben aprender, primero, el oficio y adquirir la destreza requerida para, posteriormente, ser contratadas como trabajadoras regulares. Estos contratos se suscriben por tres meses, existiendo la posibilidad de renovarse hasta por dos períodos. En lugar de un salario, el trabajador principiante recibe una contraprestación económica, que puede incrementarse con el paso del tiempo y de conformidad al rendimiento de la trabajadora. Pero, esto implica que la trabajadora no adquiere sus derechos, por considerársele una aprendiz. A esta situación contribuye la inexistencia de estudios o de

criterios estrictos que establezcan clara y precisamente el tiempo real que requiere la formación de una trabajadora.

Esta condición implica sobreexplotación de la fuerza de trabajo femenina de la maquila, por cuanto no se le está remunerando lo justo durante nueve meses o incluso todo un año de trabajo, además de que el patrono pasa por alto sus compromisos laborales con la Caja Costarricense de Seguro Social, aprovechando un portillo establecido dentro de nuestra legislación.

A esta forma de contratación (o de subcontratación) hemos de sumar otra: el trabajo a destajo. Este fenómeno tiende a descentralizar la producción y a flexibilizar el uso de la mano de obra (Sánchez; 1995: 11). Generalmente, las mujeres que se dedican a esta modalidad de "empleo" son amas de casa con hijos. Sus funciones se centran en el ensamble de piezas para las maquiladoras, principalmente de las ramas de textiles, confección, calzado y agroindustria (Guzmán; 1984: 173). Las maquiladoras entregan piezas a destajo, pagando una determinada cantidad por pieza ensamblada, cuyo precio es fijado por la empresa. La operaria realiza el trabajo en su casa o pequeño taller.

Estamos ante una modalidad que, en el ámbito urbano, implica el "retorno" al hogar como unidad reproductiva desde el punto de vista económico⁷, y donde la mujer juega un doble rol. Con "ribetes" diferentes, tenemos una opción en la que, supuestamente, para beneficio de la trabajadora a destajo, la producción es ejecutada en su casa, con lo que puede seguir cuidando de su familia mientras, en forma simultánea, trabaja para obtener el tan anhelado sustento económico del núcleo familiar; lo cual implica una jornada extenuante para la mujer. Hasta cabe la posibilidad de que

Recordemos que hasta entrados los años 60, quedaban pocos de los hogares donde también se producía para la subsistencia, como consecuencia del proceso de desplazamiento de las actividades artesanales que la industrialización impulsó en la época.

todos los miembros de la familia (incluyendo a los niños) contribuyen con sus aportes a este tipo de actividad para incrementar los ingresos familiares.

Empero estas trabajadoras no son incorporadas como tales a las planillas de la empresa, dado que en lugar de percibir un salario por su trabajo, reciben un ingreso a la base de una contratación a destajo. Las industrias maquiladoras que utilizan esta forma de contratación tampoco asumen ninguna de sus obligaciones sociales con la Caja Costarricense de Seguro Social. Además, la maquinaria empleada es propiedad de la trabajadora, quien tiene que asumir por su entera cuenta las obligaciones del caso para su adquisición. Esto significa que cuando ocurre algún desperfecto o falla, la trabajadora asume los gastos de reparación o, cuando menos, de depreciación.

Es importante señalar que en algunas actividades relacionadas con los textiles, la electrónica y la elaboración de productos farmacéuticos, las materias primas que se utilizan son tóxicas y contaminantes. En la modalidad de subcontratación a destajo no puede garantizarse el manejo adecuado de estas materias primas, lo que eleva los peligros de intoxicación y enfermedad de parte de la trabajadora y de su familia.

Finalmente, está el trabajo contratado con cooperativas y empresas de autogestión de mujeres. Bien se sabe que esta es una modalidad que se ha venido impulsando, principalmente desde la perspectiva del fomento de las labores de las micro y las pequeñas empresas. En sí, constituye una opción para enfrentar el problema del desempleo y la pauperización de los sectores más pobres del país, principalmente las mujeres, particularmente las jefas de hogar.

Las áreas en las que la mayoría de estas empresas funcionan son confección, artesanía, conservación de alimentos. Por demás está indicar que estas áreas se encuentran sujetas a una gran competencia por parte de la maquiladoras. Ante los obvios problemas de producción y de mercadeo, estas empresas optan por los

contratos que, eventualmente, les ofrezcan las maquiladoras. A principios de los años 80, estas contrataciones eran desventajosas para las mujeres, por cuanto el precio convenido por pieza generalmente dejaba de contemplar los gastos de depreciación, seguro social, gastos fijos (como son electricidad, agua), reparaciones, y otros. En la actualidad no existen estudios que diagnostiquen la situación experimentada por la mujer micro y pequeña empresaria; área que sería importante investigar, dado que la micro y pequeña empresa tienen un lugar relevante dentro de los programas de crédito. Un acertado dimensionamiento de la cuestión es fundamental para sopesar las ventajas y las desventajas que afrontan las mujeres al momento de insertarse en este campo.

En el caso de las cooperativas, éstas desarrollan lazos de dependencia con las grandes empresas maquiladoras, debido a que requieren de contratos permanentes para así asegurar el trabajo permanente y pleno a todas las asociadas. Esta situación tiende a generar constante competencia entre las cooperativas mismas, lo que va en detrimento de los contratos establecidos con los empresarios quienes, hábilmente, negocian condiciones crecientemente más desventajosas para esa forma de organización.

En lo referente las condiciones de trabajo, éstas no difieren significativamente de las existentes en las mismas maquilas. Incluso, las relaciones de acción mancomunada y solidaridad que deben prevalecer en una cooperativa, son paulatinamente sustituidas por el individualismo competitivo y las rivalidades (vid. próximo apartado).

El panorama que nos deja entrever la información existente no es muy alentador en el caso de la industria de la maquila. Las mujeres, en el tanto que mano de obra mayoritaria en este tipo de actividad, se ven sujetas a una creciente explotación, independientemente de la forma de contratación que ella decida asumir. Como vemos, las actuales disposiciones laborales se quedan muy cortas ante la subordinación y discriminación de las mujeres.

Esta situación trasciende la fábrica misma a través de las modalidades de integración vertical y descentralizada instrumentadas mediante las cooperativas y empresas autogestionarias de mujeres; proyectos, generalmente, impulsados por el Estado. De acuerdo a lo señalado por Guzmán (1984: 176), las condiciones de trabajo y las condiciones salariales de estas mujeres son mucho más deficientes que las de aquellas que laboran directamente como operarias en las empresas maquiladoras.

Pero, este panorama no es gratuito. El mismo está asociado, por supuesto, al proceso de trabajo de la industria maquiladora y sus repercusiones en la mano de obra femenina, que a continuación procederemos a abordar.

4. Repercusiones del proceso productivo

La actividad maquiladora tiende a ser homogénea en cuanto a la división del trabajo (Sandoval; 1996: 48). Por lo general, las trabajadoras ocupan los puestos de supervisoras, óperarias y misceláneas. Las supervisoras son las encargadas de la coordinación del trabajo y del control de la calidad. La división por departamentos suele variar con la dimensión de la empresa y el tipo de producto elaborado. Usualmente, los departamentos son producción, personal, manufactura y calidad, compras y ventas. En las empresas pequeñas las divisiones no están lo suficientemente establecidas. Los salarios, como ya señalamos, son pagados por horas o piezas producidas por semana o por quincena, lo que dependerá de un mínimo de producción que, si no se cumple, puede acarrear hasta el despido.

Un punto de importante consideración ligado a lo anterior, refiere a las condiciones derivadas del proceso de trabajo (Duarte y Quintanilla; 1991: 102-140). Estas condiciones están asociadas a tres ámbitos que a continuación analizaremos.

En primer lugar, se tienen las condiciones producidas por la división técnica del trabajo y definidas a partir de los cargos y funciones ejecutadas. Aquí, la repetición mecánica y simple de un mismo tipo de movimiento se traduce en la monotonía de la actividad laboral. Asimismo, el conocimiento del proceso productivo se encuentra parcializado, y sólo en contados casos de varios años de experiencia y de rotación en todos los eslabones de la cadena de montaje, es posible aprender el proceso total de producción. Esta última es una situación excepcional, sólo posible en el caso que la trabajadora tenga cierta estabilidad laboral.

Por otro lado, este tipo de actividades conllevan cansancio y deterioro físico que, principalmente, se expresan en dolores musculares y de articulaciones varias. Al respecto, es indudable que mientras mayores sean el cargo y las funciones que las trabajadoras tengan que ejecutar, el ritmo y la intensidad laborales serán mucho más agotadores. De esta manera y entre operarias, por ejemplo, será mucho más agotador aquel trabajo en donde las operaciones son mucho más difíciles que otras y cuya posición corporal es más incómoda y hasta dolorosa; o presentará mayor grado de cansancio físicó la obrera que de pie tiene que revisar y cortar hebras a las piezas terminadas 8 ó más horas diarias todos los días.

En segundo lugar, se tiene la intensidad del trabajo, en donde se contemplan cuatro rasgos:

a) Ritmo de trabajo: concebido como la velocidad en que la obrera realiza una o varias operaciones en una unidad de tiempo fijada, donde intervienen el número de operaciones asignadas, tipo de máquina empleada, destreza y habilidad natural o adquirida por la persona y la política de incentivos ejercida por la empresa (Duarte y Quintanilla; 1991; 113).

- b) Carga laboral: número, tipo y ejercicio de las funciones a desempeñar por los diferentes cargos o puestos dentro de la organización y división técnica del proceso de trabajo en una unidad productiva (Duarte y Quintanilla; 1991: 118).
- c) Cuotas de producción exigidas en donde la trabajadora es premiada con algún tipo de incentivo, en caso de exceder la cuota máxima establecida. En los casos de algunas empresas, las operarias reciben un distintivo (banderín o tiquete) como muestra de su esfuerzo, que luego puede cambiar por el incentivo prometido: un porcentaje dado en su salario o bonificación. Es interesante notar que este tipo de recursos de otorgamiento de premios, materiales impresos u otros, se enmarcan en el claro interés de generar un sentimiento de "identidad" en la obrera con respecto a la empresa, expresada en la frase: "sentirse parte de la empresa" (Sandoval; 1996: 49). Aunque hemos de añadir que también contribuye al fomento del individualismo competitivo entre las mismas trabajadoras.
- d) Duración y tipo de jornada de trabajo: horarios y turnos. Aquí vale la pena señalar que las trabajadoras, en su mayoría, laboran horas extras, con lo que la jornada laboral se prolonga y, usualmente, las trabajadoras alternan sus turnos.

El ritmo de trabajo asume diferentes mecanismos y formas de control, algunas de las cuáles ya mencionamos: uso del reloj marcador, tiquetes que equivalen al tiempo que la operaria ocupa cuando se levanta al servicio sanitario, a traer hilos, etc.; señales como banderines, tarjetas y otros, que evidencian las cuotas producidas por cada obrera; registros escritos de producción de la operaria en una unidad de tiempo dada; timbres que indican inicio y finalización del tiempo para el refrigerio y el almuerzo. Además, el médico de empresa es quien da consulta a las obreras en la fábrica y define sobre las incapacidades o necesidad de acudir al sistema de seguridad social (Duarte y Quintanilla; 1991: 157-158).

Asimismo, se genera una situación en la que las relaciones interpersonales se ven notoriamente afectadas (Duarte y Quintanilla; 1991: 152-153). En este caso, la competencia entre las mismas trabajadoras se ve incentivada cuando alguna de ellas recibe el distintivo correspondiente como producto de haber sobrepasado la cuota máxima de producción. Lo anterior, sumado a la red de relaciones existentes entre los distintos niveles jerárquicos, se traduce en envidias laborales. Además, la prohibición de cualquier tipo de conversación durante la jornada de trabajo, genera actitudes individualistas.

Por consiguiente, las relaciones interpersonales en la industria de la maquila carecen de todo tipo de lazos de solidaridad, respeto y ayuda colectiva. En lugar del constructivismo de las relaciones de trabajo, se engendran hostigamientos, asedios, malos entendidos, rivalidades. En suma, el ambiente social tiende a los roces personales, a los enojos y a la tensión social entre las trabajadoras. De esta forma, se genera un clima de fraccionamiento e indiferencia ante los problemas de los demás, con lo que se interpone un obstáculo a la posibilidad de organización gremial de este tipo de trabajadoras si éstas quisiesen optar por una forma de defensa de sus derechos, según estipula el Código de Trabajo, la Constitución Política y los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo.

Como vemos, el esquema de trabajo de la maquila es muy eficiente al proveerse de la mano de obra que, precisamente, requiere para el "normal" desenvolvimiento de las labores cotidianas.

En tercer lugar, se han de observar las condiciones que se presentan a partir de la maquinaria utilizada, de la posición corporal⁸, y de las materias primas usadas en la elaboración de prendas. Todo lo hasta aquí dicho tiene un ligamen muy estrecho con:

Este punto se analizará más adelante.

- Las condiciones relativas al lugar ocupado dentro del proceso de trabajo y de las relaciones de producción establecidas, donde se considera: a) las ocasionadas por las formas de movilidad, contratación y estabilidad laboral; b) las derivadas de la vigilancia y control en el desempeño laboral; c) salario y otras condiciones (Duarte y Quintanilla; 1991: 102).
- Las relaciones con las instalaciones y la planta física: a) condiciones y riesgos ocupacionales, b) medio ambiente -ruido, iluminación, ventilación, espacios y tiempos de alimentación, servicios sanitarios, etc.- (Duarte y Quintanilla; 1991: 103).
- Las condiciones derivadas de la inestabilidad de las empresas en el país, donde expresan su condición asociada al denominado capital "golondrina", y que ya han dejado una estela de empresas cuyas puertas fueron cerradas en forma inesperada.

Si bien no se dispone de información específica para la industria de la maquila en todos estos aspectos, sí resulta interesante el siguiente ejemplo proporcionado por Duarte y Quintanilla (1991: 137-140): las operarias de las máquinas de coser (planas u overlock) ejecutan labores de costuras rectas o de zigzag estando sentadas, con la cabeza inclinada hacia adelante, sostenida por el esfuerzo del cuello, lo que les ocasiona al principio fuertes dolores musculares. Con el paso del tiempo, se desarrollan deformidades óseas y articulares en diferentes lugares de la columna vertebral, como en la región lumbar (cintura) o cervical (en el cuello). También se encuentran asociadas a la postura de estar sentada, enfermedades del aparato urinario, tales como padecimientos renales y de la vejiga.

Asimismo, las operarias corren el riesgo de padecer alergias nasales, asma y otras afecciones respiratorias, ocasionadas por la aspiración permanente de partículas de motas desprendidas de las telas cuando las manipulan en el trabajo. Tal situación se ve agravada cuando la ventilación de la planta industrial es deficiente o escasa, la luz es poca, y el ruido y el calor excesivos (Guzmán; 1984: 172). A estas condiciones ambientales también deben sumarse las condiciones regulares de los comedores y de los servicios sanitarios, lo que contribuye al agravamiento del espacio físico para el desempeño laboral.

Las supervisoras de producción o de calidad, al trabajar de pie todo el día, al cabo de algunos años y al avanzar la edad, suelen sufrir algún tipo de deformidades o lesiones que las pueden dejar con minusvalía por daños irreversibles en miembros inferiores o derivar en problemas de tipo circulatorio, como las várices.

Como es posible apreciar, lo de los beneficios en la generación de empleos es algo que puede discutirse, a partir de los casos considerados; no obstante; habría que establecer si estos casos son o no son representativos de todas las industrias maquiladoras. Empero, es innegable la realidad de una tendencia que apunta hacia la maximización de las ganancias, vía utilización intensiva de la fuerza de trabajo femenina, aprovechando su juventud, inexperiencia y deseos de superación, así como de los francos vacíos presentes en la legislación costarricense.

D) Conclusiones y recomendaciones

Las esperanzas de desarrollo del país se pusieron en el proceso de industrialización, en el tanto que modernización. La transferencia de tecnología, el incremento de las exportaciones y la generación de empleos constituyeron los principales indicadores tomados en cuenta por parte de los diferentes gobiernos y de los sectores empresariales del país. Dentro de este proceso de industrialización, la maquila pasaría a constituirse en el eslabón consecuente de este proceso, preconizado como la senda del desarrollo para Costa Rica.

Empero, la situación ha sido otra. Aunque ha contribuido a la "dinamización" del sector exportador, en respuesta a los requerimientos de la actual división internacional del trabajo en el contexto de la globalización económica, la transferencia tecnológica no ha sido tal o, cuando menos, no ha tenido las dimensiones esperadas. Por otro lado, el empleo, si bien con cierta importancia, deja muchas interrogantes planteadas sobre el tapete.

Hemos podido apreciar con esta breve semblanza que por las características asumidas por la mano de obra de la industria de la maquila, el capital nacional y extranjero la considera de gran atractivo al conjugar, entre otros, inexperiencia, conformismo o "docilidad", altos niveles de rotación y de sustituibilidad. Esta situación se traduce en condiciones de trabajo y de salud ocupacional de gran precariedad e inestabilidad, además de las consabidas consecuencias físicas, emocionales y psicológicas.

Con esto no se está diciendo que la industria de la maquila sea, por si misma, mala. En la forma en que se ha introducido en los países de menos desarrollo y, particularmente en Costa Rica, ha tenido efectos perjuiciosos para la reproducción de la

mano de obra femenina. Posiblemente, si se modificase el papel, rasgos y condiciones en que este tipo de empresas se involucran en la economía nacional, puede generar grandes dividendos para el país.

Es indudable que se requieren estudios de una mayor profundización, ampliación y precisión sobre esta temática, para tener una perspectiva más precisa y certera de la situación y los efectos reales de esta industria en la economía nacional.

La información existente es sumamente amplia en relación al papel o aporte de este tipo de empresas a las exportaciones del país. Empero, lo referente a las condiciones, ambiente y relaciones de trabajo es tema no tratado de forma suficiente, y sobre el cual no se hacen seminarios, congresos o simposios. Posiblemente, esto se deba a esa visión que comentábamos, de concebir lo laboral solo desde la perspectiva de los costos de producción.

En un afán de superar este punto de vista economicista, es necesario aunar esfuerzos a nivel institucional, donde diferentes instancias (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio de Planificación y, obviamente, Centro para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, así como Instituciones Internacionales y ONG's), aprovechando sus respectivas disponibilidades recursos humanos, materiales, económicos y de infraestructura física, colaboren en la formulación de ese diagnóstico.

Es posible, a partir de lo anterior, sistematizar y clasificar de mejor manera información existente que, en estos momentos, está siendo subutilizada o que tiende a invisibilizar a la mujer dentro de las estadísticas oficiales. Asimismo, se detectarán con mucha mayor precisión temáticas diversas, objetos posibles de futura profundización, con el apoyo logístico del caso.

De esta manera, se tendría un insumo de gran importancia en el proceso de definición clara de políticas laborales y de atracción de empresas de capital foráneo que, cuando menos, tomen en cuenta dos elementos complementarios entre sí:

- a) Condiciones de ingreso de esas empresas al país, en términos de sus obligaciones laborales con las/los trabajadoras/es; esto pensando en la larga estela de industrias maquilleras que se han ido sin previo aviso, dejando a las trabajadoras sin empleo y sin salario.
- b) Facilidades proporcionadas a estas empresas y garantía de su permanencia en el país o, en su defecto, constitución de un Fondo de Garantías Laborales al que se pueda recurrir en caso de que alguna empresa se retire del país.

Creemos que con esto se empezaría a cumplir, aunque sea tímidamente, con parte de los acuerdos suscritos por los Ministros de Trabajo de Centroamérica desde 1991 (Acuerdo; 1992: 55-56). En la "Declaración de Panamá" (9-10 de abril de 1992), los compromisos suscritos reconocían los esfuerzos hechos por la OIT en la realización de un estudio sobre el funcionamiento de la Zonas Francas y las empresas maquiladoras que operan en la región, destacándose la necesidad imperiosa de armonizar la legislación de trabajo con los avances logrados en la materia señalada.

Esto llevó al acuerdo de agilización de las acciones que permitiesen establecer con claridad, la realidad en que este tipo de empresas operan, a la vez que se propugnó por mantener el respeto a las condiciones generales de trabajo, libertad sindical y derechos de negociación colectiva.

Este mismo documento acordaba impulsar programas de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social por las empresas de

maquila, y las que se establezcan en las zonas de exportación. El sentido de este tipo de acciones gira en torno a la idea de impedir la existencia de factores de discriminación respecto de las condiciones de trabajo y del salario entre los trabajadores y las trabajadoras, y de obligaciones de índole laboral respecto de los patronos.

En el caso de créditos laborales que no sean satisfechos por las empresas correspondientes, se hablaba de la creación de fondos de garantía constituidos con los aportes obligatorios de esas empresas.

Sin embargo, como hemos visto en el transcurso de este breve informe, las cosas son sustancialmente diferentes: los acuerdos se quedaron, al menos temporalmente, en el papel. Es urgente reactivar los alcances y medidas contempladas por estos acuerdos, para proteger a las trabajadoras y, por supuesto, a la economía nacional, en momentos en que los mismos representantes del sector industrial anuncian tiempos dificiles para la industria costarricense.

En este contexto, la situación se complejiza, cuando los empresarios señalan que este tipo de medidas, tienden a desincentivar a las industrias de maquila, por culpa de "unos cuantos irresponsables". El punto es, ¿qué medidas alternativas aplicar?

Las interrogantes son muchas, y las soluciones muy difíciles de distinguir, a sabiendas de que las mismas deben buscarse de forma consensual entre los diferentes actores sociales involucrados y afectados.

Estudios posteriores con el apoyo del caso, y la concertación de acciones a futuro son los condicionantes que se deben enfrentar, si hemos de hablar del proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo, no solo en términos de competitividad, sino también de justicia social y económica.

III. LA MUJER EN LA AGROINDUSTRIA RURAL: UN PRIMER ACERCAMIENTO AL TEMA

A) Introducción

La temática en cuestión es de las menos trabajada en las últimas dos décadas; el estudio más reciente sobre la agroindustria data de mediados y finales de los años setenta. A esto se suma que la información estadística disponible no proporciona datos referentes a las actividades agroindustriales en forma separada a las agrícolas.

Esto en sí mismo constituye uno de los tantos impedimentos que se tienen al realizar estudios de género en el mercado de trabajo, además de la invisibilidad estadística de las actividades femeninas; todo lo cual oscurece la visión y el análisis al respecto.

Ante la carencia de estudios recientes y, particularmente, de información relativa a la fuerza laboral femenina en la agroindustria, no nos queda más que recurrir al esbozo de hipótesis de trabajo como punto de partida para posibles futuros estudios.

Como punto inicial de estas que, podríamos tomar por unas consideraciones preliminares, entramos a definir lo que es la agroindustria: sus características, condiciones y principales facetas que asume para, posteriormente, intentar elaborar un perfil de la fuerza de trabajo.

Estos aspectos constituyen el preámbulo necesario para analizar la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo, a la base de algunas reflexiones planteadas, fundamentalmente, como ejercicios a modo de postulados, de algo que ha sido dejado

en el olvido por parte de científicos sociales e Instituciones gubernamentales, y que vale la pena retomar. El capítulo concluye con las conclusiones y recomendaciones del caso.

B) Definiendo a la agroindustria

Definir y clasificar una determinada actividad como agroindustrial es un aspecto todavía no resuelto. Son destacables los pocos casos en los que se ha intentado un primer acercamiento a esta temática para, posteriormente, analizar las particularidades de un sector de actividad que pasa desapercibido en las estadísticas oficiales.

Por lo general, los textos han de recurrir (y la nuestra no es la excepción) a las cifras agrupadas dentro de la rama de actividad económica conocida como "Agropecuario y pesca", lo que entraña un serio problema de índole metodológica, por cuanto estamos agrupando actividades que, si bien, tienen vinculación estrecha con las actividades agrícolas, son sustancialmente disímiles.

La "agricultura", en estos momentos, constituye una actividad que se confunde, tanto teórica como estadisticamente, con la "agroindustria"; expresión del desarrollo de la denominada economía agroindustrial (Arroyo; 1982; 3). De esta forma, la "agricultura" viene a ser la conjunción de cuatro sub sectores que componen el conjunto del proceso de producción y distribución agroalimentario. El primer subsector es el de la producción, en una fase anterior a la agricultura, de bienes intermedios y de bienes de equipo: abonos, herbicidas y pesticidas, tractores, etc. El segundo subsector es el de la producción agricola, pastoral y forestal propiamente dicha, y es lo que tradicionalmente se identifica con la "agricultura" en sentido amplio. El tercer subsector es el de elaboración y transformación industriales, en una fase posterior a la agricultura, de materias primas agricolas. Precisamente, en este sector se tienen a las industrias agroalimentarias, así como a las agroindustrias no alimentarias. Finalmente, un cuarto subsector donde se da la distribución y comercialización de productos alimenticios de

consumo final, como es el caso de los servicios de almacenamiento, transporte y distribución, venta al por menor y restaurantes (Arroyo; 1982: 3).

Según la anterior clasificación, nuestro objeto de estudio se encontraría en el tercer subsector. No obstante, la inexistencia de estadísticas resulta relativamente paradójico, si consideramos que el actual modelo de desarrollo está estrechamente vinculado al impulso de la agroindustria; razón suficiente para pensar en la necesidad imperiosa de medir el impacto de esta actividad.

Pese a lo anterior, se han ensayado algunas definiciones de lo que se podría entender por "agroindustria", que consideramos importante retomar y citar aqui, para futuros estudios que intenten profundizar en la temática.

Este término es tradicionalmente vinculado a los diferentes procesos de transformación sufridos por productos de origen agrícola, pecuario, silvícola y pesquero, aunque también incluye, en algunas ocasiones, producciones industriales de insumos para los subsectores mencionados con anterioridad (Klingerber; 1983: 4). En cuanto a los procesos, la noción se relaciona con tratamientos de post-cosecha (almacenaje en frío, clasificación, embalaje), y transformaciones físicas, químicas y biológicas de las materias primas.

Debido a ello, una planta maderera, una planta embaladora de frutas o un ingenio azucarero, pueden ser consideradas como establecimientos agroindustriales. Por consiguiente, toda empresa o establecimiento que trabaja con productos de origen agrícola o que elabora insumos para la producción agrícola, como en el caso de una industria de fertilizantes, un molino triguero, o una planta faenadora de carnes, puede ser concebida como una agroindustria en sentido más estricto.

Con base en lo anterior, y sin el ánimo de agotar el problema de la definición y clasificación, Gunther Klingerber concibe a la agroindustria como toda empresa dedicada a la elaboración y/o transformación primaria de materias primas de la agricultura en productos semiterminados o terminados (Klingerber; 1983: 5).

Este problema tiene una estrecha relación con el papel que desempeñan tanto la agricultura en la reproducción de las unidades productivas campesinas (caracterizadas por la subsistencia), como la agroindustria en el proceso de diversificación y de valorización del capital nacional y extranjero, en el actual modelo de desarrollo impulsado. En este sentido, la agroindustria tiende a separar la producción agrícola de los procesos de transformación mediante la organización de empresas (agro) industriales; lo que conlleva a consecuencias inevitables: la ampliación del número de procesos de elaboración, y el incremento de los volúmenes de productos agricolas sometidos a los procesos de transformación.

Por consiguiente, la agricultura marcha al ritmo de la agroindustria en su orientación y en la redefinición de su forma de gestión y comercialización, de conformidad a un modelo en el que la actividad productiva se orientó hacia los renglones más competitivos en el mercado externo: agroindustria y productos exportables⁸ (Villarreal; 1985: 16).

Precisamente en esta tendencia encuentra Norma Villarreal el porqué de la reorientación de las actividades productivas de los países dependientes hacia la producción de flores, fresas, manzanas, y otros productos, en detrimento de lo básico de la dieta alimenticia que, obviamente, se ha debido importar: firijoles, maíz, papas, trigo. Al respecto, también cabe citar los efectos de los diversos instrumentos de política económica aplicados por los países desarrollados, en el contexto de sus propias acciones de proteccionismo agricola. Resulta interesante notar cómo, en estos momentos, dada la situación de imminente desabastecimiento mundial de granos básicos, se aboga por la seguridad alimentaria, a contrapelo de lo pregonado en los años 80 por los ideólogos del actual modelo de desarrollo.

Ahora bien, lo anterior no significa que la agroindustria se introdujese en Costa Rica hasta los años ochenta. Por el contrario, en nuestro país este tipo de empresas inició sus actividades a fines del siglo pasado, con la introducción de la United Fruit Company en las plantaciones bananeras, o las experiencias de los beneficios de café; y, posteriormente, a partir del impulso de la industrialización sustitutiva de importaciones en los años 50, estimulándose la agroindustria en actividades tales como la azucarera. 10

Si bien en estos momentos, está teniendo un lugar importante dentro del nuevo estilo de desarrollo instrumentado, no se han actualizado los conocimientos al respecto; razón por la que recurrimos a estudios que, aunque no son de reciente data en su mayoría, proporcionan una base de argumentación hipotética.

C) Perfil de la fuerza de trabajo

Aunque la participación de la mujer en el sector rural es, en comparación con la fuerza de trabajo masculina, sustancialmente menor, las estadísticas oficiales muestran una creciente incorporación de la mujer a la PEA agrícola.

Mientras en 1973, del total de la PEA femenina, un 2,1% se ubicaba en el sector agropecuario, en 1980 esa cifra aumentó a 5,2%. Su leve tendencia ascendente se mantuvo y pasó de 6,3% a 6,9% entre 1987 y 1990, respectivamente (Vid. OIT/PREALC; 1992). Empero, su aporte indirecto a las labores en el sector agropecuario no forma parte de las estadísticas, en el tanto que muchas labores de apoyo ejecutadas por las mujeres de zona rural no son contabilizadas, a partir del preconcepto de que ellas desempeñan trabajo "no productivo". Incluso, como lo plantea Wim Dierckxsens (1996), la producción de las unidades campesinas no es contabilizada,

No es nuestra intención hacer toda una revisión histórica, ya hecha de mejor manera en otro momento y lugar. Al respecto, vid. Achío y Escalante, 1985; y Bermúdez y Pochet, 1986.

en la medida que éstas producen casi exclusivamente para la autosubsistencia, y sólo en forma excepcional comercializan sus escasos excedentes de producción.

En otras palabras, no se está considerando la posibilidad de que la economía campesina y, particularmente, la fuerza de trabajo femenina, constituya un aporte considerable de las actividades desarrolladas por la mano de obra de la zona rural cuando ésta se emplea en determinadas épocas del año en las agroindustrias rurales. De ahí que el aporte real del trabajo femenino y, por supuesto, del trabajo infantil estén subdimensionados en las estadísticas oficiales.

Empero, es posible plantear que tanto hombres como mujeres, enfrentan problemas de incorporación a la población económicamente activa, en la medida que uno de los grandes condicionantes para ello es el nivel o grado de alfabetismo y de escolaridad.

Es interesante notar que las mujeres experimentan, relativamente, mejores condiciones en el aspecto educativo. La tasa de analfabetismo a 1984 es similar entre ambos sexos: 6,9 para mujeres y 7,0 para hombres. Pero, cuando se desglosa este indicador por zona de residencia, las diferencias son un poco más apreciables. Mientras la tasa de analfabetismo urbano era de 3,5 para mujeres y 2,7 para hombres, en el área rural la situación es muy semejante entre ambos: respectivamente 10 y 10,3 (FLACSO; 1993: 55). Es decir, que las mujeres que viven en zona urbana se ven más afectadas por la condición de analfabetismo que los hombres. En el área rural las cifras de analfabetismo, aunque muy parejas entre sí, sus magnitudes tienden a estar asociadas a las limitaciones que deben enfrentar para poder acceder a los servicios educativos dados por el Ministerio de Educación.

Recordemos que en la zona rural las vías de acceso a los centros escolares se caracterizan por su precaria situación, así como por las largas distancias que han de

recorrer para recibir clases; todo lo cual implica enormes gastos de recursos, de tiempo y de esfuerzos que, generalmente y en la concepción tradicional del campesinado, es preferible dedicarlos a las labores de la economía campesina o al empleo en otras actividades que reporten un ingreso al hogar. Este es el caso particular de los hombres, como se puede deducir de las estadísticas citadas: aunque la diferencia es mínima, tienden a experimentar en mayor grado el analfabetismo que las mujeres, debido a que deben incorporarse a edades más tempranas al mercado de trabajo.

Esto podría explicar el por qué el nivel de deserción en III ciclo y educación diversificada es mayormente experimentado por los hombres que por las mujeres en el caso de la zona rural. Para el caso de la zona urbana, deberíamos recurrir a otras explicaciones que, en esta sección, no es el momento de comentar, pero que están asociadas a las características que ha asumido en los últimos años el mercado de trabajo urbano (Krauskopf y Mendoza, 1995, y también Donas y Mendoza, 1996).

CUADRO No.III-1: Deserción en III Ciclo y Educación Diversificada, según zona de residencia y por sexo, 1993 (Cifras relativas)

ZONA		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total		13,3	15,4	11,2
Urbana		13,5	16,8	11,0
Rural		12,9	13,9	11,8

FUENTE: Ministerio de Educación Pública, Depto. de Estadísticas. Tomado de Mora y Muñoz; 1995: cuadro No.13. Citado por Krauskopf y Mendoza; 1995.

De esta forma, el acceso a la educación está condicionado por tres variables fundamentales: las posibilidades reales de estudio en un momento de ingreso precoz (en

el caso de los/las jóvenes) al mercado de trabajo en condiciones de pobreza, la zona de residencia y el género (Krauskopf y Mendoza; 1995: 45).

Por consiguiente, la experiencia laboral de este tipo de mano de obra se puede caracterizar por ser de baja calificación. Si a esto sumamos que la mano de obra es altamente sustituible, debido a su juventud, inexperiencia, carentes de lazos organizativos o de experiencia de lucha social, subordinables y, además, mujer (Dierckxsens; 1996: 280), tenemos una mano de obra altamente demandada. Asimismo, está sujeta a los vaivenes de la época o estación de los cultivos, como a continuación ilustraremos.

D) Estabilidad laboral y condiciones de trabajo

Existen casos en que la fuerza de trabajo rota de un tipo de cultivo a otro, como muestra el documentado por Bermúdez y Pochet (1986: 179) sobre el cantón de Juan Viñas, al referirse al trabajo permanente y sus características en las diversas labores del campo asociadas a la agroindustria de la caña de azúcar. Consideran "...importante mencionar el trabajo femenino que contrata la hacienda. Entre las labores que realizan están: limpieza de cañales, siembra de caña y tira de caña por las laderas en época de zafra. Generalmente, dedican 9 meses a la caña y 3 a la recolección del café..."

Es conveniente destacar que, pese a la existencia de una especialización de los trabajadores en actividades agrícolas de la caña o en las del café, durante la entrezafra se ocupan de la recolección del "grano de oro", por el hecho tanto de experimentar la condición de subempleo, como porque esa actividad absorbe gran cantidad de mano de obra.

Aunque la mujer se incorpora a la producción de los cultivos de café, tabaco y frutos menores, es el café el que más brazos femeninos absorbe en época de cosecha.

Pero, la mujer también debe bregar con las tareas de carga y almacenaje, en la siembra y deshierbe y, en menor medida, en la aplicación de pesticidas y abonos. Asimismo, su apoyo a la producción campesina es fundamental a través de los servicios que presta: preparación de alimentos para los trabajadores en la parcela familiar o en otras fincas, acarrear agua y comida, elaborar productos primarios en conservas de alimentos (Vargas; s.f.: 283), etc.

Lo anterior es indicativo de las condiciones de inestabilidad y precariedad laborales a las que se enfrentan las mujeres en este tipo de labor, y en donde generalmente los salarios percibidos por las mismas labores desempeñadas por los hombres, son menores.¹¹

Prueba de lo anterior se puede tener al comparar los niveles salariales de la población ocupada por sexo, hacia julio de 1987 (vid. cuadro Nº III-2).

Para el primer semestre 1987, el costo de la canasta básica alimentaria era de 6.381 colones y el salario mínimo vigente de 7.562 colones. Es decir, que mientras el 57,7% de los hombres percibía un ingreso inferior o igual a 7.199 colones, el 67,6% de las mujeres se encontraban en esa situación.

En otras palabras, las mujeres ocupadas en la agricultura sufren en mayor medida que los hombres las consecuencias de un ingreso que, al contrario de generar mayor estabilidad y posibilidades de realización humana, las mantiene en la pobreza

Esta situación también la experimentan los adolescentes de 13 a 14 años que laboran en algunas agroindustrias azucareras. Bermúdez y Pochet (1986: 181) acotan que el pretexto de la menor remuneración reside en que "se les está enseñando el trabajo", cuando en realidad cortan la caña tan bien como cualquier trabajador adulto; situación muy similar a la experimentada por las trabajadoras de la industria de maquila (vid. anterior capítulo).

absoluta. No está demás recordar que el desempleo afecta, en mayor medida a la población femenina que a la masculina (véase capítulo I).

Cuadro Nº III-2: Población ocupada asalariada en la agricultura según tramos de Ingreso, julio 1987 (Cifras absolutas y relativas)

TRAMOS DE INGRESOS	AMBOS SEXOS		MUJERES		HOMBRES	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	130.192	100,0	11.290	100,0	118.902	100,0
Menos de 2200	5.786	4,4	848	7,5	4.938	4,2
2200 a 4199	17.677	13,6	1.952	17,3	15.725	13,2
4200 a 5599	24.318	18,7	1.770	15,7	22.548	19,0
5600 a 7199	28.406	21,8	3.064	27,1	25.342	21,3
7200 á 8699	19.704	15,1	1.709	15,1	17.995	15,1
8700 a 10499	11.715	9,0	1.159	10,3	10.556	8,9
10500 a 12499	8.182	6,3	461	4,1	7.721	6,5
12500 a 15399	6.169	4,7	197	1,7	5.972	5,0
15400 a 21899	5.664	4,4	86	8,0	5.578	4,7
21900 y más	2.571	2,0	44	0,4	2.527	2,1

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Economía, Industria y Comercio. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio de 1987. Citado por Vargas; s.f.: 285.

A lo anterior contribuye el proceso de modernización de la producción destinada a los rubros de la exportación; aspecto éste que es fuertemente apoyado por el Estado y

se basa en la incorporación de tecnología. Esto genera, indudablemente, un aumento en la producción y la productividad con importantes repercusiones en el empleo en zonas rurales.

El incremento de la productividad de la fuerza de trabajo significa, dentro de la lógica de maximización de las ganancias de los empresarios, reducción del número de horas-trabajador/a necesario para obtener una determinada cantidad de productos. Si bien, esto reporta incremento de ganancias y valorización del capital, también causa deterioro en las condiciones y posibilidades de empleo de los/las trabajadores/as.

Ya se señaló con anterioridad la contratación de mano de obra fija y temporal; elemento cuya proporcionalidad reciproca se traduce en un mayor o menor grado de estabilidad laboral. Así, se tiende a contratar crecientemente fuerza de trabajo temporal (Alvarado y Fernández; s.f.: 252-253), fenómeno motivado principalmente por los significativos incrementos en los volúmenes de producción, principalmente durante la época de cosecha cuando se requiere mayor cantidad de brazos.

Existe una parte de la fuerza de trabajo que cumple las funciones de un típico ejército de reserva: suministrador de la mano de obra que se necesita en las épocas de mayor demanda. Se trata del/la trabajador/a temporal que durante las épocas de mayor demanda es empleado/a, pero que fluctúa de un sector productivo a otro y de una región a otra en una permanente situación de inestabilidad laboral.

Este/a trabajador/a debe enfrentar periodos prolongados de desempleo y, por lo general, no dispone de los medios de producción necesarios para obtener un ingreso en esos períodos de "ocio" (¿o angustia?).

Como vemos, se trata de una mano de obra que tiene un pie en el sector no capitalista y otro en el sector capitalista: es campesino/a y es asalariado/a o jornalero/a, según la época del año que le toque.

Por otro lado, la tecnificación y mecanización de las labores agrícolas ha implicado el reforzamiento de una tendencia hacia la migración campo-ciudad (Villarreal; 1985: 71-74), como respuesta de los/las trabajadores/as del campo. Indudablemente, este movimiento poblacional ha contribuido a engrosar el sector informal en las ciudades en América Latina y, creemos que Costa Rica no es la excepción. Este fenómeno pareciese confirmarse si consideramos que las migraciones trascienden las fronteras de los países en momentos que la población económicamente activa, particularmente femenina, crece y la agricultura moderna demanda pocos brazos. Así, tenemos la posibilidad de la contratación de mano de obra extranjera, principalmente nicaragüense.

En el caso específico de la agroindustria, esta requiere un abastecimiento regular de fuerza de trabajo; razón por la que intensifica su producción. La intensificación puede significar mecantización de ciertas etapas del proceso productivo en circunstancias en que se disminuye el carácter de oficio que tiene el agricultor. Para algunas producciones surge la necesidad de un trabajo puntual y especializado para el que se requiere personal. También se necesita un personal que controle la realización parcial del suelo (arado, siembra o trasplante) y aparece más personal de dirección que es quien indica las actividades que hay que hacer (cuál es la proporción de abonos, qué clase de semilla usar, qué tipo y en qué proporción hay que dar el alimento balanceado) (Villarreal; 1985: 84).

La falta de información específica sobre la incorporación de la mujer a este tipo de actividades, impide realizar un diagnóstico más certero. Aunque pareciese que existe una mayor incorporación del hombre, recordemos que las mujeres se dedican a labores

que, según las estadísticas, no son "productivas" y que en la realidad, son un aporte complementario de importancia al trabajo desarrollado por los hombres.

Es decir, que la mujer tiene que enfrentar mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo y para ser "visibilizada" como trabajadora. Su cuota de responsabilidad dentro de la parcela familiar pasa desapercibida estadísticamente.

Según el informe "Estado de la Nación para 1996", la Encuesta de Hogares permite una medición parcial de la participación de las mujeres campesinas al incorporar una pregunta específica, donde se les interroga sobre actividades de autoconsumo. Este tipo de actividades incluye cultivo de productos agrícolas, cuidado de ganado, cerdos y gallinas, el ordeño y la participación de otras actividades agrícolas exclusivamente para el consumo del hogar. Se pudo establecer que, para 1996, 41.257 mujeres participaron en estas actividades. Esta cifra triplica el número de mujeres registradas como agricultoras (13.628); de forma tal que, si se hace un ajuste con respecto a la composición por sexo del grupo ocupacional "agricultores", la participación relativa de las mujeres se vería incrementado del 6,1% al 21,2% con la inclusión de las actividades de autoconsumo.

Esto significa que la participación de las mujeres en las unidades familiares es de vital importancia, no sólo en términos de esfera productiva, sino también considerando las funciones de articulación que desarrollan al interior de las unidades entre las esferas productiva y reproductiva. En otras palabras, la participación femenina en las unidades campesinas es de estratégica importancia para su funcionamiento (Estado de la Nación; 1997: 229).

En el caso de la agroindustria, por las circunstancias ya apuntadas, tampoco se ha tomado en cuenta el papel de la mujer en una forma explícita; lo que hace suponer, a la base de lo anterior dicho, que también tiene un papel vital en este sector.

E) Conclusiones y recomendaciones

El calendario agrícola, la especialización y la mecanización de la producción agrícola imponen como pauta principal un trabajo estacional, en el que la mano de obra constantemente rota de un tipo de producción a otro. Pero, la rotación de un tipo de actividad a otra no es sólo propio del/la trabajador/a, sino también del núcleo familiar en su conjunto.

Como se observó en el capítulo referente a la industria de la maquila, en el área de la agroindustria también han incursionado las empresas de maquila. Empero, carecemos de una visión precisa sobre el impacto en las condiciones, ambiente y relaciones de trabajo de las/los trabajadoras/es.

Además de que se ha señalado el reducido valor agregado nacional del componente producido, a raíz de la importación de semillas, maquinaria y agroquímicos extranjeros, también se acota la baja utilización de mano de obra local. ¹² En otras palabras, que los recursos disponibles y existentes en el país, no son totalmente utilizados, con lo que el supuesto impacto positivo de este tipo de actividades en la economía costarricense, es objeto de serio cuestionamiento.

Podríamos asumir que el impacto de este tipo de industrias en el sector agroindustrial y las condiciones de trabajo de las trabajadoras son similares a las de las trabajadoras de la industria de la maquila; no obstante esto está por comprobarse, a la base de estudios más amplios, con un buen respaldo económico y de personal, con su

Otros elementos no muy positivos para el país son: cobro de incentivos para las exportaciones y la posible repatriación de ganancias por pago de "royalties" u otras obligaciones con el exterior; situación que tiene un impacto determinado en el eficiente funcionamiento de la economía del país (Reuben; 1990: 238).

respectivo trabajo de campo, en donde se delimiten más claramente las características específicas de la mano de obra femenina agroindustrial.

Ya habíamos señalado que los estudios existentes datan de mediados y finales de los años setenta. Si bien estos trabajos son de gran valor desde el punto de vista de que son los únicos referentes de los que disponemos en estos momentos, carecen del enfoque que, en este informe, quisimos dar a esta temática. Las investigaciones citadas carecen de la visión de género, producto precisamente de lo que ha sido una constante en todos los informes de investigación de la época: la invisibilización de la fuerza de trabajo femenina en función de lo que se concibe como actividades "productivas".

Cuál es la magnitud de esa invisibilización, cuál es el aporte real de la mujer al trabajo en la agroindustria, cúales son sus condiciones de trabajo, de salud ocupacional, y en qué medida las innovaciones agrotecnológicas han generado inestabilidad laboral en el trabajo femenino en el sector de la agroindustria, son solo el principio de las interrogantes que al respecto nos formulamos.

A este panorama incierto en torno a la situación de la mujer en la agroindustria, contribuye la clasificación que las mismas instituciones gubernamentales elaboran de la información estadística pertinente. La actividad agroindustrial no aparece en los tabulados oficiales y, por el contrario, aparecen en forma separada las labores agrícolas por un lado, y las labores industriales por otro. ¿Dónde queda la agroindustria?

Se requiere cambiar el modo de clasificar y ordenar la información que, entidades de gran importancia como la Dirección General de Estadísticas y Censos y el Ministerio de Planificación, por ejemplo, han instrumentado desde hace ya muchas décadas.

Al respecto, recordemos que desde la "Declaración de Guatemala" del 9 al 11 de julio de 1991, los Ministros de Trabajo de los países centroamericanos suscribieron un conjunto de acuerdos, entre los que citamos:

- Metodologías para medir las contribuciones económicas de las mujeres a la economía formal e informal, en el sector rural y en el sector doméstico.
- b) Efectos de la migración de los varones de las zonas rurales a la ciudad o a otros países en la mujer. Situación de la mujer migrante.
- c) Segregación del mercado de trabajo por género y desigualdad de remuneración.
- d) Impacto de las Nuevas Tecnologías en el empleo de la mujer.
- e) impacto de las obras públicas especiales y creación de infraestructura rural para la labor remunerada y no remunerada de las mujeres en las comunidades rurales pobres.
- f) Formas de empleo de la mujer y su combinación en las zonas rurales: empleo por cuenta propia y trabajo ocasional (Acuerdos; 1992).

Lo anterior es apenas una muestra de los compromisos que han tenido sobre sus hombros los diferentes gobiernos desde hace varios años atrás y que, hasta la fecha, no se han hecho del todo efectivos.

No negamos que el país está atravesando una dificil coyuntura económica y sociopolítica. Sin embargo, la constante postergación de los compromisos asumidos

para un futuro más propicio sólo tiende a enmarcarse dentro de una lógica en la que el porvenir es una utopía a cambio de la cual se sacrifica eternamente el presente.

Para la introducción de los planes, programas y proyectos del caso, se requiere un diagnóstico más certero y preciso de las condiciones, el ambiente y las relaciones de trabajo en el sector de la agroindustria rural, donde se detecten las principales necesidades y problemas de esta comunidad. Será a partir de esto que se puedan introducir las acciones que hagan del futuro algo más promisorio y palpable para la mujer rural que, de una u otra manera, está vinculada a las labores propias del sector de actividad brevemente analizadas en este capítulo.

IV. LA MUJER EN LA DOCENCIA

A) Introducción

La información disponible solo permite extraer algunas aproximaciones generales sobre la temática objeto de estudio en este trabajo. En efecto, a partir de nuestra revisión de la literatura existente sobre el tema, es notorio cómo esta área de estudio no ha sido investigada, mostrando un vacío importante de información y de conocimiento. Ello limita este informe a un esbozo de algunos aspectos atinentes a las condiciones de trabajo del personal docente.

Las aproximaciones constituirán el material inicial para estructurar en el futuro un proyecto de investigación más exhaustivo y amplio.

En el segundo apartado se hace una caracterización del personal docente y, luego, en un tercer apartado, se procede a establecer algunos rasgos de las condiciones de trabajo. Se finaliza con las conclusiones y recomendaciones respectivas.

B) La participación de las mujeres en el sector docente

Impartir lecciones a nivel de primaria, secundaria o universitaria (y, por supuesto, parauniversitaria), nó solo significa tratar con alumnos de diferentes edades, sino también desenvolverse en climas organizacionales sustancialmente distintos.

Las obligaciones y responsabilidades, presiones y tensiones no se equiparan. El trabajar con niños, adolescentes, jóvenes, adultos y ancianos implica tanto una preparación y actitud determinadas de conformidad a la población meta, como la adopción/aplicación de recursos pedagógicos sustancialmente diferentes.

Sin embargo, ante la inexistencia de información más precisa, procederemos a hablar del sector docente en general, aunque en la medida de lo posible se harán las salvedades del caso.

Partimos de la premisa general según la cual nadie niega que el/la docente tiene una función social de suma importancia dentro de cualquier sociedad: es el agente socializador por excelencia, capacitado/preparado como tal.

Un elemento interesante que merece recalcarse y que es mencionado en la bibliografía consultada, es que la mayoría de quienes trabajan en la educación son mujeres (Brenes; 1997).

CUADRO No.IV-1: Participación femenina en los estamentos docentes según nivel educativo, 1991. (Cifras relativas)

CHARLANDER PROTOCO DE CONSTRUCTOR ANGERS PROTOCO CONTROL DE CONTRO	8869650000000000000000000000000000000000
Educación Preescolar	97.4
Educación Primaria	79,7
Educación Secundaria	54.2
Educación Universitaria	34,2

Nota: Incluye personal docente que cumple funciones de maestro(a) o profesor(a), a directores y subdirectores, a alumno(a)s maestro(a)s y a personal contratado.

FUENTE: FLACSO, 1993: 68.

Una tendencia a resaltar mostrada por el cuadro Nº IV-1, es que conforme se avanza en el nivel educativo, la participación de la mujer se va reduciendo paulatinamente. Mientras que a nivel de educación preescolar, prácticamente la totalidad

del personal docente (97,4%) está conformado por mujeres, en primaria las mujeres son, aproximadamente, las cuatro quintas partes (79,7%). A nivel de secundaria superan, levemente, la mitad de los educadores (54,2%). Es en la educación superior donde un poco más de un tercio del personal docente son mujeres (34,2%).

Esta tendencia tipo embudo expresa que la alta participación de las mujeres en el sistema educativo costarricense se encuentra condicionado a la tradicional distribución de recursos humanos según sexo. Así, aunque las mujeres sean, en relación al conjunto de la sociedad, la gran mayoría de la base del sistema educativo, su presencia se reduce conforme se asciende hacia mayores niveles de responsabilidad y poder. Aspecto éste que, según la OIT (1994), expresa la existencia del denominado "techo de cristal", síntoma de discriminación en el plano profesional y expresión del fenómeno de la segmentación educacional femenina.

A continuación esbozaremos algunos elementos referentes a las condiciones de trabajo del personal docente que, sugerimos, sean ampliados en posteriores estudios sobre la temática.

C) Condiciones de trabajo

Un claro condicionante para el desempeño de las labores docentes lo constituye la inversión en educación. Desde 1949 se manifiestan cuatro períodos que, claramente, se diferencian en este rubro. De 1950 a 1973 se presentó un crecimiento sostenido, al cual siguió un crecimiento acelerado entre 1974 y 1979. Entre 1980 y 1985 la inversión experimentó un fuerte decrecimiento para, entre 1986 y 1995, tener un estancamiento.

Las cifras existentes sañalan que el gasto real por alumno/a nunca ha recuperado el gasto real que se realizaba antes de 1980 (Montiel, et. al.; 1997). Esta situación resulta preocupante cuando se tiene conocimiento del incremento de la población

escolar. Así, se sabe que, por ejemplo, la población infantil de 6 a 15 años de edad tuvo un crecimiento de casi un 25% entre 1980 y 1990, al pasar de 285 mil a 356 mil niños/as.

Además, si bien el 95% de la inversión en educación se destina al pago de salarios de las docentes, estos en la realidad se deterioran. A nivel de primaria se reducen en 1988 al 70% del salario de 1980 (Dierckxsens; 1996: 282), y a nivel de secundaria tal disminución correspondió al 66% del salario citado. De esta manera, es obvio que quienes, en primer instancia, pagan el costo de la contracción de la inversión en educación son las mismas educadoras, quienes no solo ven disminuidos sus ingresos sino también incrementadas sus obligaciones con una población estudiantil en aumento.

Por otro lado, el deterioro de la educación también se manifiesta en déficit de aulas, carencia de materiales didácticos, deterioro de plantas físicas, carencia de docentes graduados en la Educación Primaria y Secundaria, etc. (Hernández; 1996; 3). 13

En las escuelas públicas es donde se concentra la mayor cantidad de docentes sin título y existe un 16,7% del personal no titulado laborando a 1995 en I y II ciclos. Debido al déficit de docentes graduados, las universidades estatales y el Ministerio de Educación Pública, con el apoyo económico del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo, se han incorporado grupos importantes de maestras/os con un título de profesorado. Si bien se atenúa el problema, no es resuelta,

En los últimos años se ha apoyado, preferencialmente, a la educación general básica (principalmente hasta 6° ó 9°), en el tanto que eje de las distintas políticas en materia educativa. De esta forma, en octubre de 1992, se aprobó la Ley Nº 7315 que destina \$61.538.600 a la Educación General Básica, en el marco de un préstamo del Banco Mundial y del BID, y un mínimo aporte nacional. Este prestamo originó el Proyecto del Mejoramiento de la Calidad de la Educación (PROMECE), cuya ejecución inició en 1993 y finaliza en 1997 (Hernández, 1996; 4). Sin embargo, otras áreas de la educación (como por ejemplo la Superior), han sido descuidadas ante esta priorización de objetivos, metas y áreas.

necesariamente, la calidad de los procesos educativos, si en términos de condición de título se hace una valoración de la calidad. Se espera que los últimos graduados sean devueltos al sistema en 1997 (Venegas; 1996: 7-8).

Empero, la falta de docentes hace obligatoria la introducción del sistema de los turnos, con lo que tenemos una situación en la cual los bajos salarios, los horarios irregulares y las dificultades crecientes para dedicarse, generan un clima caracterizado por la falta de dedicación objetiva y/o desmotivación; poniendo en peligro la calidad de la enseñanza (Dierckxsens; 1996: 283).

Ante la falta de dedicación a los/las alumnos/as en horas aula, se ha presentado una tendencia a delegar tareas a casa, con lo que el costo social retorna a las familias y, particularmente, a las madres de los/las escolares, quienes se ven obligadas a ayudar a sus hijos/as en la realización de las asignaciones encomendadas, con lo que ven incrementada su jornada de trabajo debido a la asignación de una nueva carga.

Todo esto incide en un menor rendimiento académico de los/las estudiantes, sumado a las deterioradas condiciones socioeconómicas de buena parte de las familias costarricenses (Hernández; 1996: 3).

En este contexto, hay quienes plantean que "La ampliación del curso lectivo, como una ocurrencia sin fundamento científico, incrementará las horas de trabajo de las mujeres docentes, las niñas estudiantes, y los educadores varones, cuyas dinámicas cotidianas incorporan, además de las horas del trabajo escolar, una jornada invisible de trabajo no remunerado para corregir trabajos, planificar tareas, y actualizar conocimientos en su especialidad; una jornada adicional de tareas domésticas, y, en algunos casos, una jornada extra de trabajo remunerado para obtener ingresos adicionales, pues, el pago de la hipoteca de la casa se consume los salarios fijos.

dejando una disponibilidad de dinero que no cubre las necesidades básicas de la familia..." (Pardo; 1996: 13).

La extensión del ciclo lectivo a 200 días al año impone otro problema: la existencia de un desfase en el tiempo escolar entre las escuelas privadas, las escuelas públicas de zonas rurales, y las escuelas unidocentes. La medida en cuestión, puesta como un condicionante para poner a tono a nuestro sistema escolar con el de otros países, sin considerar las verdaderas necesidades de nuestra población, o el tipo de ser humano costarricense a formar, intensificará las desigualdades en la duración del ciclo lectivo que, hasta 1997, se contabiliza en, aproximadamente, uno o dos meses de diferencia (Pardo; 1996: 14).

Es posible que esto se expresará en un nivel creciente de estrés de parte de la docente, por cuanto los cambios introducidos en los diferentes niveles de la enseñanza, la inclusión en las clases ordinarias de alumnos de procedencias nacionales o bases culturales diferentes, la incorporación de niños con discapacidad, las clases demasiado numerosas, el recargo de horarios de trabajo, además de que el número de profesoras/es por alumno es muy bajo (OIT; 1991: 59), son solo una pequeña selección de las diversas variables con las que el educador debe lidiar en su práctica pedagógica.

Otro elemento que no se considera con esta medida, es la forma de contratación del personal docente. Esta requiere una modificación específica, en la medida que el personal docente disponga, de forma efectiva, de tiempo remunerado para la

En otras palabras, no existe claridad real al proponer e instrumentar, a partir de 1998, la extensión del ciclo lectivo. Esto plantea interrogantes inevitables e interesantes que no constituyen parte del objeto de estudio del presente informe, pero cuando menos quedan sobre el tapete para quienes deseen y estén capacitados para estudiarlo más a fondo: ¿será que con más días lectivos (ampliación cuantitativa) disminuirán la deserción y la repitencia escolares y mejorará la calidad académica del alumnado? ¿O, esto tendrá que ver, por el contrario, con la pedagogía y metodología instrumentadas en el aula? ¿O, también tiene que ver con las condiciones socio económicas de las familias costarricenses?

preparación de sus clases, la calificación de los trabajos escolares, la atención individualizada de estudiantes, y la actualización permanente de conocimientos.

Como bien sugiere Marta Pardo (1996: 14), tal como están las cosas se desarrollarán prácticas dilatorias en el aula, con el fin de mitigar el cansancio, el aburrimiento y la desmotivación generadas por la repetición sin sentido de las mismas rutinas del pasado.

En un estudio exploratorio realizado a finales de los años 80 (Bonilla y Abarca; 1989); se hipotetizó que esta situación puede derivar en el incremento de cierto tipo de hábitos como meditar, comer, fumar y ver televisión, seguidos del uso de tranquilizantes, beber y comer uñas. Esa misma investigación estableció que la mayoría de la muestra tomada 15 preferia estar en otro lugar con otras personas y haciendo otras cosas.

Esto podría estar expresando una gran desmotivación hacia su trabajo, lo que sumado a la fatiga y constante presión, apuntan hacia el deterioro de la salud física, emocional y psicológica de las educadoras costarricenses.

Además, el que las docentes no disfruten de sus amistades o prefieran estar con otras, también constituyen indicadores de que las relaciones interpersonales se están afectando negativamente, como consecuencia de la depresión causada por la no realización personal en su desempeño profesional. En esto también puede tener relación el ambiente físico y social de las instituciones educativas; lugar donde no solo las/los estudiantes se desenvuelven, sino también la maestra o profesor universitario desarrollan sus lecciones.

La muestra de educadores fue de 40, tomados de forma causal. Por esa razón sus conclusiones no pueden generalizarse al total de la población del país. Recordemos que el presente es un estudio exploratorio y que, como acercamiento a esta temática, plantea ejes posibles para abordajes posteriores.

Al respecto se ha acotado que las condiciones del ambiente laboral no son siempre las mejores. De esta forma, se cita el caso de las maestras de pequeñas escuelas rurales o escuelas unidocentes, quienes han planteado quejas relativas a planta física, mobiliario, materiales didácticos y recargo de trabajo con la obligación de llenar con frecuencia formularios de diversas instituciones del Estado, relativos a la salud y otros aspectos de la vida de sus alumnos/as.

Estos son elementos que pueden profundizarse a partir de una perspectiva más cualitativa, en una investigación sobre las condiciones y el medio de trabajo del personal docente.

Hasta aquí tenemos una breve radiografía donde se muestra que el personal docente manifiesta ciertas tendencias a eludir o evadir su entorno inmediato.

La desmotivación existente en un pequeño sector del personal docente no debe ser minimizado. Sería interesante ampliar y profundizar la perspectiva con base en un estudio acerca de la salud mental de este grupo de trabajadoras/es, para tener un diagnóstico más certero de lo que piensan y cómo se sienten. ¿Cómo es el ambiente de trabajo del personal docente en Costa Rica? ¿En qué condiciones de trabajo se desenvuelven estas trabajadoras? ¿Cuál es el nivel de su autoestima y de su estrés? ¿En que medida el medio ambiente y las relaciones de trabajo están afectando la salud mental de las docentes costarricenses?

Conclusiones y recomendaciones

De esta semblanza se puede desprender que las condiciones y ambiente de trabajo del personal docente no son las más idóneas del caso. La asunción de deberes extraclase no remunerados, además de sus obligaciones laborales y familiares, hacen de la jornada un período sumamente agotador. Esto podría estar generando un deterioro en la salud mental de las trabajadoras de docencia, quienes a diario deben enfrentarse a una creciente masa estudiantil en demanda de sus servicios.

La tensión, el estrés, la desmotivación son parte de los signos y síntomas del síndrome de agotamiento emocional.

La temática es de suma importancia. Sin embargo, en estos momentos, el Ministerio de Educación Pública está enfrascado en un proceso, indudablemente importante, de modificación y mejoramiento del sistema educacional costarricense.

Hipotéticamente, podríamos plantear que para los próximos años puede darse un incremento en la atención dada al personal que labora en educación primaria, mas no en los términos que este informe plantea; la atención, por el contrario, estará dada a partir del incremento presupuestario en función de la priorización de metas e intereses gubernamentales en el área de la educación. Obviamente, que esto además de subvalorizar a la educación superior, dejaría de lado lo referente a las condiciones y medio ambiente de trabajo del personal docente, no solo de pre-escolar y de primaria, sino también de los demás niveles educativos.

Los estudios referentes a las condiciones, ambiente y relaciones de trabajo, además de ser muy escasos, provienen de fuentes que no están ligadas, al menos directamente, con el Ministerio de Educación Pública. Esto implica la priorización de ciertos intereses de parte de esta Institución, perdiéndose de vista que las primeras afectadas son las educadoras.

Pero, cuál es la condición de horarios y turnos del personal docente, qué nivel de ausentismo y de incapacidades se presenta, en qué medida el salario percibido es, verdaderamente, remunerativo para la totalidad de las obligaciones y responsabilidades

de las educadoras, qué beneficios y satisfacciones obtienen las educadoras por sus labores, en qué medida les afecta en sus relaciones interpersonales (familia, amigos, jefes, etc.) y en su salud mental, en qué condiciones físicas, materiales y de seguridad e higiene trabajan, cuál es el grado de participación que tienen en la toma de decisiones a nivel de lo que afecta al conjunto del sistema educativo y, particularmente, de su centro educativo; todas estas son, solamente, una pequeña parte de los cuestionamientos todavía por responder.

En este capítulo apenas hicimos una semblanza, apuntando los principales elementos que la literatura existente brinda. Pero, como bien se ha señalado, apenas sienta algunas posibles líneas de análisis para un estudio más amplio.

El Ministerio de Educación Pública, a partir de una colaboración interinstitucional podría hacer un estudio mucho más ambicioso que profundice en las áreas tratadas en este trabajo y en otras más, aún a sabiendas de que los recursos existentes son pocos. Ello se hace necesario en el tanto que claro condicionante para una mejoría de la calidad de la educación de manera integral.

Recordemos que el país es reconocido internacionalmente por destinar fondos a la educación en lugar de tener un ejército como en otros países. Sin embargo, no ha existido un verdadero interés de parte de las instituciones involucradas y afectadas por indagar acerca de las condiciones, ambiente y relaciones de trabajo de las/los trabajadoras/es de la docencia en general.

V. La Mujer en el Sector Salud: el caso del personal de enfermería

A) Introducción

La carencia de estudios a este nivel, limita en gran medida la información existente. El primero de ellos data de 1978 y proviene del área de la psicología. Su autor, Carlos Rojas, incluyó dentro de su grupo-meta a médicos, enfermeras graduadas, auxiliares de enfermería, técnicas/os, recepcionistas y/o oficinistas, y camilleros y ayudantes de quirófano excluyendo al personal de sótano, archivo clínico y laboratorio (Rojas; 1978). Específicamente, este trabajo se centró en el Hospital México.

Posteriormente, los estudios realizados datan de años más recientes y están orientados, principalmente, hacia el personal de enfermería. Cabe destacar que estos trabajos han sido realizados por estudiantes de la carrera de enfermería. 18

Lo anterior impuso una limitante: no poder conocer la situación actual del personal que labora en el sector salud. Debido a esto, únicamente pudimos abocarnos a la recopilación de información sobre condiciones de trabajo del personal de enfermería. Este es el grupo-meta más investigado en los últimos años y para el que se dispone de información más precisa y, relativamente, más actual. Por otro lado, de los estudios consultados, además del estudio citado de Rojas, sólo uno (Calderón; 1992) está referido a los hospitales nacionales de la Caja Costarricense del Seguro Social; razón por la que, en este informe, nos referiremos, en mayor medida, a los datos

¹⁶ Todos los estudios considerados fueron tesis presentadas para optar al grado de licenciatura.

proporcionados por este estudio. Para el trabajo realizado por Calderón, se entrevistaron a 180 personas: 62 enfermeras (4 hombres y 58 mujeres) y 118 auxiliares de enfermería (16 hombres y 102 mujeres). Todas/os ellos/as estaban distribuidos en los nueve hospitales nacionales de la Caja Costarricense del Seguro Social, y se incluyen a las enfermeras que desempeñan cargos de Dirección, Subdirección, Jefes de Área y Supervisión. Esto significa que se excluyó al personal que labora en los seis hospitales regionales y de los catorce hospitales periféricos (Calderón; 1992: 100).

Para el estudio del personal de enfermería, consideraremos dentro de éste, no sólo a las enfermeras graduadas con el grado mínimo de bachillerato, sino también a quienes son auxiliares de enfermería. Las primeras han cumplido con los requisitos académicos exigidos por el Colegio de Enfermeras. Cabe señalar que el *profesional* en enfermería es definido como "...aquella persona que, luego de cursar estudios a nivel superior en la ciencia de la Enfermería, es habilitada para ejercerla en forma independiente en las áreas de su competencia, cuyo fin último es la aplicación de los principios de esta ciencia en la prevención y curación de las enfermedades, la conservación de la salud, el cuidado y rehabilitación de los enfermos, la familia y la comunidad." (Buzo; 1997: 27).

Por su lado, las/los segundas/os han recibido el curso de auxiliares de enfermería, y laboran como tales en la institución respectiva (Rojas; 1978).

Los hospitales son el Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE), Dr. Blanco Cervantes, México, Calderón Guardia, Dr. Chacón Paut, Nacional Psiquiátrico, San Juan de Dios, Nacional de Niños e Instituto Carit. Como razones principales para haber seleccionado esos hospitales se citan: a) el estar ubicados en áreas de mayor concentración de cantidad de personal de enfermería; b) cobertura de un área de atracción de mayor cantidad de pacientes del país; c) ser hospitales que reúnen mayor cantidad de especialidades y donde se reciben pacientes de todo el país, y e) esperanza de que esos hospitales brinden una atención general y especializada de excelente calidad a la población (Calderón; 1992: 102).

Para los alcances del presente estudio y siguiendo a Virginia Henderson (citado por Marriner-Tomey; 1995: 104), la enfermería se definirá como el conjunto de actividades o funciones que se constituyan en ayuda al individuo, enfermo o sano, en la realización de aquellas actividades que contribuyan a la salud o a su recuperación o, incluso, a su muerte tranquila, y que él (el paciente) realizaría sin ayuda si tuviese la fuerza, voluntad o conocimientos necesarios. Estas labores se ejecutarían de forma tal que al paciente se le ayudase a ser independiente lo antes posible.

En este estudio, luego de delimitar el perfil de la fuerza de trabajo, se analiza las condiciones de trabajo y la estabilidad laboral, culminando con las conclusiones y recomendaciones del caso.

B) Perfil de la fuerza de trabajo

Atendiendo a la información mostrada en el cuadro Nº V-1, se puede observar la notoria presencia masculina en el conjunto del sector salud, en el año 1990.

Es en el Ministerio de Salud donde las mujeres tienen, relativamente, una mayor participación en comparación con las demás instituciones consideradas: prácticamente dos de cada cinco puestos son ocupados por mujeres. Situación opuesta se aprecia en Acueductos y Alcantarillados, donde uno de cada diez trabajadores es mujer.

Empero, la situación experimentada, históricamente, por el personal de enfermería muestra un comportamiento diferente. Los datos que se han podido recopilar coinciden en señalar que esta ocupación ha tenido una predominante presencia femenina. En el caso de Costa Rica, fue hasta los años 60 que un hombre incursionó en este campo laboral.

CUADRO Nº V-1: Costa Rica.

Puestos generales en el sector salud según institución, año de disponibilidad de la Información y sexo, 1990 (Cifras absolutas y relativas)

INSTITUCION	AÑO	HOMBRES		MUJ	ERES
		Abs.	%	Abs.	%
Ministerio de Salud	1990	106	62	58	38
C.C.S.S.	1990	245	81	59	19
I.N.S.	1991	90	75	30	25
AyA	1991	125	87	19	13

FUENTE:

Bolaños Sánchez, Xinia. <u>Mujer, Salud y Desarrollo con Enfoques de Género</u>, Módulo Didáctico Básico. Comisión Mujer, Salud y Desarrollo, OPS/OMS, San José: 1993, p. 134, citado por Aguilar; 1995.

CUADRO Nº V-2: Costa Rica. Personas que trabajan en el sector salud según sexo y profesión u oficio, 1990. (Cifras relativas)

TO THE RESIDENCE OF THE PROPERTY OF THE PROPER	(
PROFESION U OFICIO	HOMBRES	MUJERES
Servicio doméstico(1)	1 al 10%	89 al 99%
Enfermería	5,54	94,46
Medicina	76,95	32,50
Ginecología	6,50 del total de hombres	1,52 del total de mujeres

Aqui se alude al servicio de limpieza.

FUENTE: Badilla, Leda: <u>El concepto de género y el sector salud;</u> OPS-Programa Materno Infantil, San José: 1990, p.68; citado por Aguillar; 1995.

Un estudio de la OPS de 1990 (citado por Aguilar; 1995, véase cuadro N° V-2), estima que el porcentaje de mujeres como parte del personal de enfermería ronda el 94,5% para ese año. Es revelador comparar esta información con otras profesiones u oficios desempeñados en el sector salud.

Las mujeres se concentran en las profesiones u oficios referentes al servicio de limpieza y la enfermería, mientras que los hombres se concentran más en la medicina y la ginecología. En estos casos, se reproduce/refuerza la tendencia hacia la "masculinización" de ciertas labores y la "feminización" de otras.

CUADRO Nº V-3: Distribución relativa del personal de enfermería por sexo y área del Hospital donde labora, 1991 (cifras relativas)

AREA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Medicina	21,25	20,00	21,20
Cirugía	18,75	25,00	_. 19,45
Maternidad /	14,40		12,80
Neonatología	2,50		2,20
Recuperación	3,10	10,00	3,90
Unidad Cuidados Intensivos	3,75		3,35
Emergencia	6,25	15,00	7,20
Consulta Externa	10,65		9,45
S.O.P.	5,60	5,00	5,55
Otros	13,75	25,00	15,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00

FUENTE: Calderón; 1992: 133.

Del cuadro Nº V-3, es interesante notar que hacia 1991, aproximadamente, un 65% del personal de enfermería femenino laboraba en las áreas de medicina, cirugía, maternidad y consulta externa y el 13,8% en áreas de psiquiatría, supervisión, dirección de enfermería, terapia respiratoria, entre otros. Por su lado, del personal de enfermería masculino, el 60% laboraba en las áreas de medicina cirugía y emergencias, y el 25% en otras áreas (psiquiatría principalmente) (Calderón; 1992: 133).

El personal masculino no labora en las áreas de maternidad, neonatología, cuidados intensivos y consulta externa; elemento que podría explicarse por los estereotipos y creencias de la sociedad acerca del desempeño de los hombres en ciertas labores.

Como se puede entrever, las mujeres tienen a su cargo funciones en las que el contacto con las/los pacientes es más permanente y constante: control periódico del estado de salud, seguimiento de las instrucciones dadas por los médicos en cuanto a los medicamentos y su dosificación, etc. Visto desde esta perspectiva, el personal de enfermería tiene funciones de grandes responsabilidades y cuidados.

En otras palabras, se observa un claro condicionamiento a la incorporación de la mujer en el área de la salud: existe una asignación "estereotipada" a las funciones que puede hacer o, que al menos, se considera "apta" para ejecutar; situación que influye, notoriamente, en sus opciones laborales.

Esto muestra que las labores de enfermería son tipificadas como propias (aunque sin exclusividad) de las mujeres; aspecto éste que está asociado, estrechamente, a la forma como surgió esta actividad.

A esto cabe añadir la existencia de "barreras invisibles" que obstaculizan la movilidad hacia grados superiores. Este fenómeno también conocido como **segregación vertical** se encuentra muy generalizado, teniendo como principal manifestación la existencia de pocas mujeres que logran accesar a puestos de alto nivel en su profesión. En el caso de los servicios médicos y de salud, las posibilidades de traslado de una ocupación a otra son bastante limitadas (OIT; 1992: 9).

Por otro lado, resulta interesante constatar que el personal de enfermería es, relativamente joven. Según Calderón (1992) (ver cuadro Nº V-4), el personal menor a los 26 años es apenas de un 8,4%, mientras que el comprendido entre los 26 y los 45 años corresponde a un 79,9%. Es decir, un poco más del 88% tiene menos de 46 años.

CUADRO Nº V-4: Distribución del personal de enfermería, según grupos de edad en años cumplidos, 1991 (Cifras relativas)

GRUPOS DE EDAD	PORCENTAJES				
Menores de 20 años	1,10				
De 20 a 25 años	7,30				
De 26 a 30 años	17,90				
De 31 a 35 años	19,60				
De 36 a 40 años	21,20				
De 41 a 45 años	21,20				
De 46 a 50 años	6,70				
Mayores de 50 años	6,70				
TOTAL	100,00				

FUENTE: Calderón; 1992: 116.

Asimismo, tenemos una población con, relativamente, amplia experiencia en las labores de la enfermería: el 40% de las enfermeras y el 51,7% de las auxiliares cuenta con una práctica que comprende entre los 11 y los 20 años de trabajo (Calderón; 1992: 120). Esta condición nos dice de una fuerza de trabajo con amplia capacitación para el desempeño de sus labores.

Empero, esto contrasta con su nivel de escolaridad: solo el 16,6% (30 personas) tiene universitaria completa, considerando como mínimo la tenencia del título de bachillerato. Un 33,4% (60 personas) tiene universitaria incompleta, con lo que tenemos a un 50% (90 personas) con algún nivel cursado de educación universitaria. Mientras que el restante 50% posee cuando mínimo la educación secundaria.

Recordemos que las auxiliares de enfermería son capacitadas a través de un curso que las titula como Técnicas en ese tipo de labores, mientras que el profesional de enfermería cuenta con su título de bachillerato o licenciatura que lo acredita como tal. Así, según las cifras anterior apuntadas, sólo un 17% es profesional de enfermería; aspecto éste que reafirma la necesidad de hablar, para los alcances de este informe, de personal de enfermería.

Sin embargo, sus condiciones de estabilidad laboral y de trabajo carecen de un nivel congruente a su experiencia y, además, tienen una incidencia particular en el nivel de estrés de las profesionales de enfermería.

Estabilidad laboral y condiciones de trabajo

Tradicionalmente, la enfermería se ha concebido como una labor de asistencia al enfermo/a o paciente, de índole complementaria a la desarrollada por el médico. No obstante, esto se ha traducido en una reducción o subdimensionamiento del papel que

desempeña el personal de enfermería. Una de las principales consecuencias de esto es la invisibilización de las labores, condiciones y consecuencias que este tipo de actividades tiene para este personal en particular.

El empleo en el sector salud y la organización del tiempo de trabajo están condicionados por la necesidad permanente de la asistencia sanitaria. De esta manera, la asistencia debe proporcionarse las 24 horas del día; lo que, frecuentemente, se traduce en horarios largos o poco convenientes, turnos de trabajo y horas extraordinarias.

Las jornadas de trabajo de un turno y medio o dos turnos disminuyen el rendimiento en el trabajo ante el exceso de éste, lo que también se expresa en una mayor vulnerabilidad del personal a contraer enfermedades o a ausentarse. 18

En el estudio de Calderón se pudo determinar que el 64,45% de las entrevistadas laboraba en todos los turnos, y un 45,55% labora jornadas extraordinarias; señal de que se desempeñan en turnos rotatorios (Calderón; 1992: 19).

Datos aportados por Rosales y Zúñiga¹⁹ (1995: 20) señalan que si bien el 80% del personal de enfermería considera que su jornada laboral es conveniente, el 78% de ellos se desempeña en turnos rotativos. Cabe destacar que el 42% del personal estudiado por estas autoras, trabaja tiempo extraordinario. De ellas, el 82% lo trabaja en la institución y un 12% lo hace fuera de ella.

Sobre el ausentismo nos referiremos más adelante.

Este estudio se basa en los Hospitales San Juan de Dios, Calderón Guardia, México y un hospital privado. Para este estudio se entrevistaron 65 personas.

Es indudable que esta situación tiene consecuencias diversas en el bienestar del ser humano a nivel individual, fisiológico, familiar y social. Signos y síntomas de esto a nivel corporal y emotivo se tienen, entre otros, en el mal ánimo o humor, fatiga, irritabilidad, los trastornos nerviosos y gastrointestinales, musculares y respiratorios, síntomas dérmicos y cardíacos y, en menor proporción, problemas de índole sexual como son la disminución del líbido, la frigidez y la impotencia, los dolores en las piernas y pies, problemas lumbares, hipertensión arterial, várices en miembros inferiores,

Por ende, tenemos un conjunto de variables que inciden en la baja autoestima y el estrés, además de que se presenta una disminución en la atención dada a la familia, y perturbación del sueño.

La principal consecuencia de esto es el síndrome de agotamiento en el profesional. Generalmente, este síndrome se expresa en agotamiento físico y mental, sensación de cansancio, falta de concentración, disminución de la cantidad y calidad del trabajo, cambios en la hora de dormir y disminución del apetito (Aguilar; 1995: 110).

Es importante señalar que la mayoría de las profesionales de enfermería carecen del tiempo adecuado para su alimentación, aún cuando las disposiciones médicas señalan que es necesario un lapso, mínimo, de 30 a 45 minutos (Aguilar; 1995: 100).

Asimismo, el personal de enfermería realiza pocas actividades recreativas y sociales; aspecto éste que, se ha comprobado, es de gran importancia para el logro de una buena salud mental.

Pero, por si lo anteriormente señalado fuese poco, tenemos que a la rotatividad de los turnos se suma el recargo de trabajo. Por un lado, este es un problema acentuado con la disminución del gasto público (Brenes; 1997), lo que ha incidido en la postergación de los planes de inversión en reparación de la planta física, compra de

materiales para el trabajo y contratación de nuevo personal. Estimaciones del Colegio de Enfermeras señalan que el déficit de este tipo de personal, en términos de las necesidades del país, ronda los 1.300 profesionales (citado por Buzo; 1997); cifra que para los próximos años puede elevarse si no se incrementa la inversión en esta área.

Cabe destacar que entre 1982 y 1989, la Caja Costarricense de Seguro Social redujo la cantidad de personal de 22.782 personas a 21.976 (un 29%), y no realizó nuevas construcciones hospitalarias. A fines de la década de los años ochenta, sin contemplar los efectos de los sismos de la época, el 15% de las instalaciones hospitalarias presentaba un marcado deterioro leve (sic.) y otro 15% un deterioro leve... (citado por Dierckxsens; 1996: 257).

Según Dierckxsens (1996: 258), una capacidad instalada fija y una población que creció en un 32% entre 1980 y 1990, tiene efectos negativos sobre la calidad de los servicios brindados.

Asimismó, el ausentismo se constituye en otra variable de importante consideración, cuando de recargo de funciones se habla. Es decir, la falta del personal al trabajo significa reasignación de funciones entre el personal asistente y, por ende, asunción de responsabilidades que, general y cotidianamente, no forman parte de su carga laboral. De esta forma, un 73,9% del personal de enfermería (Rosales y Zúñiga; 1995: 154) realiza otras actividades que no le corresponde, debido principalmente a las necesidades de brindar el servicio: un 67,7% consideran importante cubrir otro servicio, aunque sienten un moderado malestar por tener que hacerlo, dado el recargo de funciones.

Esta situación ha venido constituyéndose en un dolor de cabeza para las autoridades de la Caja. Según un estudio de esta Institución que data de 1981, el ausentismo correspondía en un 40% al personal de enfermería. En 1985, el ausentismo

de estos profesionales ascendía a 10,64%; cifra que prácticamente se duplicó en 1986 al llegar a 20,76% (Calderón; 1992: 19). Entre 1987 y 1992, el ausentismo se acrecentó de 9,16% a 16%, superando en un 50% a algunos centros hospitalarios (Calderón; 1992: 10).

En 1987 los índices de ausentismo alcanzaron tasas bastante elevadas para diferentes categorías del personal de enfermería, a nivel nacional, mostrándose las cifras significativamente elevadas en los hospitales nacionales, con respecto a los de otras regiones del país.

De la muestra de 180 personas ya citada, en 1987 el 98,4% (61 personas) de las enfermeras y el 90,7% (107 personas) de las auxiliares de enfermería se ausentaron del trabajo. En 1989, las cifras se modificaron un poco, aunque se mantienen por sobre el 95%; 96,8% (60 personas) de las enfermeras y 96,6% (114 personas) de las auxiliares (Calderón; 1992: 140 y 170). Resulta notorio el sensible incremento de ausencias entre las auxiliares (del orden de 6,5%) en contraste con la reducida disminución de 1,6% de las enfermeras.

En 1987, la mayor cantidad de ausencias del personal de enfermería se debió a incapacidades: un total de 16.552 días de ausencia. En 1989, el total de días fue de 22.286 días (Calderón; 1992: 218), constituyendo esto un incremento en el orden del 34,6%. Como origen de esta justificación cabe considerar el recargo de funciones asumido por estas trabajadoras en ciertos momentos, a raíz de la ausencia de sus compañeras, con lo que tenemos un círculo vicioso.

La segunda mayor causa de las ausencias lo constituyen los accidentes, con 1 336 días en 1987 y 2.621 en 1989; un aumento de 99,2%.

El ausentismo laboral tiene varios factores explicativos. Considerando al personal femenino, las incapacidades pueden deberse a maternidad²⁰, enfermedad de los hijos y problemas en el hogar que, a veces, inducen a las mujeres a solicitar incapacidades por enfermedad, aunque no sea ella la que esté enferma.

CUADRO Nº V-5: Distribución de los grupos ocupacionales según número de hijos y ausencias o no al trabajo durante años 1987 y 1989 (Cifras relativas)

(Cirras relativas)								
NUMERO DE HIJOS	ENFER	MERAS	AUXILIARES ENF.					
	Si faltó	No faltó	Si faltó	No faltó				
	10	987	***************************************					
Sin hijos	24,6	EZZZ	17,8	27,3				
De 1 a 2 hijos	37,7	STEELER AN	37,4	36,4				
De 3 a 4 hijos	34,4	100,0	36,4	36,4				
De 5 a 6 hijos	3,3	677-678 / Ph. 600	8,4	C OUT COLUMN RD				
TOTAL (Absolutos)	61	. 1	107					
	19	189						
Sin hijos	25,0	and this stee date	17,5	50,0				
De 1 a 2 hijos	38,3	old day way can	38,6	WIT AND AND				
De 3 a 4 hijos	33,3	100,0	36,0	50,0				
De 5 a 6 hijos	3,3	and the one hap	7,9	er cores an				
TOTAL (Absolutos)	60	2	114	4				

Calderón; 1992: 167. FUENTE:

²⁰ Según Calderón (1992: 183), el 19,9% del personal femenino se incapacitó por esta razón.

Cabe acotar que la cuarta parte de las enfermeras y un 18% de las/os auxiliares de enfermería que se ausentaron de sus labores en 1987 y 1989, no tenían hijos.

A la luz de esta información, consideramos que la conclusión de Calderón (1992: 68) de que el ausentismo laboral pareciese no tener como causa importante la existencia de hijos, debiese ser revisada. Esto por cuanto, los mismos datos proporcionados por la autora indican que, para 1987, un 74,4% de las enfermeras que faltaron a su trabajo tenían entre 1 y 6 hijos; cifra que, relativamente, se mantiene para 1989 (75%). En el caso de las auxiliares de enfermería que se ausentaron de sus trabajos, el 82,2% en 1987 y el 82,4% en 1989 tenían entre 1 y 6 hijos.

El sentido de la correlación entre estas dos variables podría ser objeto de investigación, dado que constituye un elemento condicionante de las labores desempeñadas por el personal de enfermería; ya que implica la existencia de responsabilidades "extra" laborales. Esto hasta podría justificar la iniciativa de crear guarderías para, de alguna manera, amortiguar la doble jornada de estas trabajadoras.

CUADRO Nº V-6: Distribución de los grupos ocupacionales según estado civil y ausencias o no al trabajo durante los años 1987 y 1989 (Cifras relativas)

	adr mudite i	ne auos 1897)	/ 1969 (Cifras :	relativas)	
ESTADO CIVIL	ENFER	MERAS	AUXILIARES ENF.		
	SI faitó No faito		Sí fattó	No faitó	
	1	987			
Casado	54,1	100,0	55,1	45,4	
Soltero	31,2	On that was take tool.	26,2	27,3	
Divorciado	9,8		9,3	27,3	
Jnión libre	44 TH 100 AM	79 49 60 at an	3,7	M M ~ m	
Séparado	4,9	no agree on the	2,8		
⁄iudo	द्धा वर्ष <i>व</i> ंच	运费证证 或	2.8	271 28 Set 108	

Casado	53,3	100,0	55,3	25.0
Soltero		100,0	55,5	25,0
Soketo	31,7		26,3	25,0
Divorciado	10,0		8,3	50,0
Unión libre			3,5	-
Separado	5,0	田泰 松龙鱼	2,6	a war
Viudo			3,5	
TOTAL	100.0	100,0	100,0	100.0
The second test employees will appear with the second seco				

FUENTE: Calderon, 1992, 167.

Otra variable de consideración reside en el estado civil del personal del enfermería. Lo relevante de estas cifras es que de las enfermeras que faltaron al trabajo, en 1987, el 54% eran casadas. Para 1989 se presentó una leve disminución (a 53,3%).

En el caso de las auxiliares de enfermerías que reportaron ausencias, en ambos años el 58,8% se encontraba casado o vivia en unión libre.

En cuanto a las enfermeras que no faltaron a su trabajo, en 1987 y 1989, la totalidad son casadas. Mientras que de las auxiliares de enfemería, en 1987, el 45,4% son casadas y el 54,6% son solteras o divorciadas. En 1989, sólo el 25% de las que se presentaron a su trabajo son casadas y las demás (75%) son solteras o divorciadas.

CUADRO Nº V-7: Distribución de los grupos ocupacionales según grupos de edad y ausencias o no al trabajo durante los años 1987 y 1989 (Cifras relativas)

GRUPOS DE EDAD	1	RMERAS	AUXILIARES ENF.		
	Si faltó	No faltó	Si faltó	No faltó	
	1	987	1		
Menos de 20 años	Maran	er to er to	0,9	9,1	
De 20 a 25 años	8,2		7,5		
De 26 a 30 años	23,0	T (5.35 as	14,0	27,3	
De 31 a 35 años	23,0		16,8	36,4	
De 36 a 40 años	24,6	100,0	20,6	TO AR AT AN	
De 41 a 45 años	14.6		25,2	18,2	
De 46 a 50 años	4,9	-82 V2 NW 201	8,4	UF 43 No. (F)	
Más de 50 años	1,6		6,5	9,1	
	1	989			
Menos de 20 años	*****		0,9	25,0	
De 20 a 25 años	8,3		7,0		
De 26 a 30 años	23,3		14,9	25,0	
De 31 a 35 años	23,3	ANLY	19,3	Rate	
De 36 a 40 años	25,0	50,0	19,3		
De 41 a 45 años	13,3	50,0	24,6	25,0	
De 46 a 50 años	5,0		7,9		
Más de 50 años	1,7	uuna	8,1	25,0	
TOTAL	100,0	100,0	100,0	0,001	

FUENTE: Calderón; 1992: 171.

También, la edad pareciese constituir un factor relevante dentro de estas consideraciones sobre la estabilidad laboral. En el cuadro Nº V-7, se ilustra la distribución del personal de enfermería por grupos de edad.

En el caso de las enfermeras, en los años considerados, aproximadamente un 85% que se ausentó de sus trabajos, tenía edades comprendidas entre los 26 y los 45 años. En cuanto a las auxiliares de enfermería, un 76,7% de las que se ausentaron tenían entre 26 y 45 años; cifra que para 1989 correspondió a un 78,1%

Este dato resulta interesante, si recordamos que casi el 80% del personal de enfermería tenía entre 26 y 45 años (ver cuadro Nº V-4). ¿A qué se deberán esas ausencias? Indudablemente, esta es una interrogante objeto de indagación para un estudio posterior.

Por el mómento, cabe considerar que estamos hablando de un personal en plena edad reproductiva (biológica, económica y social) que, por diversas razones, se ve obligado a faltar a su trabajo. En cuanto a quienes no faltaron a su trabajo, las enfermeras tenían entre 36 y 45 años. Por su lado, de las auxiliares en enfermería, en 1987, el 81,8% tenían entre 26 y 45 años; cifra que disminuyó a 50% en 1989.

Considerando la condición de casadas o en unión libre, posiblemente problemas de carácter familiar estén afectando el rendimiento laboral de quienes debieron ausentarse. Pero, a falta de mayor información, esto sólo se puede afirmar a modo conjetural, con base en las respuestas agrupadas en el cuadro Nº V-8.

²¹ Recordemos que el ausentismo afecta a más del 95% del personal de enfermería.

CUADRO Nº V-8: Distribución de las respuestas del personal de enfermería según consideran los motivos por los cuales sus compañeras/os faltan al trabajo, 1991. (Cifras relativas)

MOTIVOS	PORCENTAJES
Problemas personales	90,6
Enfermedades	89,4
Problemas familiares	88,9
Falta de motivación por el trabajo	81,1
Problemas con las jefaturas	72,2
Accidentes	69,4
Alcoholismo	68,9
Problemas con los/las compañeros/as de trabajo	58,9
Irresponsabilidad	56,1
Drogadicción	43,9

FUENTE: Calderón; 1992: 173.

Entre las atribuciones que más menciones tuvieron se encuentran problemas personales (primer lugar) y problemas familiares (tercer lugar). Es decir, parece existir cierta evidencia que apoya la explicación tentativa.

Las enfermedades ocupan un segundo lugar, y motivos ligados estrictamente con el trabajo, es decir, con el ambiente laboral, las relaciones de trabajo, etc., tienen un cuarto (falta de motivación por el trabajo), quinto (problemas con las jefaturas) y octavo lugares (problemas con compañeras de trabajo).

Como es obvio, las relaciones interpersonales constituyen un aspecto a considerar. A nivel de las relaciones laborales, el estímulo y el castigo cosntituyen dos variables que no pueden obviarse.

Es importante señalar que un 65% del personal de enfermería señaló que casi nunca o nunca eran estimulados por la labor desempeñada (Calderón, 1992: 188), mientras que casi el 64% señaló que a veces, siempre y casi siempre habían recibido algún tipo de sanción cuando han cometido algún error en su trabajo (Calderón; 1992: 191).

Esta situación tendería a ser la expresión de esa condición que han asumido todos los trabajos en nuestra sociedad: adopción de obligaciones sin tener significado alguno para las trabajadoras, en términos de su autorealización personal y logro de sus más urgentes aspiraciones como individuos. A esto contribuiría un clima organizacional en donde las relaciones establecidas entre los integrantes del personal de enfermería e, incluso, entre estos y otros miembros del sector salud, se caracterizan por el conflicto más que por el buen trato.

La trama de las relaciones establecidas en el seno de las diferentes instituciones de salud constituye un condicionante de gran relevancia (y complejidad) para su buen funcionar; elemento éste que tiene fuertes barreras para la buena y eficaz comunicación entre los integrantes de un área de importancia estratégica para el país. De esta forma, el bajo grado de arraigo, la impuntualidad y las ausencias al trabajo tienden a constituirse en indicadores de un clima organizacional de tensión y estrés.

Un aspecto digno de mención es que la mayoría de las ausencias se dieron en forma justificada; indicador claro del grado de responsabilidad del personal. Además, un

porcentaje muy bajo se debió efectivamente a accidentes (31%) (Calderón; 1992: 182).²²

Empero, no faltan los casos en los que algún trabajador se ausenta premeditadamente, con el fin de recibir una suspensión por varios días y, así, dedicarse a algunos planes personales y familiares. Esto está asociado, según Calderón (1992: 160), a la existencia de cierto exceso de flexibilidad de parte de las autoridades de enfermería; situación que refuerza negativamente el comportamiento anterior señalado.

Por otro lado, a nivel del total del personal de enfermería, la mayor incidencia de ausentismo laboral se presenta entre el año y los veinte años de laborar. Es a partir de los 21 y pasando los 30 años, cuando se experimenta una considerable disminución de las ausencias.

Digno de mención es que el 96% señaló que su condición de trabajo es en propiedad, y solo el 4% se encuentra como interino. Es decir, que la estabilidad laboral de la casi totalidad del personal de enfermería es un hecho constatable desde el punto de vista de contratación; aunque, como hemos visto, a nivel psicosocial las cosas son diferentes.

Las relaciones humanas y la percepción que de las mismas prevalece arroja resultados interesantes.

Resulta notorio (ver cuadro Nº V-9) que un 85,7% del personal de enfermeria que se ausentó y un 75% de quienes no se ausentaron, calificaron las relaciones humanas como buenas, muy buenas y excelentes. Desglosando la información por categoria

Cifra interesante si consideramos que en otro estudio (Aguilar; 1995), se observó que solo un 12,2% de las entrevistadas refirió contar siempre con medidas de protección o prevención de accidentes y en casos de riesgos de la naturaleza.

ocupacional, un 54% de las enfermeras y un 51,5% de las auxiliares que se ausentaron, consideraron las relaciones humanas en los términos anterior señalados. Igual opinión expresó el 72,7% de las auxiliares que no faltaron a su trabajo.

No obstante, el personal de enfermería atribuía las ausencias laborales de sus compañeras de trabajo a falta de motivación por el trabajo realizado (81%), problemas con las jefaturas (72%) y problemas con sus compañeras/os de trabajo (59%).

CUADRO Nº V-9: Distribución del personal de enfermería por grupo ocupacional según ausencia o no al trabajo durante los años 1987 y 1989, y su opinión sobre las relaciones humanas del ambiente hospitalario entre jefes y subalternos, 1991 (Cifras relativas)

RELACIONES	ENFER	ENFERMERAS		JARES	TC)TAL
HUMANAS	Si	No	Sj	No	Si	No
Excelentes	3,3	an eur	4,7	9,1	4,2	8,3
Muy buenas	18,0	ette ma VV.	9,4	9,1	12,5	8,3
Buenas	32,8	446 564	37,4	54,5	35,7	50,0
Regulares	39,3	100,0	36,4	9,1	37,5	16,7
Malas	4,9		10,3	18,2	8,3	16,7
Muy malas	1,6	WB 577	0,9	***	1,2	NA AN
Pésimas			0,9		0,6	
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en cuadro Nº 57 de Calderón; 1992: 193.

La explicación de esta aparente contradicción podría estribar en el temor a cualquier tipo de represalla por el hecho de señalar que las relaciones laborales son

problemáticas. Aunque la diferencia porcentual no es muy significativa, este puede constituirse en un indicador de la existencia de problemas en las relaciones interpersonales, al menos a nivel del lugar jerárquico que ocupan jefes y subalternos.

Sin embargo, ante la falta de evidencias contundentes al respecto, solo queda plantearlo a modo de inquietud, objeto de estudio para posteriores investigaciones.

CUADRO Nº V-10: Distribución del personal de enfermería por grupo ocupacional y ausencia o no al trabajo durante los años 1987 y 1989, según opinión sobre las relaciones humanas entre las jefaturas de enfermería y las jefaturas de otros departamentos, 1991 (cifras relativas).

RELACIONES	ENFER	IFERMERAS AUXILIARES TOTA		ERAS AUXILIARES		TAL
HUMANAS	Si	No	Si	No	Si	No
Excelentes	1,6	and and	1,9	9,1	1,8	8,3
Muy buenas	21,3	on sai	14,0	18,2	16,7	16,6
Buenas	47,5	100,0	38,3	45,4	41,7	50,0
Regulares	29,5	74, 101 ms	34,6	27,3	32,7	25,0
Maias	10.40	SE etc.	5,7	20.5 1.28	2,4	300 loss
Muy malas	No. 200	20 E	1,9		1,2	275 234
Pésimas	ACE SHE		5,6		3,6	
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en cuadro No.59, Calderón; 1992: 197.

De los que se ausentaron a su trabajo, el 50% del personal de enfermería consideró que las relaciones entre jefaturas son excelentes, muy buenas y buenas. Desglosando por grupo ocupacional, esta opinión la expresó el 70% de las/los enfermeras, el 54% de las auxiliares. Por su lado, en el caso de quienes no faltaron a su

trabajo, el 75% de todas las trabajadores de enfermería, tenían las mismas opiniones. Por grupo ocupacional, un miembro del personal de enfermería y casi el 73% de las auxiliares también se manifestaron positivamente.

Esta situación tiende a repetirse, relativamente, en el cuadro Nº V-11.

Nuevamente tenemos porcentajes significativos en los que las valoraciones de excelentes, muy buenas y buenas hechas sobre las relaciones, esta vez entre las mismas jefaturas de enfermería, tienden a sobrepasar el 50%. El total para ambos grupos ocupacionales considerados es del 75% favorable.

CUADRO Nº V-11: Distribución del personal de enfermería por grupo ocupacional y ausencia o no al trabajo durante los años 1987 y 1989, según opinión sobre las relaciones humanas entre las mismas jefaturas de enfermería, 1991 (clfras relativas).

RELACIONES	ENFER	MERAS	AUXIL	IARES	TO	TAL
HUMANAS	Si	No	Si	No	Si	No
Excelentes	3.3	on us	1,9	18,2	2,4	16,7
Muy buenas	19,7	90 NO	15,9	36,4	17,3	33,3
Buenas	44,3	100,0	40,2	18,2	41,7	25,0
Regulares	27,9	966 CH	32,7	27,3	31,0	25,0
Malas	3,3	nc are	7,5	500 500,	6,0	500.000
Muy malas	1,6	MR was	0,9	***	1,2	Will from
Pésimas	VAN VIA	70E 87F	0,9	VIII SMA	0,6	that that
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en cuadro Nº 58, Calderón; 1992: 195.

Esta información se complementa con la proporcionada por el cuadro Nº V-12, en donde se tienen las respuestas del personal de enfermería acerca de las relaciones humanas existentes entre jefes y superiores.

PARTIE IN THE PROPERTY OF THE
CUADRO Nº V-12: Respuestas del personal de enfermería sobre las relaciones
humanas existentes entre jefes y superiores, 1991 (cifras relativas)
salvas and control of the jetes y superiores, 1991 (cirras relativas)

CALIFICACION	PORCENTAJES
De plena confianza	4.4
Muy amistoso y cordial	14.4
Bueno en general pero podría ser mejor	60.6
Malo porque existen problemas de compañerismo	12.2
Poco amistoso y cordial	6.7
De plena confianza	1.7
TOTAL	10Ò.0

FUENTE: Cuadro Nº 26 de Calderón; 1992: 143.

Un poco más del 79% del personal consideró la relaciones entre jefes y superiores positivamente, aunque un 60.6% consideró la posibilidad de mejorarlas.

Cabe añadir que al consultárseles su opinión acerca de si sus jefes y superiores asignaban importancia o no a las relaciones humanas entre compañeros, un 40% señaló regular importancia y un 22% dijo mucha importancia. En el otro extremo tenemos que el 31,6% señaló que sus jefes y superiores le daban poca importancia y un 6% que ninguna a las relaciones humanas entre compañeros (Calderón; 1992, cuadro N° 27).

El que haya un alto porcentaje de valoraciones negativas, debe ser motivo de preocupación. A esto podría estar incidiendo el nivel de comunicación existente en el Departamento de Enfermería.

CUADRO Nº V-13: Distribución del personal de enfermería según como consideran la comunicación existente en el Departamento de Enfermería, 1991 (Cifras relativas)

VALORACION	Porcentajes
Excelentes	1,1
Muy buenas	10,0
Buenas	35,0
Regulares	45,0
Malas	7,8
Muy malas	0,6
Pésimas	0,6
TOTAL	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en cuadro Nº 60, Calderón; 1992: 199.

Un 46% del personal de enfermería considera como excelente, muy buena y buena la comunicación existente en el Departamento de Enfermería. Mientras que solo un 9% la concibe como mala, muy mala y pésima. Un amplio 45% la califica como regular.

Es indudable que la comunicación debe mejorarse en forma sustancial. Este es uno de los aspectos que más influye en el desconocimiento de cómo percibe, cómo siente, verdaderamente, el personal de salud, particularmente de enfermería, respecto a

su trabajo, sus condiciones, el ambiente y las relaciones interpersonales que se dan en éste.

Otro aspecto de consideración lo constituye la situación socioeconómica; condicionante de importancia dentro del desempeño laboral. Del total del personal de enfermería, son muy pocos los que consideran su situación de forma negativa (mala, muy mala y pésima).²³

En cuanto a quienes no se ausentaron de sus labores, ninguna/o (enfermera/o o auxiliar) calificó su situación socioeconómica como maía, muy mala o pésima.

En el caso de quienes faltaron a su trabajo, un poco más del 89% de las enfermeras calificaron su situación como excelente, muy buena y buena. Es entre las auxiliares de enfermería donde se encuentra, comparativamente hablando, más descontento: solo el 58% considera la variable en cuestión como buena y muy buena, un 32,7% como regular, y casi el 7% habló de mala, muy mala y pésima.

Existe un mayor descontento de parte de las auxiliares de enfermería; aspecto éste que puede incidir en su nivel de motivación hacia el trabajo y hacia las responsabilidades laborales asumidas.

Un elemento que no documentamos pero que sería importante advertir e investigar más profundamente con posterioridad, estriba en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Las desigualdades en este aspecto se deben, entre otros motivos, a la constante desvalorización de las profesiones que son mayoritariamente

Al revisar el cuadro respectivo aportado por Calderón (1992, Nº 63, p.204), se encontró que la información estaba incompleta. Existen errores de cálculo en todas las cifras aportadas que, en el transcurso de este documento, se han corregido a la base del aporte de algunas cifras específicas. Pero, en este caso solo podemos citar las cifras generales, sin entrar en detalles.

femeninas. En los países industriales, (OIT; 1992), este es un aspecto frecuente en los servicios médicos y de salud, a raíz de la subvalorización que tienen las funciones encomendadas al personal de enfermería, por cuanto se trata de tareas en la que priva el concepto de "cuidar pacientes" que a la función del "diagnóstico" que incumbe a los médicos.

Incluso, hemos de señalar el estereotipo que tal identificación contiene: el médico, con su diagnóstico, salva la vida de las/los pacientes, mientras que la enfermera solo cuida; función que en las sociedades patriarcales y machistas se le atribuye a la mujer desde el principio, cuando ella es la encargada de criar y cuidar a los/las niños/as. De esta forma, tenemos una situación en donde la labor desempeñada por la/el enfermera/o no es valorizada en su justa medida.

Por otro lado, cabe destacar que las profesionales en enfermeria tienden a enfrentar situaciones negativas con el medio de trabajo (Aguilar; 1995: 92), entre las que se destacan situaciones que provocan estrés, situaciones con potenciales problemas legales, situaciones en que pueden sufrir accidentes y agravios y, en su mayoría, laboran rodeadas de personas ajenas al servicio. A esto hemos de sumar que buena parte del personal de enfermería no se siente contento con el ambiente físico donde labora.

De acuerdo con Rosales y Zúñiga (1995: 151), el 38,5% de las personas entrevistadas por ellas, se sintieron insatisfechas con la organización del área donde trabajan, debido principalmente a las condiciones de infraestructura. La iluminación en algunos casos, la ventilación, el espacio físico las medidas de seguridad y las condiciones de descanso y comodidad del personal son dimensiones frecuentemente mencionadas y que, según el hospital o centro de salud de que se trate, tienen una mayor o menor calificación. Así, Rosales y Zúñiga (1995: 155-156) acotan que en el caso del hospital San Juan de Dios, la iluminación es calificada por las encuestadas

como inadecuada, mientras que entre el personal de enfermería del hospital privado manifiestan una situación totalmente opuesta. En cuanto a ventilación, el estudio citado señala que el 52,3% la calificó de poco adecuada, constituyendo en excepción el Hospital México donde este rubro se catalogó como adecuado.

Del total de encuestadas, el 66,1% opinó que le espacio físico no cumple con las condiciones, al igual que las medidas de seguridad con respecto al paciente (61,5%) y para el personal de enfermeria (75,4%). Finalmente, el 81,5% consideró inadecuadas las condiciones de descanso y de comodidad para el personal.

En estos rubros sobresalió el Hospital Calderón Guardia; donde todos fueron valorados de forma negativa.

En el estudio de Aguilar (1995)²⁴, del total de las entrevistadas (147), solo el 33,8% refirió laborar en condiciones ambientales (temperatura, iluminación y ventilación) satisfactorias, suficientes y buenas (Aguilar; 1995: 86). Ya se había señalado que la deteriorada infraestructura física constituía uno de los puntos "flacos" del sistema de seguridad social del país en una época de crisis económica.

Es indudable que esta es una variable condicionante de la alta incidencia del ausentismo al trabajo.

Para este estudio se tomó a los profesionales del enfermería reportados a la planilla del Colegio de Enfermeras: un total de 1833. De la muestra seleccionada (183), al final, se recuperaron 147 cuestionarios con un porcentaje de 80% (superior al 75% establecido como mínimo) (Aguilar: 1995: 60).

<u>D)</u> <u>Conclusiones</u> y <u>recomendaciones</u>

Como se podrá desprender de lo anterior señalado, a la limitación de recursos financieros y humanos, y al ausentismo laboral, los corolarios que se erigen son el recargo de funciones, y la repercusión en los servicios en sí y a la comunidad en general. El deterioro en los servicios prestados puede poner en peligro la seguridad social y hasta la vida de la población solicitante; situación que no pasa desapercibida ni para los pacientes y sus familias (quienes expresan sentimientos de inseguridad) ni mucho menos para el personal de enfermería, quien es el que sufre la tensión y angustia del diario trajinar en condiciones adversas. En este contexto las posibilidades de equivocarse en los procedimientos que por su naturaleza son delicados y, por ende, pueden derivar en un alto riesgo en la seguridad de la población atendida, son mucho mayores.

Es indudable que esto afecta al sector salud en el tanto que organización, ya que su operación cotidiana no transcurre de manera uniforme y fluida. El flujo de trabajo se acumula en menos personas, y eso puede traer jornadas de trabajo más extenuantes a raíz de la recarga de trabajo, y deterioro en la calidad del servicio de salud prestado.

Por otro lado, si bien la mayor parte de las ausencias son perjudiciales para la organización, paradójicamente se podría pensar que, en ciertas situaciones, la ausencia de un/a trabajador/a puede beneficiar a la organización, considerando que la fatiga o tensión excesivas puede afectar negativamente el trabajo desempeñado.

Sin embargo, este es un elemento que se plantea a nivel teórico, y que debiese ser objeto de un análisis más exhaustivo.

Asimismo, recordemos que se está habíando de personas, en su mayoría, mujeres, quienes tienen a su cargo una seria responsabilidad; aspecto que va a contrapelo de la subvalorización cotidiana de esta profesión.

No solo el médico, sino también las enfermeras y las auxiliares de enfermería, desempeñan un papel de gran importancia. Pero, a través de esta breve semblanza, se pudo notar que sus condiciones, ambiente y relaciones de trabajo no han sido las mejores.

La rotación, las jornadas de trabajo extenuantes, el ausentismo como expresión del síndrome de agotamiento en el profesional (agotamiento físico y emocional, sensación de cansancio, falta de concentración, disminución en la calidad del trabajo, cambios a la hora de dormir y disminución del apetito), estrechamente ligado a los signos y síntomas del estres (gastritis, colitis, estrefilmiento y diarrea, cefaleas, migraña, irritabilidad y depresión), y relaciones humanas percibidas de forma relativamente aceptables, constituyen parte del panorama general que deben enfrentar estos profesionales. Asimismo, la mayoría del personal de enfermería tiene hijos y, posiblemente, es jefa/e de familia o, cuando menos, es uno de los soportes de la economía doméstica. Por ende, el profesional de enfermería debe enfrentar problemas personales, principalmente familiares que, también, influyen en su desempeño profesional.

Bien dice Irene Brenes (1997), la consecuencia más inmediata de la precariedad existente en las condiciones de trabajo del personal de enfermería, es el deterioro en su salud mental, ya que deben enfrentarse a diario a las/los usuarias/os de sus servicios, a sabiendas de su imposibilidad de satisfacer adecuadamente sus demandas.

Si bien tenemos una visión general de la situación experimentada por el personal de enfermería, no es posible decir que estos datos son concluyentes. El lector puede

observar en la bibliografía citada, escasos antecedentes bibliográficos. Además, los estudios existentes no son del todo concluyentes: unos generalizan para todos los hospitales nacionales y, otros particularizan para determinados nosocomios.

Se requiere hacer, de forma más sistemática y con la colaboración de todas las autoridades de la Caja, de un estudio más amplio, concreto, sobre la situación laboral (medio, condiciones y relaciones de trabajo) de la población económicamente activa femenina del sector de salud.

Esto significa hacer una diferenciación entre las condiciones experimentadas por un tipo de profesional respecto a otros (por ejemplo, enfermeras, auxiliares de enfermería), debido a que sus funciones (roles, obligaciones y responsabilidades) son, sustancialmente, diferentes.

Asimismo, las relaciones interpersonales no han sido objeto de un tratamiento más exhaustivo²⁵. Este es un importante condicionante de la situación laboral del personal de salud, debido a las múltiples dimensiones que este tipo de relaciones adquiere: trabajo, familia, amigos, estudio, salud mental, etc.

Como vemos, lo intentado en este informe, es un breve ensayo de aproximación/revisión que, esperamos, en el futuro sea profundizado con el apoyo interinstitucional adecuado. La preocupación no es gratuita, si partimos de que estos profesionales son la mano de obra utilizada para la instrumentación exitosa de los planes, programas y proyectos de salud del país.

Aquí cabe, también considerar, la posible existencia de hostigamiento sexual, al respecto de lo cual no hay nada documentado, ni existen denuncias presentadas ante el temor a la represalia. Sólo consta un breve trabajo titulado <u>Hostigamiento Sexual</u>, elaborado por la Sra. María Elena Araya Rodríguez para el curso "Métodos de Investigación" de la carrera de Enfermería de la Universidad de las Ciencias y el Arte, impartido por el M.Sc. Arnoldo Mendoza Mora en el III Cuatrimestre de 1997, y en donde se recopilaron algunos testimonios.

VI. A MODO DE RECAPITULACIÓN

A) Introducción

A continuación se hará un intento de abordaje a modo de recapitulación, con el fin de recuperar la visión general de los procesos analizados en los avances precedentes.

Indudablemente, esta labor es de dificil realización, considerando que la información existente no es mucha, además de ser sustancialmente desigual entre uno y otro sector (maquila, agroindustria rural, docencia, salud).

En este sentido, las deducciones que a continuación haremos, tienen la limitación de no ser todo lo contundentes que sería deseable, debido a los pocos o inexistentes esfuerzos recientes por estudiar las temáticas mencionadas. No obstante, la poca evidencia disponible permite trazar algunas líneas que justifican y apoyan la necesidad de realizar estudios, no solo con un fin de actualización, sino también que permitan posteriormente definir y ejecutar las acciones o políticas del caso para *visibilizar* la participación femenina dentro de la población económicamente activa (diagnóstico más amplio y profundo) y verdaderamente *humanizar* su aporte a la sociedad.

B) Generalidades en los sectores clave de la PEA femenina

La primer característica común que pudo apreciarse en los sectores analizados, refiere a la composición por sexo de la fuerza de trabajo: mayoritariamente femenina y relativamente joven.

Si bien no se descarta la participación masculina, resulta obvio cómo ciertas actividades, obligaciones y responsabilidades son delegadas a las mujeres, bajo el supuesto de ser las que mejor pueden desempeñarlas. De antemano, esto plantea un punto importante: el trabajo no se adecua al/la trabajador/a, sino que por el contrario es la mano de obra la que se adapta a los requerimientos del trabajo.

En los casos analizados se pudo notar que uno de los principales requisitos era sea repetitivo, constante y/u obediente a las órdenes emanadas de los superiores; aspectos éstos que son preferentemente atribuidos a las mujeres.

En ese sentido, la preparación de la fuerza laboral costarricense y, particularmente, de las mujeres dentro de ésta, han sido señalados como requisitos imprescindibles para su incorporación/inserción dentro del mercado de trabajo. Se señala que la experiencia laboral y la capacitación son los elementos necesarios para poder acceder a puestos más altos y mejor remunerados.

Sin embargo, ya hemos señalado que este tipo de educación, predominante dentro del sistema educativo costarricense, solo adiestra a la población en el desempeño de determinadas destrezas. Precisamente, este es un factor utilizado por algunos para enarbolar la bandera de la competitividad y de las ventajas comparativas de nuestro país a nivel mundial: el/la trabajador/a es preparado/a para que sea "funcional" a los requerimientos de producción y productividad (caso de maquila y la agroindustria), o en el mismo proceso de adiestramiento de mano de obra "capacitada" (caso del personal docente e incluso de salud). A esto contribuye la dotación de un personal de salud de muy buena calidad, como parte de las buenas condiciones sanitarias del país.

Como es posible apreciar, fuera de la discusión están la condiciones, el ambiente y las relaciones de trabajo. Estos aspectos no son motivo de investigación, por cuanto

no forman parte de los intereses más inmediatos (prioritarios) de los diferentes gobiernos, los cuales ponen el acento en la atracción de inversión extranjera y la promoción de exportaciones de productos no tradicionales a terceros mercados para vincular más directamente a nuestro país con el mercado internacional.

Este proceso que se ha venido impulsando desde principios y mediados de los años ochenta, ha dejado de lado cuestiones de suma importancia que han sido retomados por diferentes estudios elaborados por científicos sociales, y que hemos recuperado muy brevemente en estas consideraciones.

La estabilidad laboral solo se mide en términos de lo que las estadísticas oficiales oresentan en sus tabulados, mostrando nuestro presente como lo mejor a lo que podemos aspirar. Pero, al profundizar un poco pudimos encontrar información que, desde una óptica diferente, tendía a señalar un conclusión muy distinta: los horarios y dobles turnos de trabajo extenuantes que tendían a prolongar la jornada laboral más alla del máximo establecido por ley (a cambio del pago por horas extras), el ausentismo y la constante rotación y sustitución de la mano de obra, son características típicas de los sectores considerados.

El espacio para las actividades recreativas, por ejemplo, tiende a verse limitado cuando de las mujeres se trata: la doble jornada que deben cumplir con su trabajo y con el trabajo doméstico y el cuidado de su familia, constituyen parte de los factores que influyen en el proceso de deterioro físico y mental de las mujeres; generalmente, profundizado cuando deben laborar en condiciones de espacio físico (ventilación, iluminación, servicios sanitarios, comedores), higiene y de seguridad social de maia calidad o deficientes, y donde las relaciones interpersonales son de constante roce, enfrentamiento y conflicto (caso de la maquila) o desencanto (enfermería).

Un contexto como el anterior señalado tiende a influir en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, así como en la salud, con lo que tenemos múltiples condicionantes de los factores psicosociales en el trabajo, complejos y difíciles de entender, pero que no han sido abordados en todas sus dimensiones, al menos para los intereses que rigieron la presente investigación.

C) Recomendaciones generales

En vista de que la información existente es bastante escasa, la recomendación inicial que, indudablemente, hariamos es redefinir las categorías con base en las cuales se recopilan, clasifican y analizan las estadísticas.

Pudimos apreciar cómo es imposible identificar con precisión a la agroindustria: su característica intrínseca de involucrar dos tipos de actividades diferentes (agricultura e industria) torna un tanto obsoletas las formas actuales de clasificación.

Cabe considerar que el clasificar a unas actividades como agrícolas y otras como industriales, es una de las herencias provenientes de los años cincuenta que todavía hoy día tenemos. En esos años existía la visión, propia del denominado dualismo estructural, según la cual las actividades agrícolas concentraban al sector tradicional y atrasado de la sociedad, mientras que las actividades industriales constituían el sinónimo de lo moderno y del progreso.

La revolución científica y agro tecnológica, cuyo máximo impulso lo tuvo a partir de los años 70 y, sin lugar a dudas, en los años ochenta y noventa, ha permitido iniciar un cambio en esta visión dicotómica que, lejos de tener un contenido científico, por el contrario se basaba en un sentido netamente valorativo: lo agrícola es negativo para la sociedad y lo positivo es la industria.

En estos momentos, bien sabemos que el desarrollo de las sociedades, principalmente latinoamericanas, caracterizadas por contar con una historia estrechamente ligada a las labores agrícolas, no pueden obviar que su **desarrollo** está estrechamente ligado al desarrollo del agro.

La introducción de innovaciones agro tecnológicas significa un proceso de modernización diferente al planteado por los seguidores del dualismo estructural. Estamos ante un proceso que no solo es agrícola, ni es unilateralmente industrial, sino que involucra ambos procesos (vid. capítulo respectivo).

Los jerarcas del Ministerio de Economía y de la Dirección General de Estadísticas y Censos debiesen tomar conciencia de ello, y adoptar las acciones del caso, de cara al próximo censo de población. Esto se torna todavía más urgente, si partimos de la constante referencia a la constitución de "maquiladoras" en el agro costarricense.

Qué características, procesos productivos y condiciones, ambiente y relaciones laborales existen en estas maquiladoras; son similares a las industrias de maquila de las zonas urbanas, constituyen preguntas obligadas.

Asimismo, es notorio cómo el Ministerio de Trabajo no lleva un control estadístico riguroso de los resultados de las inspecciones de trabajo, mostrando cómo es un interés fundamentalmente jurídico-legal el que guía el accionar y las políticas de esta entidad. ¿Cuáles son las empresas más denunciadas? ¿Cuántas denuncias se presentan al año? ¿Cuáles son las denuncias más frecuentes?

Al respecto cabe hacer dos observaciones. En primer lugar, no negamos que el Ministerio de Trabajo, al igual que las demás instituciones y entidades gubernamentales del país, están enfrentando un momento bastante difícil, debido a la carencia de

recursos del presente. No obstante, creemos que es posible, aunque sea de forma preliminar, coordinar esfuerzos a nivel interinstitucional y con organizaciones no gubernamentales e internacionales, y con pocos recursos pero bien administrados entre diversas entidades, aprovechar esa poca información existente e iniciar un proceso de elaboración de un diagnóstico más preciso.

Estos esfuerzos también podrían involucrar (¿por qué no?) a las mismas entidades de educación superior pública, a través de la realización de trabajos de graduación en temáticas diferentes, con el apoyo debido.

En segundo lugar, deseamos hacer una aclaración: no es nuestra intención llevar al estrado a las industrias de maquila y decir que son malas por serlo. El punto está en modificar las relaciones laborales, las condiciones y ambiente para que, efectivamente, podamos afirmar que este tipo de empresas son beneficiosas para el país; argumento éste muy difundido y sustentado, exclusivamente, en el hecho de que estas empresas generan empleo y fomentan las exportaciones a terceros mercados.

Por otro lado, en las actuales políticas gubernamentales, se pone el énfasis en las reformas impulsadas en el sector de la educación y de la salud, excluyendo de la temática las condiciones, medio ambiente y relaciones laborales; craso error si partimos que las mujeres conforman la mayor parte del personal de esas áreas.

Indudablemente, falta mucho por hacer, y de parte de las autoridades competentes está el tomar las decisiones del caso. Esperamos haber infundido más conciencia de la necesidad de estudiar más a fondo estos temas-problemas, no solo con un interés meramente investigativo, sino también de *visibilizar* el real aporte de las mujeres a la sociedad costarricense, e impulsar un proceso de definición, planeación y ejecución de acciones para cambiar su situación.

VII. BIBLIOGRAFIA

"ACUERDO de los Ministros de Trabajo"; Serie <u>La Integración Centroamericana;</u> Cuaderno No. 2, Proyecto CIOSL/ORIT/CEE-87/AL/RZ/13; San José: 1992.

ACHIO, Mayra; Escalante, Ana C. <u>Azúcar y Política en Costa Rica</u>; Editorial Costa Rica; San José; 1985, 172 pgs.

AGUILAR Mora, Jenny. Relación entre las condiciones biopsicosociales, ambiente laboral y expectativa de jubilación del profesional en enfermería; Tesis presentada para optar al grado de Licenciatura en Enfermería, Escuela de Enfermería de la Facultad de Medicina, Universidad de Costa Rica, 1995.

ALVARADO, Asdrúbal; Fernández, Mario. "Trabajo temporal y reproducción campesina en Costa Rica"; EN Ferreira Irmao, José (Editor); <u>Centroamérica: Pobreza y Empleo Rural; PREALC-Programa Mundial del Empleo; s.f.: pp. 243-263.</u>

ARANGO de Bedoya, Yolanda. <u>La Mujer Trabajadora y su Salud;</u> División de Salud Ocupacional. Seccional Valle del Cauca. 1985.

ARROYO, Gonzalo; Gómez de Almeida, Silvio; Der Weid, Jean Marc von. <u>Efectos de las empresas multinacionales agroalimentarias sobre el empleo en América Latina;</u> Centro de Recherche sur l'Amerique Latine et le Tiers-Monde (CETRAL, París), Organización Internacional del Trabajo; Ginebra; Documento de Trabajo No.4, 1982.

BERMUDEZ Méndez, Nora; Pochet Coronado, Rosa María. <u>La agroindustria de la caña de azúcar en Costa Rica: modificaciones económicas y sociales (1950-1975);</u> Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO); Buenos Aires: 1986, 224 pgs.

BODSON, Paul; Cordero, Allen; Pérez Sáinz, Juan Pablo. <u>Las nuevas caras del empleo;</u> FLACSO-Programa de Costa Rica; San José: 1995.

BONILLA, Flory Stella; Abarca, Cecilia. "El agotamiento laboral en trabajadores de la educación y la salud en el medio costarricense"; EN Revista Educación, Vol. 13, Nºs 1-2, 1989.

BRENES, frene. "El desafío de la igualdad: la participación de las mujeres en el movimiento sindical"; EN Nowalski, Jorge (Ed.): El Sindicalismo frente al Cambio: entre la pasividad y el protagonismo; DEI-Fundación Freidrich Ebert; San José: 1997, pp. 59-78.

BUZO Cardoza, Mario. <u>Fundamentos Doctrinarios y Jurídicos para el Ejercicio Profesional del Personal de la Enfermería. Análisis de las Leyes 2343, 7085 y Conexas; MIMEO: 1997.</u>

CALDERÓN Gómez, María Elida. Estudio exploratorio sobre los factores que causan el ausentismo del personal de enfermería en los hospitales nacionalees de la Caja Costarricense de Seguro Social; Tesis presentada para optar al grado de Licenciatura en Enfermería, Escuela de Enfermería de la Facultad de Medicina, Universidad de Costa Rica, 1992.

CARRERA, Fernando. <u>Exportaciones no tradicionales en Costa Rica: mitos y realidades;</u> Fundación Friedrich Ebert; San José: 1995, 76 pgs.

CESPEDES, Victor Hugo; Jiménez, Ronulfo. <u>Apertura comercial y mercado laboral en Costa Rica</u>; Academia de Centroamérica; San José: 1994.

CID-GALLUP. Estduio exploratorio con énfasis en la mujer sin compañero y el cuido de sus hijos en la aglomeración metropolitana del Valle Central; San José: 1989.

CLERC, J.M. <u>Introducción a la Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo</u>; Oficina Internacional del Trabajo; Ginebra: 1987.

COMISION Nacional de Atención Integral al Adolescente. <u>Juventud en Cifras, 1980-1992</u>; OPS/OMS; San José: 1994.

COMITE Interconfederal Femenino "La maquila y sus consecuencias para la mujer trabajadora"; <u>Primer Seminario Nacional Mujer, Políticas Públicas y Desarrollo, Análisis de una década</u>; MIDEPLAN-FNUAP; 23-27 de abril de 1990.

CORDERO, Allen, "¿Hay un nuevo modelo de producción en la industria costarricense?"; EN Pérez Sáinz, Juan Pablo (coord.): Globalización y Fuerza Laboral en Centroamérica; FLACSO-Programa de Costa Rica; San José; 1994 (b); pp. 83-133.

DIERCKXSENS, Wim. "Impacto del Ajuste Estructural sobre la Mujer Trabajadora en Costa Rica"; EN Osch, Thera van (Editora): <u>Nuevos Enfoques Económicos.</u>

<u>Contribuciones al debate sobre Género y Economía; UNAH/POSCAE-Centro de Estudios de la Mujer Honduras, Centro América-Embajada Real de los Países Bajos; San José: 1996, p. 233-290.</u>

D'AMBROSIO, Ubiratan. "Evaluación del rendimiento del alumno. Investigación en la sala de clases: acciones pedagógicas complementarias"; EN <u>Boletín</u> No.40, agoto 1996, Brasilia, UNESCO, pp. 55-61.

DE ALBA, Alicia. "Capítulo segundo: El discurso de la evaluación"; EN <u>Evaluación</u> <u>curricular. Conformación conceptual del campo</u>; Universidad Autónoma de México; México: 1991, pp. 72-115.

DONAS Burak, Solum; Mendoza Mora, Arnoldo. <u>Adolescencia y Juventud en América</u> Central y República Dominicana en los Años 90; OPS/OMS; San José: febrero 1996.

DUARTE González, Ana Virginia; Quintanilla Alvarez, Soledad Alicia. <u>Condiciones Sociolaborales de las Obreras en la Maquila Texfii. Costa Rica. 1980-1990</u>; Tesis sometida a consideración del Tribunal de Tesis para optar el grado de Licenciadas en Sociología; Campus Omar Dengo; Universidad Nacional de Heredia; diciembre 1991, 300 pgs

ESTADO de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible; un análisis amplio y objetivo sobre la Costa Rica que tenemos, a partir de los indicadores más actuales (1996); Proyecto Estado de la Nación 1997; San José.

FERNANDEZ Aguero, Ligia. El Clima Organizacional y su influencia en el alcance de los objetivos del Departamento de Registros Médicos de la Clínica Clorito Picado. Estudio de caso: Enero-Agosto 1994; Tesis Universidad Nacional de Heredia, Instituto de Estudios del Trabajo.

FERRO Calabrese, Coro. "La Mujer y el Trabajo"; EN CIEM: <u>Aproximándose a la Mujer como Sujeto (Antología de la Facultad de Filosofía y Letras)</u>; Universidad Nacional de Heredia; 1990.

FERRO Calabrese, Coro. "La Mujer y su incorporación al mundo del trabajo en el próximo milenio"; EN Seminario <u>La Mujer y La Educación para el Trabajo</u>; San José: 1991.

FLACSO. Proyecto <u>Mujeres Latinoamericanas en Cifras: Informe sobre Costa Rica;</u> Instituto de la Mujer/Ministerio de Asuntos Sociales de España/FLACSO; Santiago de Chile: 1993.

GITLI, Eduardo (coord.). <u>La industria de la maquiladora en Centroamérica</u>; Informe para el Seminario Subregional de Empleados de Centroamérica y República Dominicana, Guatemala, 21-22 de abril de 1997; Organización Internacional del Trabajo; junio 1997.

GUTIERREZ, Francisco. <u>Ideogenomatesis en el lenguaje total. Praxis del método;</u> Centro Experimental Latinoamericano de la Pedagogía del Lenguaje Total; San José: 1976.

GUZMAN Stein, Laura. "La Industria de la Maquila y la Explotación de la Fuerza de Trabajo de la Mujer: El caso de Costa Rica"; EN <u>Desarrollo y Sociedad</u>, No 13, enero de 1984, pp. 161-176.

HERNANDEZ, Ana Cecilia, "Situación actual de la educación costarricense"; Ponencia presentada al Seminario Estado y Desarrollo realizado entre el 21 y el 25 de octubre de 1996, organizado por el Área de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica.

KRAUSKOPF Berger, Dina; Mendoza Mora, Arnoldo. <u>Políticas de Juventud en Centroamérica. Diseño y Evaluación</u>; auspiciada por la Organización Iberoamericana de la Juventud; San José: 1995.

KLINGERBER, Gunther, Agroindustria y agricultura campesina; CEPAL: "Reunión de Trabajo sobre Agricultura Campesina y Mercados de Alimentos", organizada por la División Agricola Conjunta CEPAL/FAO en el ámbito del proyecto CEPAL/Gobierno de

Holanda "Agricultura y Mercados de Alimentos". Santiago de Chile, 12 al 15 de julio de 1983.

LOBO, Gabriela; Torres, Celestino. <u>Comportamiento y Costos del Sector Textil en el Período 1990-1995</u>; Cámara de Textiles y de Confección (CATECO); San José: Octubre 1996, 32p.

MARRINER-TOMEY, Ann. <u>Modelos y Teorías en Enfermería</u>; Mosby/Doyma Libros; Madrid, tercera edición, primera reimpresión: 1995.

MENDOZA Mora, Arnoldo; Zúñiga Solano, Carlos. <u>El Movimiento Sindical Costarricense en la Década de los Años Ochenta. El Caso de la Zona Bananera del Pacífico Sur. Tesis presentada para optar al grado de Licenciado en Sociología de la Universidad de Costa Rica; setiembre 1991.</u>

MENDOZA Mora, Arnoldo. <u>Las Aristas del Presente (Noviembre 1996-abril 1997);</u> Balances de Coyuntura Sociopolítica elaborados para la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP); San José: 1997.

MIDEPLAN. <u>Mujer, Politica Pública y Desarrollo</u>; Primer Seminario, MIDEPLAN; San José: 1990.

MONTIEL, Nancy; Ulate, Anabelle; Peralta, Luis; Trejos, Juan Diego. <u>La Educación en Costa Rica: ¿un solo sistema?</u>; Serie de Divulgación Económica Nº28, Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, U.C.R.; San Pedro de Montes de Oca: Febrero de 1997.

NOWALSKI, Jorge; Morales, Pedro; Berliavsky, Gregorio. <u>Impacto de la Maquila en la Economía Costarricense</u>; Alternativas de Desarrollo-Fundación Friedrich Ebert; San José: 1994, 108 pgs.

O.I.T. <u>Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención;</u> Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo No. 56; Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de setiembre de 1984; Oficina Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; Ginebra: 1986.

OlT/PREALC. El Istmo Centroamericano: algunas tendencias en la producción agropecuaria y el empleo rural durante los años ochenta; Reunión Técnica sobre Política Económica, Empleo y Pobreza en el Area Rural Centroamericana, Panamá, 20-22 de julio de 1992, 9 pgs

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. <u>Las normas internacionales del trabajo y el personal docente</u>; OIT; Ginebra: 1991.

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. <u>Perfil de la OIT;</u> Nota Informativa, OIT; Ginebra: 1994.

ORGANIZACION Internacional del Trabajo. Repercusión de la reconversión productiva y del cambio tecnológico sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer; Documentación base e Informe Final del Seminario Tripartito Latinoamericano realizado en Santiago de Chile, 8 al 12 de marzo de 1995, pp. 1-51.

OPC7CO Barrantes, Jeffrey, "Competitividad del sector industrial; análisis de casos"; EN Vargas, Leiner (comp.): <u>Apertura externa y competitividad</u>; EUNA; Heredia: 1994, pp. 209-286.

PARDO Angulo, Marta Eugenia. "La Escolarización de la Vida Cotidiana"; Ponencia presentada al Seminario Estado y Desarrollo realizado entre el 21 y el 25 de octubre de 1996, organizado por el Área de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica.

PEREZ Sáinz, Juan Pablo. Actores y Cultura Laboral en la Industria de Exportación: una Comparación entre Costa Rica y República Dominicana; Documentos de Trabajo No.6 del Equipo Técnico Multidisciplinario para América Central, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana de la Oficina Internacional del Trabajo de la OfT; San José: 1995(a), 58 pgs.

PEREZ Sáinz, Juan Pablo Impacto Socio-Laboral de Maquilas y Zonas Francas en Centroamérica y República Dominicana; Documentos de Trabajo No.16 del Equipo Técnico Multidisciplinario para América Central, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana de la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT; San José: 1995(b), 39 pgs.

PEREZ Sáinz, Juan Pablo, El Dilema del Nahual, FLACSO; San José: 1994(a), 140 p.

PEREZ Sáinz, Juan Pablo. "Referentes históricos y teóricos para contextualizar el actual proceso de reestructuración industrial en Centroamérica"; EN Pérez Sáinz, Juan Pablo (coord.): Globalización y Fuerza Laboral en Centroamérica; FLACSO-Programa de Costa Rica; San José: 1994(b): pp. 11-47.

PEREZ Sáinz, Juan Pablo. <u>De la Finca a la Maquila. Modernización capitalista y trabajo en Centroamérica</u>; FLACSO; San José: 1996, 252 pgs.

PEREZ Brais, Robinson, <u>Efectos de la Maquila en Costa Rica. Enfasis en la industria textil</u>; Tesis presentada para optar al grado de Magister Scientiae en Administración Pública; Universidad de Costa Rica: 1991.

REUBEN Soto, William (comp.). <u>Los Campesinos Frente a la Nueva Década. Ajuste estructural γ pequeña producción agropecuaria en Costa Rica;</u> Editorial Porvenir/CECADE; San José: San José: 1990, 298 pgs.

RIVERA, Rolando; Cordero, Allen. "II. El Caso de Costa Rica"; EN Organización Internacional del Trabajo/Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV): La Situación Sociolaboral en la Zonas Francas y Empresas Maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana; Proyecto RLA/94/MO9,/NOR: "Asistencia en Educación Obrera en las Zonas Francas y Maquiladoras de América Central y República Dominicana"; OIT; San Pedro de San José de Costa Rica: 1996, pp. 47-107.

ROBBINS, Stephen P. <u>Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica</u>; Adolfo Deras Quiñones (Trad'); Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.; México: 1996.

ROJAS Chávez, Carlos Enrique. <u>Percepción del ambiente laboral del Hospital México de la Caja Costarricense del Seguro Social por parte de diferentes categorias ocupacionales</u>; Tesis presentada para optar al grado de Licenciatura en Enfermería, Escuela de Enfermería de la Facultad de Medicina, Universidad de Costa Rica, 1978.

ROSALES Barrantes, Roxana; Zúñiga Díaz, Marjorie. Factores que intervienen en el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Hospitales San Juan de Dios, México, Calderón Guardia y Hospital Privado; Tesis presentada para optar al grado de Licenciatura en Enfermería, Escuela de Enfermería de la Facultad de Medicina, Universidad de Costa Rica, 1995.

SAENZ, Maria Inés; Trejos, Juan Diego. <u>La Formas de Inserción de la Mujer al Mercado de Trabajo en Costa Rica</u>; Documentos de Trabajo No.165 del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica; San José: abril, 1993.

SALAZAR Murillo, Floricel; González Orozco, Jesús Aníbal. Factores que influyen en el nivel de salud mental del personal profesional en enfermería que labora en el Hospital Nacional Psiquiàtrico; Tesis presentada para optar al grado de Licenciatura en Enfermería. Escuela de Enfermería de la Facultad de Medicina, Universidad de Costa Rica. 1895

SANCHEZ, Ligia. <u>La Mujer y la Educación para el Trabajo;</u> INA; San José: 1991

SANCHEZ Rivera, Rolando Estudios de casos y educación obrera en Zonas Francas y empresas maquiladoras en países del ismo centroamericano y República Dominicana El caso de Costa Rica; Documento Preliminar: Primer Borrador para la discusión; OIT; Proyecto RLA/93/MO4/SPA, febrero de 1995

SANDOVAL García, Carlos. <u>Sueños y Sudores en la Vida Cotidiana: trabajadores y trabajadoras de la maquila y la construcción en Costa Rica;</u> Ed. Universidad de Costa Rica; San José: 1996.

ULATE Q., Anabelle. "Aumento de las exportaciones: obsesión del ajuste estructural"; EN Villasuso, Juan Manuel (editor): El Nuevo Rostro de Costa Rica. Un análisis de los principales cambios culturales, sociales, económicos y políticos de Costa Rica durante los últimos años: CEDAL; Heredia: 1992, pp. 471-492.

VARGAS Vasquez, Redoifo "Empleo femenino e ingresos en la agricultura: el caso de Costa Rica"; EN Ferreira irmao, José (editor): <u>Centroamérica: Pobreza y Empleo Rural;</u> PREALC-Programa Mundial del Empleo; s.f., pp. 279-289.

VARGAS, Leiner. Estado del Arte del Sector Textil en Costa Rica; UNA, Centro Internacional en Política Económica; Heredia: 1997.

VARGAS Vásquez, Rodolfo. <u>Situación de la información estadística para medir la participación de la mujor en el desarrollo (Algunas reflexiones a partir de trabajos realizados sobre el cargios issuados on cuntro países de América Central y República Dominicana; Centro de Estratos en Planificación (CEPLA); San José: 1988, 24 p.</u>

VARGAS Vásquez, Redelfe, "Empleo femenino e ingresos en la agricultura; el caso de Costa Rica"; EN Ferreira (costa (Editor): <u>Centroamérica: Pobreza y Empleo Rural;</u> PREALC-Programa Mundia: del Empleo; s.f., pp. 279-289.

VENEGAS Renauld. Maria Eugenia. "Análisis de la Formación de Docentes para el Sistema Educativo en los Sectores Universitarios Público y Privado": Ponencia presentada al Seminario <u>Formão y Dosarrollo</u> realizado entre el 21 y el 25 de octubre de 1996, organizado por el Área de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica.

VILLARREAL, Norma, Agricultura, agroindustria y trabajadores agricolas; Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL), Federación Campesina Latinoamericana. Papel de Trabajo para el XIII Seminario-Consejo Latinoamericano de la F.C.L.; Venezuela; mayo-junio, 1985