

2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ESTUDIO DE EMPLEADORES DEL SECTOR AUTOPARTISTA DEL GRAN CÓRDOBA

PERCEPCIÓN DE LAS PERSPECTIVAS FUTURAS

Perspectivas futuras De los establecimientos del sector	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Positivas	33.3%	10.5%
Regulares / Inciertas	16.7%	0.0%
Negativas	50.0%	89.5%
Total	100.0%	100.0%

Los empresarios autopartistas entrevistados de Córdoba y Gran Córdoba consideran que las perspectivas futuras de los establecimientos (tomados en general) son negativas y esa visión se intensifica en un 89% de los establecimientos pequeños.

Quienes respondieron que las perspectivas son positivas, (un 10% de los chicos y un 33% de los grandes) argumentan:

- Buenas (las autopartistas, no las terminales) en la medida que se cambie la política de administración de los recursos humanos, la calidad se hace con la gente, no con las máquinas.
- Al estar relacionados con las terminales tenemos mejores perspectivas ya que siempre hay trabajo.
- Buenas, peores a las actuales no pueden ser.
- Tiene buenas posibilidades si trabaja para el exterior. No depender del mercado interno. Tercerización en administración.

Quienes respondieron “regulares / inciertas” dicen:

- A la espera del impacto de las medidas económicas en el mercado interno y Mercosur. Trabajar más con Brasil (Peugeot) ampliando la línea de exportación.

Quienes respondieron “negativas” explican:

- Malo. Los establecimientos que han quedado podemos llegar a hacer algo, vamos a trabajar, pero no como antes (en mi empresa eran veinticinco personas, hoy son seis).
- Mala. No hay perspectivas de futuro. Por los políticos y gobernantes no hay planes a largo plazo.
- No hay muy buenas. Competencia con precios de afuera. Costos, precios.
- No son halagüeñas. El estado se queda con el 35% de las ganancias que se podrían invertir. La industria autopartista se mueve con modas, con cambios de modelos muy frecuentes.
- Ninguna, no le ve futuro. No estamos en un país muy competitivo.
- La actividad seguirá existiendo pero no al nivel del año 94 /97 (boom). Sólo quedará el mercado interno (achicamiento).

- No es muy bueno si el gobierno no toma medidas con respecto a Brasil. Las terminales no traen nuevos modelos de autos para producir.
- No hay para el mercado interno. El Mercosur se conformó para pelear con Europa y se ha establecido una competencia interna.
- Malas. De continuar la tendencia a la disminución de mercado.
- Muy malas, se cerró otra parte de FIAT.
- No positivas salvo casos puntuales como Volkswagen, es lo que se percibe.
- Malos. No hay perspectivas, no se sabe que va a pasar.
- Malas. Hoy arregló SMATA hasta fines de Junio. Chrysler se va.
- El panorama no es bueno ni muy alentador. Es incierto. Particularmente están tomando nuevas piezas.
- En el corto plazo, tendiendo a peor, una de las terminales no vuelve. A largo plazo, no es 100% optimista.
- No es muy bueno, cada vez se cierran más. El gobierno no da respuestas, no se quieren bajar los precios de los autos ni el IVA. Las terminales se van a Brasil, de donde vienen repuestos más baratos. Fabrican para el mercado de reposición. Los costos fijos son altos.
- Ninguna. Las terminales terminarán como armadores. No ayudan los bancos, el gobierno, falta apoyo.
- Va a ser selectivo. No buenas perspectivas. De las terminales quedaría Renault y con los utilitarios (poco).
- La industria a corto plazo no, aunque hay algunas inquietudes de mejora.
- Malas (negras). Ligget es la principal autopartista del país y no tiene competencia interna. Tiene treinta y un años y sin embargo se está trabajando al 51% de la actividad productiva y con tendencia a achicarse.

Perspectivas futuras de la empresa del encuestado

Curiosamente, en términos generales e incongruentemente con las perspectivas que los empresarios evalúan para el sector y las empresas del sector, un 50% de los autopartistas grandes y una cifra levemente mayor de los empresarios pequeños piensan que el devenir de sus empresas será mejor que hasta ahora.

Esta diferencia entre lo que opinan acerca “de las empresas” y “de sus empresas” muestra, quizá, una mayor externalidad cuando se opina sobre las empresas del sector en abstracto. Cuando se refieren a sus empresas en concreto los entrevistados reflejan el caso particular de los que les va bien. También se puede especular con el grado de “esperanza” hacia sus negocios en particular, a partir de alguna incorporación en tecnología u otro factor.

Las perspectivas futuras de la empresa son	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Igual que hasta ahora	33.3%	15.8%
Mejores	50.0%	57.9%
Peores	16.7%	10.5%
NS/NC	0.0%	15.8%
Total	100.0%	100.0%

Quienes contestan “mejores” argumentan:

- Le ve más perspectivas en el exterior que en Argentina. Ahora tratan de hacer intercambio tecnológico.
- Depende del mercado.
- La máquina adquirida permitirá mejorar el servicio, mejorar con relación a la competencia.
- El cambio se daría en la participación y no en la ampliación de la torta.
- Se compensa con el mercado externo.
- Bien posicionado en el exterior.
- Leve mejoría.

Quienes contestan “igual que hasta ahora”:

- Siendo optimistas.

Quienes contestan “peores”.

- Por cuestiones personales.
- Al faltar clientes, la bolsa se achica, se incrementa la competencia entre talleres, no hay posibilidad de financiación ni apoyo del gobierno.

Quienes contestan “no sabe, no contesta”:

- Depende de FIAT.
- Todo depende, no se ven cambios.

INNOVACIONES TECNOLÓGICAS Y/O ADMINISTRATIVAS

Innovaciones tecnológicas y/o administrativas incorporadas al sector autopartista en los últimos años

Las innovaciones tecnológicas que los autopartistas mencionaron conocer y que se incorporaron al sector en Córdoba fueron las siguientes:

(Son respuestas múltiples)

	%
Certificaciones de calidad	24.0
Automatización/mecanización/robótica	36.0
Informática (programas)	8.0
Formación de personal	4.0
Just in time	4.0

Como puede apreciarse la automatización es la innovación que menciona la mayor cantidad de los entrevistados, siguiéndole las certificaciones de calidad.

Innovaciones tecnológicas y/o administrativas incorporadas a la empresa de los entrevistados

	%
Certificaciones de calidad	20.0
Automatización/mecanización/robótica	72.0
Informática (programas)	12.0
Formación de personal	4.0
Gestión de negocios	16.0
NC	8.0

De las innovaciones del sector que los entrevistados declararon conocer y saber que se han incorporado en Córdoba, un 72% dicen haber incorporado la automatización a su empresa y un 20% las certificaciones de calidad.

Las innovaciones en la gestión de negocios, es un ítem muy poco integrado a las empresas, mientras que la formación de personal fue la menos mencionada como una forma de innovación tecnológica.

Características de las innovaciones

(Listado de respuestas):

Los que contestaron Automatización/mecanización/robótica:

- CNC.
- Torno/máquinas de control numérico.
- Tecnología digital.
- Líneas automáticas.
- Nueva línea de producción robotizada.
- Analizador de perfiles de autos mediante computadoras.
- Instalación de hornos.
- Prensas para control de calidad.
- Máquina lectora.
- Laminador parabólico.

Los que contestaron Informatización:

- Sistemas integrales de computación (todo el proceso) en línea con firmas internacionales.
- Sistema de gestión que permite estar en red con otras plantas.

Los que contestaron Formación de personal:

- Enseñanza al personal a administrar recursos.

Los que contestaron Gestión de negocios:

- Sistemas de gestión con plan de negocios, teniendo en cuenta objetivos, iniciativa, etc.
- Unificación de gerencias de las empresas del grupo para la parte administrativa.
- Gestión corporativa en red con otras plantas.

Observación:

Uno de los autopartistas dijo estar trabajando en célula, lo que implica un operador que maneja todas las máquinas, logrando de este modo un proceso más flexible de trabajo.

Motivos de la No incorporación de innovaciones tecnológicas

¿Por qué no incorporó a la empresa innovaciones tecnológicas? Ante esta pregunta abierta, los que contestaron no haber realizado innovaciones tecnológicas en su empresa manifiestan que los motivos fueron los impedimentos económicos – financieros, la relación máquina – trabajo y los problemas legales.

En el caso de los autopartistas grandes:

- No tienen pedidos, y no tienen volumen de trabajo como para poder pagar los aparatos.
- Por el volumen.
- Por falta de presupuesto.
- Falta de inversión en hard y de decisión para hacerlos.

En el caso de los autopartistas chicos:

- La fábrica da para que se mantenga bien una familia. Comprar herramientas nuevas se justifica si hay trabajo. Las máquinas son caras y requieren espacio. Hay que mecanizar para no tener problema con la gente, que más problemas trae.
- Por la falta de seguridad respecto a lo que sucederá en el futuro. Uno invierte en certificar normas ISO y después tiene que cerrar sus puertas porque no tiene ni trabajo ni dinero.
- No han sido necesarios.
- No hubiera podido pagarlos.
- Por las demandas del mercado.
- Por falta de presupuesto (2 casos).
- Por los costos.
- Financieras, perspectivas del país.
- Por dinero.
- Está todo parado.
- Han tenido que pagar juicios laborales y abogados.
- Por la relación costo beneficio. Las máquinas son caras para lo que se vende. Tercerización de algunos procesos.
- Económicos laborales
- Relación trabajo – máquina.
- Está concursado, en quiebra.

PRESENCIA EN EL MERCADO EXPORTADOR

	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Directa	66.7%	42.1%
Indirecta	16.7%	47.4%
Ninguna	16.7%	10.6%
Total	100.0%	100.0%

Como puede apreciarse, más de la mitad de las autopartistas grandes tiene una presencia directa en el mercado exportador, pero también un 42% de las chicas lo tiene. Las que producen solo para el mercado interno sin relación indirecta, ni directa con el mercado exportador van de un 16,7% (en el caso de las grandes) a un 10% (en el caso de las chicas).

PERSONAL

Tiene personal	96.0%
No tiene personal	4.0%
Total	100.0%

(Porcentajes generales sobre el total de la muestra)

El 96% de las empresas tiene personal, solo un 4% de las empresas de la muestra contestan no tener ningún personal (se trata de empresas pequeñas).

Personal de la empresa	%
Si tiene personal femenino	72.0
No tiene personal femenino	24.0
No tiene personal	4.0
Total	100.0

El 72% de las autopartistas tiene personal femenino (aunque sea una mujer), mientras el 24% no tiene personal femenino en su empresa.

Debe tenerse en cuenta que en la proporción de los establecimientos que si tienen personal femenino se contabiliza también a las mujeres que trabajan y cobran sueldo, pero que son de la familia del dueño. Se incluyeron dado que son mujeres que trabajan fuera del hogar como asalariadas. Estos casos se presentan en aproximadamente un 20% de los establecimientos chicos encuestados.

Personal por sexo y tipo de autopartistas

	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Si tiene personal femenino	83.3%	68.4%
No tiene personal femenino	16.7%	26.3%
No tiene personal	0.0%	5.3%
Total	100.0%	100.0%

Las empresas grandes son las que más mencionan tener mujeres en su planta de personal (83%). El 68% de las autopartistas chicas tienen mujeres y son las que tienen el porcentaje más alto de establecimientos que no tienen ninguna mujer (26%).

Proporción de personal femenino y masculino

A los encuestados se los interrogó sobre las cantidades aproximadas de personal femenino y masculino en su empresa, no a los fines de establecer con exactitud una cifra (ya que la medición por esta vía no sería confiable), sino con la finalidad de establecer la proporcionalidad de mujeres empleadas en el sector en relación con los hombres.

La indagación arroja que las mujeres ocupadas en el sector son aproximadamente el 6% de todo el personal empleado en el sector autopartista. A pesar de que es probable que los empleadores entrevistados puedan haber ocultado o distorsionado las cifras, por distintas razones, también es altamente probable que la proporcionalidad no haya constituido un dato, que los empleadores hayan distorsionado intencionalmente. Otros datos de esta misma encuesta reafirman también la gran diferencia del peso de los trabajadores masculinos en el sector.

Incremento o reducción de personal en el total de empresas de la muestra (tomado sobre quienes tienen personal)

¿Aumentó personal en los últimos cinco años?	
Sí	22.2%
No	77.8%
Total	100.0%

¿Redujo personal en los últimos cinco años?	
Sí	55.6%
No	44.4%
Total	100.0%

El 22% de las autopartistas aumentó personal desde hace cinco años a la fecha. En tanto que el 56% lo redujo en el mismo período.

Incremento o reducción de personal por tipo de establecimiento
(tomado sobre quienes tienen personal)

Cantidad de personal Hace 5 años	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Igual	20.0%	23.1%
Más	60.0%	30.8%
Menos	0.0%	15.4%
NS/NC	20.0%	30.8%
Total	100.0%	100.0%

Cantidad de personal Hace 3 años	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Igual	40.0%	46.2%
Más	40.0%	30.8%
Menos	20.0%	15.4%
NS/NC	0.0%	7.7%
Total	100.0%	100.0%

Cantidad de personal Hace 1 año	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Igual	20.0%	53.8%
Más	40.0%	30.8%
Menos	40.0%	15.4%
NS/NC	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%

El 60% de las empresas grandes responden que hace 5 años tenían mayor cantidad de personal de los dos sexos, también hace tres años y hace un año, en el que el 40% de las empresas grandes declaran que tenían más personal. En comparación con hace 5 años la cantidad de empresas grandes que mencionan que tenían igual cantidad de personal aumenta con relación a tres años atrás y vuelve a bajar al 20% desde hace un año. Recién desde hace tres años un 20% de las empresas grandes exponen que tienen menos personal y esa cifra aumenta a 40% desde hace un año.

Un 31% de las empresas pequeñas dicen que tenían más personal hace 5 años, hace tres y el mismo porcentaje se mantiene desde hace un año. Pero en el último año un 54% dice que la cantidad de personal es la misma, aumentando este porcentaje en comparación con 3 años anteriores y 5 años antes.

Un 15% dice que tiene menos personal en cada uno de los períodos tomados.

Reducción de personal, por sexo y tipo de establecimiento

Entre los que mencionan haber reducido su personal en el último año, ¿la mayor reducción fue de personal masculino o femenino?:	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Personal femenino	0.0%	14.3%
Personal masculino	33.3%	28.6%
Ambos	33.3%	42.9%
NC	33.3%	14.3%
Total	100.0%	100.0%

Aquellos autopartistas que redujeron personal, en el caso de los grandes, la reducción fue de personal masculino (33%) o ambos sexos (33%). En el caso de los chicos, se redujo personal masculino en un 28,6%, femenino en un 14.3% y de ambos sexos, un 43%. La mayor reducción de empleados varones que de empleadas mujeres se explica por la alta proporción de los trabajadores hombres en el sector.

Únicamente un 14% de los establecimientos chicos dice haber reducido solo personal masculino.

Perspectivas de incremento de personal para los próximos 3 años, por tipo de establecimiento

	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Igual	40.0%	23.1%
Más	60.0%	46.2%
Menos	0.0%	7.7%
NS/NC	0.0%	23.1%
Total	100.0%	100.0%

El 60% de las empresas grandes y el 46% de las chicas cree que tendrá más personal en los próximos tres años, solo un 8% de las chicas plantea que su perspectiva es reducir personal.

Obstáculos para tomar mayor cantidad de personal

	%
Contexto político económico	22.2%
La demanda	55.6%
Capacitación	16.7%
Otros	22.2%
Total	100.0%

El 56% de los autopartistas que dijeron que existían obstáculos para tomar mayor cantidad de personal los ubica en los problemas de la demanda. Otro 22% en el contexto político económico, un 17% en la capacitación y un 23% en otros.

Los que respondieron “Contexto político económico” argumentaron:

- Falta de dirigencia seria (política).
- Condiciones de exportación: políticas impositivas y gravámenes.
- Terminales y gobierno.
- Incertidumbre en la rama metal mecánica del país.

Quienes respondieron “la demanda” dicen:

- Para la demanda que tiene, es suficiente.
- La cantidad de trabajo, depende de la producción y ésta de la demanda.
- Ventas (cantidad de productos solicitados), la demanda de las terminales va de la mano con la cantidad de personal.
- No hay necesidad, según la demanda actual.
- Crecimiento del mercado interno.
- Actividad del sector, depende de la facturación.
- Depende de la producción.
- Por los costos de los programas (órdenes de trabajo).
- Por las terminales.

Quienes respondieron "por problemas de Capacitación" argumentan:

- Falta de capacitación y de información formalizada de antecedentes de los empleados.
- Cuesta encontrar gente joven que sepa por experiencia (lo relaciona con la capacitación).
- Generalmente hay que capacitar.

Proporción de personal femenino/masculino por función ocupacional y tipo de establecimiento

Personal “profesional”

	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Más femenino	0.0%	23.1%
Menos femenino	80.0%	53.8%
No tiene mujeres profesionales	0.0%	15.4%
No tiene profesionales	0.0%	15.4%
NC	20.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%

El 23% de las autopartistas chicas dice tener más personal femenino en el área profesional, en general se refiere a casos en que, por ejemplo, la contadora es una mujer. El resto de las empresas chicas (54%) tiene más varones en este

rubro. Un 15% de este tipo de empresas directamente no cuenta con personal profesional.

El 80% de las autopartistas grandes mencionan tener menos mujeres que hombres en este rubro.

Más establecimientos grandes que chicos mencionan tener menos mujeres que hombres profesionales.

Personal “técnico”

Cantidad de personal que es “técnico”	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Más femenino	0.0%	7.7%
Menos femenino	40.0%	46.2%
No tiene mujeres “técnico”	40.0%	30.8%
No tiene “técnico”	0.0%	15.4%
NC	20.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%

El 40% de las empresas grandes y el 31% de las chicas no tienen mujeres en el área técnica.

De las empresas que si tienen mujeres entre su personal técnico el 40% de las grandes dice tener menos personal femenino que masculino, en tanto sucede lo mismo en el 46% de las empresas pequeñas.

Más empresas chicas, que grandes, tienen menos mujeres que varones en el área técnica.

Personal “operario”

Cantidad de personal que es “operario”	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Más femenino	0.0%	7.7%
Menos femenino	40.0%	30.8%
No tiene mujeres operarias	40.0%	61.5%
No tiene operarios	0.0%	0.0%
NC	20.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%

Una mayor cantidad de autopartistas chicos, comparados con las grandes, no tienen mujeres en el área operaria, ya que el 40% de los autopartistas grandes no tiene mujeres operarias y en los chicos el porcentaje se eleva al 61%.

En cambio, mayor cantidad de empresas grandes (el 40%) tienen menos mujeres que varones en su planta de personal, ya que esa cifra para los establecimientos chicos es del 31%.

Solo el 7.7% de autopartistas chicos tiene más personal femenino como operarias que personal masculino.

Factibilidad de incremento de personal femenino según función y tareas, por tipo de establecimiento

Factibilidad de aumento de personal femenino "profesional"

¿Es factible que aumente la cantidad de personal femenino "profesional"?	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Si	60.0%	30.8%
No	40.0%	69.2%
Total	100.0%	100.0%

Como puede observarse en el cuadro las empresas grandes están más proclives a incrementar el personal femenino profesional.

Tareas en la que las empresas aumentarían el personal femenino profesional

De los entrevistados que señalaron que es factible que aumente la cantidad de personal femenino se le interrogó en que tareas lo haría:

(Listado de respuestas):

- Contadoras, auditoras, administradoras de empresas.
- Diseños.
- Inspección de calidad, producción, logística.
- Administrativo.
- Recursos humanos.
- Ingeniería química.
- Psicólogas.
- Analista de sistemas.
- Abogada.

Como puede apreciarse, en general, la disposición a incrementar el personal femenino es preferentemente para profesionales o administrativas.

Sin embargo al profundizar la disposición de los empresarios para cada rubro, los entrevistados detallan una serie de tareas que podrían demandar, incluso en el sector operario.

Factibilidad de aumento de personal femenino "técnicos"

¿Es factible que aumente la cantidad de personal femenino "técnicos"?	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Sí	20.0%	38.5%
No	80.0%	61.5%
Total	100.0%	100.0%

Un 20% de los establecimientos grandes y un 38% de los chicos dice que es factible que aumente la cantidad de personal femenino en este rubro, lo cual indica que mayor cantidad de empresas pequeñas está dispuestas a dicha incorporación que las grandes.

Tareas en la que las empresas aumentarían el personal femenino técnicos

- Administrativas: operadoras de PC, cuentas a pagar, compras.
- Implementación de calidad, medición de laboratorios, especialista de procesos.

Factibilidad de aumento de personal femenino "operarios"

¿Es factible que aumente la cantidad de personal femenino "operarios"?	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Sí	40.0%	53.8%
No	60.0%	46.2%
Total	100.0%	100.0%

Como se puede notar en el cuadro, más empresas chicas que grandes son proclives a tomar operarias, ya que un 40% de los empresarios de establecimientos grandes y un 54% de los chicos considera que es factible que aumente la cantidad de personal femenino como operarias.

Tareas en la que las empresas aumentarían el personal femenino operario

- Armado de subconjuntos, ensambles.
- Costura.
- Control de calidad.
- Montaje, inyección de plástico.
- Puesta a punto de máquina, cambiar válvulas.
- Embalaje.
- Inspección visual.
- Envasado de despacho, entrega.
- Informática.
- Afilado de herramientas.

Factibilidad de aumento de personal femenino no calificado

¿Es factible que aumente la cantidad de personal femenino “no calificado”?	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Sí	0.0%	0.0%
No	100.0%	100.0%
Total	100.0%	100.0%

Este cuadro muestra que ningún empresario estaría dispuesto a tomar mujeres no calificadas.

Áreas que tiene la empresa

El **100.0%** de las autopartistas cuentan con el área **administrativa**.

El **100.0%** de las autopartistas cuentan con el área de **producción y reparación**.

El **38.9%** de las autopartistas mencionaron el área **servicios**. De todos modos el resto enumeró una serie de otras áreas que podrían incluirse también en las áreas ya nombradas.

Otras áreas especificadas:

- Calidad.
- Logística.
- Compras.
- Laboratorio.
- Mantenimiento.
- Sistemas / Informática.
- Ingeniería de procesos.
- Desarrollo y diseño.
- Expedición.
- Matricería.
- Metrología.
- Recursos humanos.
- Relaciones Humanas.
- Servicios Médicos.
- Vigilancia.

Proporción de personal femenino/masculino por área “servicios” y tipo de establecimiento

Cantidad de personal en área “servicios”	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Más femenino	0.0%	0.0%
Menos femenino	60.0%	30.7%
No tiene mujeres en área “servicios”	0.0%	23.1%
No tiene personal en área “servicios”	0.0%	23.1%
NC	40.0%	23.1%
Total	100.0%	100.0%

Un 60% de las empresas grandes cuentan con menos mujeres que varones en el área servicios, en tanto la cantidad que mantiene una supremacía de personal masculino entre las chicas, es menor (un 31%). Pero todos los establecimientos grandes tienen mujeres en el área de servicios.

Proporción de personal femenino/masculino por área “producción / reparación” y tipo de establecimiento

Cantidad de personal en área “producción / reparación”	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Más femenino	0.0%	0.0%
Menos femenino	20.0%	23.1%
No tiene mujeres en “área producción / reparación”	60.0%	53.8%
No tiene personal en “área producción / reparación”	0.0%	0.0%
NC	20.0%	23.1%
Total	100.0%	100.0%

En el área de producción/reparación en ningún caso hay más mujeres que hombres, por el contrario el 60% de las grandes empresas y el 54% de las pequeñas no tiene mujeres en esta área.

Comentarios de los que contestaron “No tiene personal femenino”:

- Es tarea de hombres. La parte de calidad está dividida, debido a que también incluye capacitación puede cubrirla una mujer (de hecho el cargo anteriormente lo ocupaba una mujer).
- Antes trabajaban mujeres (hacían enmascarado), encintar piezas. Ahora no porque terciarizaron este trabajo. La política de cultura organizacional no favorece la presencia femenina.
- El trabajo es pesado, piezas grandes (volumen), es un trabajo sucio no para mujeres

Comentarios de los que contestaron “Menos femenino”:

- La diferencia no está demarcada por el sexo

Proporción de personal femenino/masculino por área “administrativa / contable” y tipo de establecimiento

Cantidad de personal en área “administrativa / contable”	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Más femenino	0.0%	23.1%
Menos femenino	100.0%	38.4%
No tiene mujeres en área “administrativa / contable”	0.0%	15.4%
No tiene personal en área “administrativa / contable”	0.0%	0.0%
NC	0.0%	23.1%
Total	100.0%	100.0%

El 100% de las autopartistas grandes y el 38% de las pequeñas tiene menos mujeres que varones en el área administrativa/contable. Aunque todos los grandes, tienen al menos una mujer en esta área. Un 15% de las empresas chicas no tiene mujeres en administración y contabilidad.

Factibilidad de incremento de la cantidad de personal femenino “de servicios”, por tipo de autopartista y tareas

¿Es factible que aumente la cantidad de personal femenino “de servicios”?	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Si	20.0%	0.0%
No	80.0%	100.0%
Total	100.0%	100.0%

Solo un 20% de las autopartistas grandes plantea la posibilidad de incremento de personal femenino.

Es factible que aumente la cantidad de personal femenino en **tareas** de:

- Compras
- Sistemas
- Capacitación en calidad

Factibilidad de incremento de la cantidad de personal femenino “de producción y reparación”, por tipo de autopartista y tareas

¿Es factible que aumente la cantidad de personal femenino “de producción y reparación”?	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Si	40.0%	38.5%
No	60.0%	61.5%
Total	100.0%	100.0%

La factibilidad de incremento de personal femenino en producción y reparación es bastante alta (así lo sostienen un 40% en las grandes y un 38% de las chicas).

Es factible que aumente la cantidad de personal femenino en **tareas** de:

- Operarias.
- Desarrollo.
- Control.
- Montaje.
- Inyección de plástico.
- Armado de conjuntos.
- Colocación de mangueras en los resortes.

Factibilidad de incremento de la cantidad de personal femenino “administrativo / contable”, por tipo de autopartista y tareas

¿Es factible que aumente la cantidad de personal femenino “administrativo / contable”?	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Si	20.0%	23.1%
No	80.0%	76.9%
Total	100.0%	100.0%

En esta área existe una disposición del 20% de los establecimientos grandes y apenas algo más de los chicos.

Es factible que aumente la cantidad de personal femenino en **tareas** de:

- Contaduría
- Control de calidad

CONDICIONES DE TRABAJO

En este rubro buena parte de los encuestados se negaba a contestar, otros lo hicieron a regañadientes o rápidamente decían “*todo legal*”.

Modalidad de la relación laboral

“Permanente”

El **100%** de los autopartistas encuestados que tienen personal declara que tienen alguna proporción de personal permanente. Y que esa permanencia laboral es igual para mujeres que hombres.

Sólo el **5.6%** de las autopartistas no tiene personal femenino permanente.

Aunque los dichos de los encuestados referidos a la igualdad de las formas de contratación para hombres y mujeres puedan ponerse en "duda" si se contrastan con las estadísticas generales del país y de Córdoba, igualmente debe notarse que ninguno planteó que no tenía personal masculino en la modalidad de permanente.

“Temporario”

El **66.7%** de las autopartistas dicen que no tienen personal temporario.

El **22.2%** de las autopartistas dicen que no tienen personal femenino temporario.

Solo el **11.1%** de las autopartistas dicen que tiene personal femenino temporario.

“Changas”

El **94.4%** de las autopartistas declaran que no tienen personal haciendo “changas”. Sólo el **5.6%** lo tiene y es de sexo masculino.

Permanencia laboral, por tipo de autopartista

La permanencia del personal femenino es la misma que la de los varones empleados, según la contestación de todos los empleadores de empresas grandes, y del 77% de los chicos, solo un 8% de éstos plantea que la permanencia femenina es menor.

La permanencia del personal femenino es	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Menor que el masculino	0.0%	7.7%
Mayor que el masculino	0.0%	7.7%
Igual que el masculino	100.0%	76.9%
NC	0.0%	7.7%
Total	100.0%	100.0%

Cantidad de horas semanales que trabajan las mujeres en el establecimiento, por tipo de autopartista

Cantidad de horas semanales que trabajan las mujeres	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Menos de 20 hs.	0.0%	7.7%
Entre 20 y 40 hs.	20.0%	15.4%
Más de 40 hs.	80.0%	61.5%
NC	0.0%	15.4%
Total	100.0%	100.0%

En la gran mayoría de los establecimientos grandes y pequeños las mujeres trabajan más de 40 hs. Ello puede reducir la empleabilidad de aquellas mujeres de bajos recursos que no puedan solucionar el cuidado de sus hijos, si a ello se añade el requerimiento de una disponibilidad horaria de fin de semana, trabajo nocturno u horas extras, las dificultades se potencian.

Requerimientos de disponibilidad horaria, por tipo de autopartista

El porcentaje que figura en la tabla corresponde a aquellos empleadores que respondieron afirmativamente a cada uno de los ítems.

Se requiere disponibilidad para	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Horas extras	80.0%	38.5%
Trabajo de fin de semana	60.0%	30.8%
Trabajo nocturno	60.0%	30.8%
Variación de turnos y horarios	60.0%	53.8%

Comparación por sexo de beneficios sociales que asumen los empleadores para con su personal

El 100% de los autopartistas grandes y el 85% de los chicos dicen que el aguinaldo, las vacaciones, los aportes jubilatorios y las vacaciones pagas son iguales para mujeres y para varones de su personal.

Nivel de remuneración femenina por tipo de autopartista

Nivel de remuneración femenina	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Menos de \$200	0.0%	7.7%
Entre \$201 y \$300	0.0%	0.0%
Entre \$301 y \$500	0.0%	23.1%
Entre \$501 y \$ 1000	80.0%	46.2%
Mas de \$ 1000	0.0%	0.0%
NC	20.0%	23.1%
Total	100.0%	100.0%

Luego de bastante reticencia de los empleadores a contestar, el 80% de las empresas grandes y el 46% de las chicas declaran que el nivel de remuneración femenino se sitúa entre \$500 y \$1000, un 23% de los chicos dice que es entre \$300 y \$500. Ello indicaría que los sueldos de las mujeres en las empresas grandes son más altos que en las pequeñas.

Entre un 20 y un 25% se negaron a contestar.

Al interrogarse sobre los niveles de remuneración masculina no se detectan diferencias.

Costo de la mano de obra femenina

El **100.0%** de los encuestados afirma que no resulta más alto el costo de la mano de obra femenina. Sin embargo dos comentarios de encuestados que afirmaron que el costo no es más alto, son útiles para relativizar esos dichos:

"A partir del primer mes de embarazo no deberían trabajar más, baja el rendimiento".

"Hay pocas mujeres en la empresa, si hubiera más se notaría."

Valoración del empleador respecto a la importancia del salario femenino en el hogar

	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Contribuye a mantener a su familia	100.0%	53.8%
Mantiene a su familia	0.0%	23.1%
Ambos	0.0%	7.7%
NC	0.0%	15.4%
Total	100.0%	100.0%

Los autopartistas en general sostienen que el salario femenino es complementario al del hombre y en el caso de los grandes establecimientos, tal concepción es la opinión unánime. Sólo un 23% de los empleadores autopartistas considera que la mujer mantiene a la familia.

Motivos de desvinculación laboral por sexo y tipo de establecimiento

Autopartista Grande	Motivos de desvinculación laboral				
	Cambios en la Firma	Cambios en la situación familiar del empleado	Disminución de la actividad	Razones Personales	Cambio de lugar de trabajo (mejores sueldos)
Si Mujeres	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Si Hombres	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%
Si Ambos	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%
No	80.0%	60.0%	20.0%	100.0%	100.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Para el sector de empresas grandes el motivo principal de desvinculación laboral femenina son los cambios en la situación familiar (léase embarazos, etc.), en los hombres la disminución de la actividad en el sector.

Autopartista Chico	Motivos de desvinculación laboral				
	Cambios en la Firma	Cambios en la situación familiar del empleado	Disminución de la actividad	Razones Personales	Cambio de lugar de trabajo (mejores sueldos)
Si Mujeres	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%
Si Hombres	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%
Si Ambos	7.7%	0.0%	38.5%	7.7%	7.7%
No	92.3%	84.6%	61.5%	92.3%	84.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Para las empresas chicas los motivos de desvinculación femenina son, como para las grandes, los cambios en la situación familiar, pero el mismo motivo y los mejores sueldos explican la desvinculación masculina.

Percepción empresaria acerca del nivel socio económico de la mayor parte del personal femenino

El **88.9%** de los encuestados responden nivel Medio a Bajo. Sólo el **5.6%** dijo que eran de nivel medio – alto. El **5.6%** no contesta.

PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE ACTUALMENTE SE DESEMPEÑAN MUJERES

Administrativas	66.7%
Contadora	33.3%
Operarias	33.3%
Control de calidad / producto	22.2%
Telefonista / recepción	16.7%
Recursos humanos	11.1%
Comercial	5.5%
Encargada de sistemas informáticos	5.5%
Jefatura de proyectos	5.5%
Limpieza	5.5%
Logística	5.5%

El 67% de los empleadores nombra que las mujeres se encuentran en los puestos de trabajo de “administrativas”, aunque como podrá constatarse más adelante, aún en este tipo de puesto de trabajo se desempeñan más hombres que mujeres. Le siguen un 33% de las empresas que mencionan “contadora”, y

“operarias”, luego puestos de control de calidad y telefonista/recepción. Las menos como limpieza y jefatura de proyectos entre otros.

Obstáculos para que se emplee mayor cantidad de mujeres para cubrir los puestos de trabajo, por tipo de autopartista

	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Instalaciones inadecuadas	20.0%	7.7%
Tipo de trabajo	0.0%	23.1%
Ninguno	40.0%	53.8%
NC	40.0%	15.4%
Total	100.0%	100.0%

El 33% de los autopartistas de empresas pequeñas que se refieren al tipo de trabajo como un impedimento para tomar mujeres, argumentan que es por una cuestión de fuerza física. Un 20% de los empresarios grandes consideran que no tienen instalaciones adecuadas (baños, zonas para cambiarse, etc.). Un entrevistado expresó que los obstáculos se deben a una cultura organizacional inadecuada, refiriéndose al ambiente de trabajo, bromas entre hombres, cuestiones de "comodidad" de un ambiente masculino.

Profundizando en este ítem se expresan algunos otros aspectos:

Quienes contestaron no tener Ningún obstáculo dicen:

- No se presentó ninguna mujer.
- El problema es general, no exclusivo de mujeres, tendrían que cambiar las leyes laborales, los sindicatos, y están en el juego de los juicios.
- Ha ido creciendo.
- La mujer produce más supervisada por mujeres que por hombres, han obtenido más calidad con mujeres.
- Al revés, las mujeres en estas tareas (producción) son más prolijas y puntillosas.

Quienes contestaron Instalaciones inadecuadas:

- Hay que adaptar la planta.
- Modificar las instalaciones, adecuarlas.

Quienes contestaron Por el tipo de trabajo:

- Es un trabajo duro para mujeres.
- Fuerza bruta a pesar de que usan puente grúa, manejan piezas de gran tamaño.
- Producción rigurosa por la temperatura (de 5 a 10° más que el del ambiente), o por movimiento de materiales.

DESEMPEÑO

Percepción del empleador con respecto del desempeño femenino con relación al masculino, por tipo de establecimiento

Autopartista grande

Autopartista Grande	Desempeño de las mujeres en comparación con los hombres con respecto a:						
	Puntualidad	Responsabilidad	Eficiencia	Capacidad organizativa	Iniciativa	Cumplimiento de instrucciones	Ausentismo
Mejor	20.0%	80.0%	20.0%	60.0%	0.0%	40.0%	20.0%
Peor	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%
Igual	40.0%	20.0%	80.0%	40.0%	60.0%	60.0%	60.0%
NC	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

El 40% de los empleadores de las empresas grandes sostienen que las mujeres son más impuntuales que los hombres y que tienen menos iniciativa, pero el 80% destaca que las mujeres son más responsables y el 60% que tienen más capacidad organizativa.

Autopartista Chico

Autopartista Chico	Desempeño de las mujeres en comparación con los hombres con respecto a:						
	Puntualidad	Responsabilidad	Eficiencia	Capacidad organizativa	Iniciativa	Cumplimiento de instrucciones	Ausentismo
Mejor	30.8%	38.5%	23.1%	38.5%	23.1%	46.2%	46.2%
Peor	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	7.7%	7.7%
Igual	53.8%	53.8%	61.5%	30.8%	53.8%	38.5%	30.8%
NC	7.7%	7.7%	15.4%	23.0%	7.7%	7.7%	15.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

El 46% de los empresarios chicos declaran que las mujeres faltan menos que los hombres y un 38% opinan que las mujeres son mejores en responsabilidad y capacidad organizativa y el rubro que la mayoría (46%) piensa que las mujeres se desempeñan mejor es en el cumplimiento de instrucciones.

El 15% dice que las mujeres son peores en iniciativa.

Percepción de estereotipos de desempeños

Qué valora más la empresa en el personal	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Intuición, dependencia, docilidad	100.0%	100.0%
Autonomía, racionalidad, seguridad	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%

Coherentemente con la concepción sobre que el salario femenino es complementario en el hogar, la totalidad de los encuestados valora el estereotipo típico de los atributos vinculados a la femeneidad.

REQUISITOS SOLICITADOS PARA EMPLEAR PERSONAL FEMENINO

Se solicita como requisito	Tipo de Autopartistas	
	Grande	Chico
Experiencia previa	80.0%	46.2%
Presencia	80.0%	15.4%
Cursos de capacitación	40.0%	53.8%

En todos los casos el “**estado civil**” no aparece como un requisito que se solicita. Sólo el **20.0%** de autopartistas grandes y el **7.7%** de las autopartistas chicas plantean una preferencia por mujeres solteras. El **15.4%** de las autopartistas chicas no contestaron.

El 80% de las grandes empresas solicita experiencia previa, también el 46% de las chicas.

La “presencia” es muy importante para las empresas grandes y poco para las pequeñas.

La capacitación es más importante para las empresas pequeñas que para las grandes que, a menudo, tienen capacitación propia.

Otros requisitos que se mencionaron fueron:

- Antecedentes policiales, referencias laborales, referencias de vecinos.
- Liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas en grupo, comunicación.
- Responsabilidad.

El **8.0%** de los encuestados contestaron que no solicitan **ningún requisito**.

Requisitos solicitados para los puestos de trabajo en que se desempeñan mujeres

En el caso de las **administrativas**:

Con respecto al nivel de escolaridad la mayoría de los autopartistas solicita secundaria completa.

Con respecto a la edad la mayoría de los empleadores declara que no es requisito, algunos establecen que se pide de 25 a 34 años, solo un caso solicita menor de 25 años.

Con respecto a la capacitación se requiere manejo de idiomas, de PC/ utilitarios y experiencia previa.

En el caso de puestos de **contaduría**:

Con respecto a los estudios algunos establecimientos exigen universitario completo, pero la mayoría solicita universitario incompleto (finalizando el estudio), es decir prefieren más jóvenes, y sin título (lo que implica menor salario).

Con respecto a la edad la mayoría responde "sin requisito de edad".

Otra capacitación: Asistencia a charlas / cursos de Ciencias Económicas, Manejo de PC.

En el caso de puestos de **operarias**:

Con respecto al nivel de escolaridad algunos solicitan primaria completa, pero muchos manifiestan que no es condición la educación, otros solicitan secundaria completa.

Con respecto a la edad plantean que no es requisito. Otros dicen que depende del sector, algunos que no se requiere capacitación, pero se pide experiencia.

Tareas nombradas: encargada de expedición y recepción, operadora de expedición, transporte de bultos, costura, afiladora.

En el caso de puestos de **control de productos/ analista de calidad**, se requiere universitario incompleto o completo y manejo de sistemas ISO y normas de calidad

En el caso de las **telefonistas/ recepcionistas**, la mayoría pide secundaria completa y manejo de idiomas.

En el caso de **logística**, se requiere universitario completa y la edad no es requisito.

En el caso de **recursos humanos**, se requiere terciaria completa o secundaria completa, de 21 a 44 años.

En el caso de **jefatura de proyectos** se requiere universitario completo, la edad no es requisito.

En el caso de **comercial** (gerente / asistente) mínimo terciario, desde 25 años. Manejo de idiomas.

En el caso de **encargada de sistemas** se requiere universitario completo y de 25 a 34 años.

En el caso de **limpieza** no se requiere estudios, ni edad.

BÚSQUEDA DE PERSONAL FEMENINO

Se presentaron respuestas múltiples. Se toman aquellas respuestas afirmativas para cada uno de los casos.

Se busca y selecciona personal femenino:	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Por medio de Agencia / Consultora	60.0%	23.1%
Por referencia	20.0%	46.2%
De manera directa	40.0%	53.8%
Por bolsa de trabajo	0.0%	0.0%

En gran medida las empresas grandes buscan personal femenino por medio de agencias, aunque un 40% lo hace de manera directa. Esta última modalidad es la preferida por un 54% de los autopartistas chicos. Ninguno apela a las bolsas de trabajo.

Otra forma de buscar personal que se mencionó fue:

- Plan Primer Paso.

Aspectos apreciados para emplear personal por tipo de establecimiento

Autopartista Grande	Mucho	Poco	Nada	NC	Total
Compromiso con el trabajo	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Puntualidad	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Concentración en el trabajo	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Identificación con los objetivos de la empresa	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Confiabilidad	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Capacidad organizativa	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Empeño para superarse	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Interés en capacitarse	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Práctica de la religión	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%

Los aspectos más apreciados por las empresas grandes son el compromiso con el trabajo, la concentración, la identificación con los objetivos de la empresa y la confiabilidad. El interés por capacitarse de parte del personal a emplear no parece adquirir demasiada importancia.

Autopartista Chico	Mucho	Poco	Nada	NC	Total
Compromiso con el trabajo	92.3%	0.0%	0.0%	7.7%	100.0%
Puntualidad	76.9%	15.4%	0.0%	7.7%	100.0%
Concentración en el trabajo	84.6%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
Identificación con los objetivos de la empresa	92.3%	0.0%	0.0%	7.7%	100.0%
Confiabilidad	84.6%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
Capacidad organizativa	53.8%	30.8%	0.0%	15.4%	100.0%
Empeño para superarse	76.9%	7.7%	0.0%	15.4%	100.0%
Interés en capacitarse	84.6%	7.7%	0.0%	7.7%	100.0%
Práctica de la religión	7.7%	0.0%	0.0%	92.3%	100.0%

Los autopartistas chicos, en cambio valoran mucho el interés por capacitarse de quien vayan a emplear, igual la concentración en el trabajo y la confiabilidad, pero lo que más valora el 92% de los encuestados es la identificación con los objetivos de la empresa y el compromiso con el trabajo.

CAPACITACIÓN

Diferencia en la “capacitación previa” con la que se incorporan las mujeres y varones a los cargos

El **50.2%** plantea que no existen diferencias, sin embargo, en la profundización de las entrevistas algunos dicen:

“Depende del puesto laboral. Las mujeres amplían su campo de acción, hay funciones en las que no hay mujeres (ingeniería logística) quizás por las condiciones laborales no se han desarrollado o por desinterés femenino”.

“El hombre tiene más oportunidades.”

“En producción no tienen la capacitación necesaria, las mujeres”.

“Hay que capacitarlas”.

“La mayoría de la capacitación se la dan a los hombres, lo que hace que ocupen cargos más importantes.”

“Los varones tienen capacitación técnica”.

Diferencia en la “experiencia previa” con la que se incorporan las mujeres y varones en los puestos de trabajo

El 56% de los empleadores dice que ninguna, pero amplían:

“No tiene gente con experiencia, no hay mucha gente que conozca el tema.”

“No tienen experiencia las mujeres en este rubro (producción)”

“Varía según los puestos. Generalmente se requiere experiencia mínima de tres años. Por ahí a la mujer se le requiere menos experiencia porque ocupan cargos menos importantes”.

Valoración por parte del empleador de capacidades para tomar personal por tipo de establecimiento

Autopartista Grande	Mucho	Poco	Nada	NC	Total
Conocimientos generales	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Conocimientos técnicos específicos	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Capacidades relacionadas con el pensamiento lógico operativo	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Capacidades relacionadas con el saber hacer	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Capacidad de aprendizaje	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Capacidad de trabajo en equipo	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Polivalencia funcional	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Capacidad de interpretar consignas	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Facilidad para adaptarse a las innovaciones	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Autonomía en el proceso de trabajo	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Capacidad para tomar decisiones	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Destreza	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%

A todos los empleadores de las autopartistas grandes les interesan mucho los conocimientos técnicos específicos, la capacidad de trabajo en equipo y la polivalencia funcional. Al 80% de ellos poco les interesan los conocimientos generales.

Autopartista Chico	Mucho	Poco	Nada	NC	Total
Conocimientos generales	38.5%	38.5%	0.0%	23.1%	100.0%
Conocimientos técnicos específicos	53.8%	23.1%	0.05	23.1%	100.0%
Capacidades relacionadas con el pensamiento lógico operativo	53.8%	23.1%	0.0%	23.1%	100.0%
Capacidades relacionadas con el saber hacer	61.5%	7.7%	0.0%	30.8%	100.0%
Capacidad de aprendizaje	61.5%	15.4%	0.0%	23.1%	100.0%
Capacidad de trabajo en equipo	62.9%	7.7%	0.0%	23.1%	100.0%
Polivalencia funcional	62.9%	7.7%	0.0%	23.1%	100.0%
Capacidad de interpretar consignas	84.6%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
Facilidad para adaptarse a las innovaciones	76.9%	0.0%	0.0%	23.1%	100.0%
Autonomía en el proceso de trabajo	46.2%	15.4%	7.7%	30.8%	100.0%
Capacidad para tomar decisiones	53.8%	7.7%	15.4%	23.1%	100.0%
Destreza	7.7%	0.0%	0.0%	92.3%	100.0%

A más de la mitad de los empleadores de establecimientos pequeños, les interesa antes que los conocimientos técnicos, la capacidad para interpretar consignas y la facilidad para adaptarse a las innovaciones y, a algunos (15%) no les interesa la capacidad para tomar decisiones por parte del personal, ni la autonomía en el proceso de trabajo (8%).

La polivalencia funcional es mencionada por un 63% de este tipo de empresarios como un ítem de mucho interés, pero los empresarios grandes la mencionan todos (100%) como de gran interés.

Origen de las necesidades de capacitación según tipo de establecimiento

Las necesidades de capacitación surgen de:	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
La incorporación de nuevas tecnologías	60.0%	69.2%
Exigencias de costos y optimización de procesos	40.0%	76.9%
Modificaciones de la organización del sistema de producción y trabajo	40.0%	53.8%
La diversificación de la producción	20.0%	46.9%
La escasa formación con la que llegan los empleados	40.0%	53.8%

La mayoría de los autopartistas, tanto los grandes (en un 60%) como los pequeños (en un 69%) vinculan las necesidades de capacitación a la incorporación de nuevas tecnologías.

Los empleadores de establecimientos pequeños relacionan, más que los grandes, la capacitación con la exigencia de costos y la optimización de los procesos.

También una buena parte de los establecimientos menciona que las modificaciones de la organización del sistema de producción y de trabajo se relacionan con las necesidades de capacitación.

La escasa formación con que llegan los empleados a la empresa es considerada por un 54% de las empresas chicas como origen de las necesidades de capacitación, en tanto que, menor cantidad (el 40%) de las grandes opina que la capacitación tiene origen en la escasa formación que trae la mano de obra.

Disposición a cooperar para capacitar mano de obra en el establecimiento, por tipo de establecimiento

	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Si	80.0%	61.5%
No	20.0%	7.7%
Depende de la situación de la empresa	0.0%	30.8%
Total	100.0%	100.0%

Se puede apreciar una alta disposición a cooperar por parte de las empresas grandes (80%) y chicas (61%), pero en éstas ello está más ligado a la situación por la que atraviese la empresa.

Formas en las que concretaría la cooperación para capacitar al personal, por tipo de establecimiento

(El 100% corresponde a la totalidad de las autopartistas. Se toman las respuestas afirmativas al ítem considerado.)

Formas en las que concretaría su cooperación	Tipo de Autopartista	
	Grande	Chico
Incorporando pasantes	80%	53.8%
Permitiendo prácticas en la empresa	60%	38.5%
Costeando la capacitación	20.0%	15.4%
Costeando parte de la capacitación	20.0%	7.7%
Cubriendo traslados, seguro y refrigerio	20.0%	0.0%

El 80% de las autopartistas grandes responden que cooperarían incorporando pasantes, siendo menor la cantidad de empresas chicas que estarían dispuestas a esa modalidad de cooperación (54%). De todos modos ambos tipos de establecimientos tienen una alta disposición en este aspecto, y ello marca una diferencia sustancial con la cantidad de empresas que están dispuestas a costear toda o parte de la capacitación o cubriendo traslados, seguro y refrigerio.

Más empresas grandes (60%) que chicas (38%) están dispuestas a permitir prácticas en su establecimiento.

Los que contestan que no costearían capacitación, dicen:

- Se hace capacitación interna.
- Los empleados de cargos más altos van a un programa de capacitación de Renault.
- Tienen programa de capacitación propio traído de Italia.

Los que contestan que sí aceptarían pasantías dicen:

- Quieren pasantes (10 personas por año), con acuerdo con la Universidad Católica, no lograron negociar con la Universidad Nacional por los costos.
- Se han incorporado varios pasantes que tienen 60 días para capacitación y después rotan en producción. Traen pasantes del Instituto Renault y de la Facultad de Ingeniería.

Adopción de normas de control de calidad como pauta para la capacitación, por tipo de establecimiento

Han adoptado normas de control de calidad	Tipo de autopartista	
	Grande	Chico
Sí	100.0%	76.9%
No	0.0%	23.1%
Total	100.0%	100.0%

Todas las empresas grandes encuestadas han adoptado alguna norma de calidad, también el 77% de las empresas chicas.

Normas de calidad adoptadas

De los encuestados que dijeron tener certificación de calidad, el 73.3% cuenta con más de una norma.

Normas adoptadas	
AVSQ 94 (Exigencias a nivel europeo)	6.6%
EAQF (La que pide Renault)	26.7%
EAQF 94 Clase A (Es más que ISO, QS es superior a la que tienen hasta ahora)	20.0%
ISO 14000	6.6%
ISO 9000	53.3%
ISO 9001	13.3%
ISO 9002	33.3%
ISO A 959000	6.6%
ISO TS 16949	6.6%
Q1 (Es la que pide Ford)	6.6%
QS 9000	26.7%
VDAG 1 (Pide Mercedes Benz)	6.6%

Más de la mitad de las empresas dice contar la ISO 9000.

Tareas en que la empresa no consigue personal capacitado o le es difícil conseguir

Ninguna	38.9%
Gerenciamiento	5.6%
Planificación/administración de la producción	11.1%
Dirección de operarios	5.6%
Mantenimiento	5.6%
Matricería	16.7%
Especialistas en laboratorios	11.1%
Manejo de sistema CATIA	5.6%
Personal de taller	5.6%
Responsable automatismo (Especialista en robótica)	5.6%
Logística	5.6%
Capataz de fábrica	5.6%

Matricería es la tarea en la cual el 17% de las empresas dice tener dificultades o no conseguir personal, le siguen las menciones de “especialista en laboratorio” y de “planificación/administración de la producción”.

Comentarios:

Quienes contestaron planificación/administración de la producción plantean:

- El mercado no genera tantos procesos de trabajo acordes a la remuneración requerida por los que se ofrecen.

Quienes contestaron mantenimiento:

- Es un problema, porque o están trabajando (esto se aprende en fábrica) o es muy cara la contratación del servicio.

Quienes contestaron matricería:

- Hay poca gente que conoce el área y los que la conocen ya están empleados.
- Se busca personas que conozcan la puesta punto de balancines y prensas y colocación de matrices.
- Se busca un equivalente a afilador de herramientas. Lo que pasa es que es un trabajo artesanal y mal pago. La gente no se quiere capacitar en eso.
- Acá los afiladores son hombres, tienen mucha antigüedad (y ya se van muriendo), las mujeres podrían hacer este trabajo porque es de mucha precisión y concentración. No sé porque, pero ahora los jóvenes no quieren capacitarse en esta tarea, que es artesanal.

Quienes contestaron logística:

- Se ha profesionalizado hace poco tiempo.

EMPRESAS QUE TIENEN ÁREA DE SOLDADURA

Empresas que tienen área de soldadura	Tipo de autopartista	
	Grande	Chico
Sí	80.0%	46.2%
No	20.0%	53.8%
Total	100.0%	100.0%

Como puede apreciarse en el cuadro el 80% de las autopartistas grandes cuentan con área de soldadura, también el 53% de las chicas.

¿Qué producen los establecimientos que tienen área de soldadura?

Respuestas:

- Dispositivos electrónicos para el encendido y apagado automático de las luces de posición.
- Piezas de autos, tanques de combustible, proceso de cataforesis y pintura, respaldos y bases de asientos, cajas de carga para vehículos utilitarios, dispositivos y matricería.
- Estampado de chapas mecanizado, conjuntos soldados, procesos de pintura.
- Autopartes para Renault y FIAT, y faros para Cibié.
- Piezas de chapas estampadas para autos, silenciadores, cámaras catalíticas, componentes de caños de escape.
- Plástico inyectado, proceso de pintura.
- Hace las matrices y dispositivos (brazos de robot).
- Sistemas de escape.
- Autopartes de goma y goma metal.
- Elásticos, resortes, barras y conjuntos.

Advertencia: las tablas que siguen toman como 100% al total de empresas que dijeron tener área de soldadura (son respuestas múltiples).

Tipo de soldadura que tienen	Tipo de autopartista	
	Grande	Chico
De punto	50.0%	50.0%
Eléctrica	75.0%	50.0%
Autógena	50.0%	16.7%
Mig/Mag	25.0%	50.0%
Estaño de baja fusión	0.0%	16.7%
Beta sonido	25.0%	0.0%
Por proyección tungsteno	0.0%	16.7%

El 75% de las empresas grandes y el 50% de las pequeñas tienen soldadura eléctrica. Los otros tipos de soldadura están presentes en los dos tipos de establecimientos, excepto la beta sonido en las chicas y el estaño de baja fusión y por proyección tungsteno en las grandes.

Procedimiento que utilizan para soldar:

Respuestas múltiples.

Empresas que tienen área de soldadura	Tipo de autopartista	
	Grande	Chico
Manual	50.0%	66.7%
Semiautomático	50.0%	50.0%
Automático	75.0%	0.0%

El 75% de los establecimientos grandes utiliza para soldar el procedimiento automático, en cambio el 67% de las pequeñas usa aún el procedimiento manual y ninguna el automático.

El 50% de los grandes y la misma cantidad de los pequeños usa el procedimiento semi automático.

Habilidades básicas solicitadas para cubrir el área de soldadura

(Listado de respuestas):

- Destreza manual, concentración (trabajo en serie).
- Interpretación de planos, conocimiento de instrumentos de medición.
- Conocimientos específicos en soldadura.
- Saber soldar, precisión (no es trabajo pesado, pero sí es un trabajo a muy altas temperaturas).
- Para el procedimiento manual, el uso de la máquina. Para procedimiento semiautomático y automático, PLC y electromecánica.
- Saber manejar por lo menos una soldadora semiautomática.
- Conocimientos de herramientaje.
- Conocer el oficio.
- No contestan, 2 casos.

Requisitos solicitados para cubrir los puestos de trabajo en el área de soldadura

- Experiencia (haber trabajado antes en otras empresas, se les hace una prueba). (3 casos)
- Precisión en detalles de terminación. Autocontrol.
- Sexo masculino, menores de 35 o 40 años.
- Habilidad. Se lo capacita para la certificación.
- Ninguna (1 caso).
- No contestan (4 casos).

Personal femenino en el área de soldadura

De los establecimientos que cuentan con área de soldadura sólo uno tiene personal femenino, con una modalidad sui generis de contratación.

Los comentarios del empresario son los siguientes:

“El desempeño de las mujeres también es excelente en el área de soldadura. Las mujeres trabajan en sus casas y entregan el trabajo en fecha fijada (arman placas, sueldan con estaño). Se las motiva pagándole más (como horas extras) si producen más, no se le descuenta si producen menos”... “Las mujeres tienen menos distracciones mientras trabajan. Tienen mayor capacidad para estar más tiempo concentradas haciendo trabajo en serie. Tiene mayor habilidad manual sobre todo en trabajos de precisión y exactitud... Saben administrar de manera más responsable el tiempo y los recursos. Con herramientas de precisión más modernas, pueden incluso desarrollar soldaduras que de otra manera serían pesadas.”

“Creo que no hay demasiadas mujeres porque aún no se ha producido un cambio de mentalidad sobre todo en los empresarios responsables de emplear a las personas.”

Los que dijeron que no tienen mujeres en el área de soldadura, argumentan:

(Listado de respuestas);

- No pueden hacer ese trabajo. No tienen instalaciones.
- No es política de la empresa. Los que hacen soldaduras son hombres, aunque podrían hacerlo las mujeres también.
- No tomaron nunca.
- El trabajo es muy duro.
- Por las características del trabajo, contrastaría con la cultura organizacional.
- Siempre ha habido hombres. En el mercado no hay mujeres con experiencia. Se enseña mucho en colegios técnicos, donde van hombres. Lo podría desempeñar una mujer.
- No se dio nunca. Es relativamente pesado, no creo que existan profesionales femeninos.
- Por nada en particular.

Estaría dispuesta la empresa a incorporar mujeres en el área de soldadura:

Empresas que incorporarían mujeres en soldadura	Tipo de autopartista	
	Grande	Chico
Sí	0.0%	33.3%
No	100.0%	66.7%
Total	100.0%	100.0%

Los encuestados de las empresas grandes no expresaron ninguna disposición a tomar mujeres en el área, el 33% de los empleadores de empresas más pequeñas aceptarían hacerlo.

Aún dentro de los que contestaron que sí, no hay demasiada convicción: *“Por la recesión no tomarían personal. En principio entrarían mujeres pero nunca se dio el caso”* (duda).

EMPRESAS QUE NO TIENEN NINGÚN PERSONAL FEMENINO

Motivos por los cuales no tiene personal femenino en la empresa:

(Listado de respuestas):

- Trabajo muy pesado, no se ofrecen. Pero las mujeres son mucho más constantes que los hombres, no se distraen.
- Ninguna en particular. Nunca hubo demanda de parte de un postulante de sexo femenino.
- No son necesarias. Trabajo históricamente de hombres. Son condiciones inhumanas para trabajar.
- Hubo personal femenino en el área administrativas (secretarias). Se achicó la planta desde octubre a diciembre de 2000.
- Por el tipo de trabajo de taller. Trabajo pesado, es sucio, nunca se dio la situación.

Disposición para la incorporación de personal femenino, por tipo de establecimiento

¿La empresa estaría dispuesta a incorporar personal femenino?	Tipo de autopartista	
	Grande	Chico
Sí	0.0%	75.0%
No	100.0%	25.0%
Total	100.0%	100.0%

Ante esta pregunta un 75% de los empresarios de establecimientos chicos respondió afirmativamente. Pero las empresas grandes no mostraron ninguna disposición para incorporar mujeres al área de soldadura.

Algunos de los que contestaron que no, dicen:

- Porque no tiene comodidades en su establecimiento para que trabaje la mujer (baños, etc.). Se hace difícil si no está organizada la empresa.
- En el taller las tareas exigen mucho esfuerzo físico (peso). Sólo se podría en sector administrativo pero por la estructura actual de la empresa exigiría reemplazar al personal actual.

A los que contestaron que incorporarían personal femenino se les solicitó dijeran en que áreas:

Áreas en que podría incorporarse personal femenino:

De las empresas que actualmente no tienen ninguna mujer, 1 caso respondió que tomaría mujeres “en el área de servicios”.

Tres casos responden “en el área de producción y reparación”. Sólo uno menciona en cuanto la tarea a realizar: embalaje.

El 75% responde “en el área administrativa contable”.

Estructura de la muestra

Tipo de Autopartistas		%
Grande	6	24.0
Chico	19	76.0
Total	25	100

Se consideró grande a aquellos establecimientos con más de 100 empleados.

Los datos del estudio relativos a los establecimientos autopartistas grandes son indicativos, y no generalizables desde lo estrictamente estadístico.

3. SÍNTESIS

Los empresarios autopartistas entrevistados de Córdoba y Gran Córdoba consideran que las perspectivas futuras del sector autopartista son negativas y esa visión se intensifica en un 89% de los establecimientos pequeños.

Sólo respondieron que las perspectivas son positivas, un 10% de los chicos y un 33% de los grandes.

Curiosamente, en términos generales e incongruentemente con las perspectivas que los empresarios evalúan para el sector y las empresas del sector, un 50% de los autopartistas grandes y una cifra levemente mayor de los empresarios pequeños piensan que el devenir de sus empresas será mejor que hasta ahora.

Esta diferencia entre lo que opinan acerca “del sector” y “de sus empresas” muestra, quizá, una mayor externalidad cuando se opina sobre las empresas del sector en abstracto.

Las innovaciones tecnológicas que los autopartistas reconocen como tales y que se incorporaron al sector en Córdoba fueron en su mayoría las de automatización, mecanización y robótica - 36%- y certificación de calidad - 24%. El resto reconoce innovaciones tecnológicas en informática, formación de personal, y tecnologías específicas de producción.

De las innovaciones del sector que los entrevistados declararon conocer y saber que se han incorporado en Córdoba, un 72% dicen haber incorporado la automatización a su empresa y un 20% las certificaciones de calidad.

Las innovaciones en la gestión de negocios es un ítem muy poco integrado a las empresas, mientras que la formación de personal fue la menos mencionada como una forma de innovación tecnológica.

Los que contestaron no haber realizado innovaciones tecnológicas en su empresa manifiestan que los motivos fueron los impedimentos económicos–financieros, la relación máquina–trabajo y los problemas legales.

Más de la mitad de las autopartistas grandes tiene una presencia directa en el mercado exportador, pero también un 42% de las chicas lo tiene. Las que producen sólo para el mercado interno sin relación indirecta, ni directa con el mercado exportador van de un 16,7% (en el caso de las grandes) a un 10% (en el caso de las chicas).

PERSONAL

El 96% de las empresas tiene personal, solo un 4% de las empresas de la muestra contestan no tener ningún personal (se trata de empresas pequeñas).

El 72% de las autopartistas tiene personal femenino (aunque sea una mujer), mientras el 24% no tiene personal femenino en su empresa.

Las empresas grandes son las que más mencionan tener mujeres en su planta de personal (83%). El 68% de las autopartistas chicas tienen mujeres y son las que tienen el porcentaje más alto de establecimientos que no tienen ninguna mujer (26%).

Las mujeres ocupadas en el sector son aproximadamente el 6% de todo el personal empleado en el sector autopartista.

El 22% de las autopartistas aumentó personal desde hace cinco años a la fecha. En tanto que el 56% lo redujo en el mismo período.

El 60% de las empresas grandes responden que hace 5 años tenían mayor cantidad de personal de los dos sexos, también hace tres años y hace un año en el que el 40% de las empresas grandes declaran que tenían más personal. En comparación con hace 5 años la cantidad de empresas grandes que mencionan que tenían igual cantidad de personal aumenta con relación a tres años atrás y vuelve a bajar al 20% desde hace un año. Recién desde hace tres años un 20% de las empresas grandes exponen que tienen menos personal y esa cifra aumenta a 40% desde hace un año.

Un 31% de las empresas pequeñas dicen que tenían más personal hace 5 años, hace tres y el mismo porcentaje se mantiene desde hace un año. Pero en el último año un 54% dice que la cantidad de personal es la misma, aumentando este porcentaje en comparación con 3 años anteriores y 5 años antes.

Un 15% dice que tiene menos personal en cada uno de los períodos tomados.

Aquellos autopartistas que redujeron personal, en el caso de los grandes, la reducción fue de personal masculino (33%) o ambos sexos (33%). En el caso de los chicos, se redujo personal masculino en un 28,6%, femenino en un 14.3% y de ambos sexos, un 43%. La mayor reducción de empleados varones que de empleadas mujeres se explica por la alta proporción de los trabajadores hombres en el sector.

El 60% de las empresas grandes y el 46% de las chicas cree que tendrá más personal en los próximos tres años, solo un 8% de las chicas plantea que su perspectiva es reducir personal.

El 56% de los autopartistas que dijeron que existían obstáculos para tomar mayor cantidad de personal los ubica en los problemas de la demanda. Otro 22% en el contexto político económico, un 17% en la capacitación y un 23% en otros.

En cuanto a la proporción de personal femenino/masculino por función ocupacional y tipo de empresa:

a) Personal “profesional”: El 23% de las autopartistas chicas dice tener más personal femenino en el área profesional. El resto de las empresas chicas (54%) tiene más varones en este rubro. Un 15% de este tipo de empresas directamente no cuenta con personal profesional.

El 80% de las autopartistas grandes mencionan tener menos mujeres que hombres en este rubro.

Más establecimientos grandes que chicos mencionan tener menos mujeres que hombres profesionales.

b) Personal "técnico": El 40% de las empresas grandes y el 31% de las chicas no tienen mujeres en el área técnica.

De las empresas que sí tienen mujeres entre su personal técnico el 40% de las grandes dice tener menos personal femenino que masculino, en tanto sucede lo mismo en el 46% de las empresas pequeñas.

Más empresas chicas, que grandes, tienen menos mujeres que varones en el área técnica.

c) Personal "operario": Una mayor cantidad de autopartistas chicos, comparados con las grandes, no tienen mujeres en el área operativa, ya que el 40% de los autopartistas grandes no tiene mujeres operarias y en los chicos el porcentaje se eleva al 61%.

En cambio, mayor cantidad de empresas grandes (el 40%) tienen menos mujeres que varones en su planta de personal operario, ya que esa cifra para los establecimientos chicos es del 31%.

Las empresas grandes están más proclives a incrementar el personal femenino profesional.

En general, la disposición a incrementar el personal femenino es preferentemente para profesionales o administrativas.

Sin embargo al profundizar la disposición de los empresarios para cada rubro, los entrevistados detallan una serie de tareas que podrían demandar, incluso en el sector operario.

Un 20% de los establecimientos grandes y un 38% de los chicos dice que es factible que aumente la cantidad de personal femenino en tareas técnicas, lo cual indica que es mayor la cantidad de empresas pequeñas dispuesta a incorporar personal femenino en el sector de operarios.

Respecto de Factibilidad de aumento de personal femenino "operarios"

Más empresas chicas que grandes son proclives a tomar operarias, ya que un 40% de los empresarios de establecimientos grandes y un 54% de los chicos considera que es factible que aumente la cantidad de personal femenino como operarias.

Las principales tareas en las que las empresas aumentarían el personal femenino operario son: Armado de subconjuntos, ensambles, Costura, Control de calidad, Montaje, inyección de plástico, Puesta a punto de máquina, cambiar válvulas, Embalaje, Inspección visual, Envasado de despacho, entrega, Informática, Afilado de herramientas.

Ningún empresario estaría dispuesto a tomar mujeres no calificadas.

Personal Femenino por áreas

Un 60% de las empresas grandes cuentan con menos mujeres que varones en el área servicios, en tanto la cantidad que mantiene una supremacía de personal masculino entre las chicas, es menor (un 31%). Pero todos los establecimientos grandes tienen mujeres en el área de servicios.

En el área de producción/reparación en ningún caso hay más mujeres que hombres, por el contrario, el 60% de las grandes empresas y el 54% de las pequeñas no tiene mujeres en esta área.

El 100% de las autopartistas grandes y el 38% de las pequeñas tiene menos mujeres que varones en el área administrativa/contable. Aunque todos los grandes, tienen al menos una mujer en esta área. Un 15% de las empresas chicas no tiene mujeres en administración y contabilidad.

Solo un 20% de las autopartistas grandes plantea la posibilidad de incremento de personal femenino y lo haría en las siguientes tareas: Compras, Sistemas, Capacitación en calidad.

La factibilidad de incremento de personal femenino en producción y reparación es bastante alto (así lo sostienen un 40% en las grandes y un 38% de las chicas). Dicha incorporación es factible en tareas de: operarias, desarrollo, control, montaje, inyección de plástico, armado de conjuntos, colocación de mangueras en los resortes

En esta área existe una disposición del 20% de los establecimientos grandes y apenas algo más de los chicos.

CONDICIONES DE TRABAJO

a)“Permanente”: El 100% de los autopartistas encuestados que tienen personal declara que tienen alguna proporción de personal permanente, y que esa permanencia laboral es igual para mujeres que hombres.

Sólo el **5.6%** de las autopartistas no tiene personal femenino permanente.

Aunque los dichos de los encuestados referidos a la igualdad de las formas de contratación para hombres y mujeres puedan ponerse en "duda" si se contrastan con las estadísticas generales del país y de Córdoba, igualmente debe notarse que ninguno planteó que no tenía personal masculino en la modalidad de permanente.

b)“Temporario”: El 66.7% de las autopartistas dice que no tiene personal temporario. El 22.2% de las autopartistas dice que no tiene personal femenino temporario.

Solo el **11.1%** de las autopartistas dice que tiene personal femenino temporario.

c)“Changas”: El 94.4% de las autopartistas declara que no tiene personal haciendo “changas”. Sólo el 5.6% lo tiene y es de sexo masculino.

La permanencia del personal femenino es la misma que la de los varones empleados, según la contestación de todos los empleadores de empresas grandes, y del 77% de los chicos, solo un 8% de éstos plantea que la permanencia femenina es menor.

En la gran mayoría de los establecimientos grandes y pequeños las mujeres trabajan más de 40 hs. Ello puede reducir la empleabilidad de aquellas mujeres de bajos recursos que no puedan solucionar el cuidado de sus hijos, si a ello se añade el requerimiento de una disponibilidad horaria de fin de semana, trabajo nocturno u horas extras, las dificultades se potencian.

El 100% de los autopartistas grandes y el 85% de los chicos dice que el aguinaldo, los aportes jubilatorios y las vacaciones pagas son iguales para mujeres y para varones de su personal.

Luego de bastante reticencia de los empleadores a contestar, el 80% de las empresas grandes y el 46% de las chicas declara que el nivel de remuneración femenino es entre \$500 y \$1000, un 23% de los chicos dice que es entre \$300 y \$500. Ello indicaría que los sueldos de las mujeres en las empresas grandes son más altos que en las pequeñas.

Al interrogarse sobre los niveles de remuneración masculina no se detectan diferencias.

El **100.0%** de los encuestados afirma que no resulta más alto el costo de la mano de obra femenina.

Los autopartistas en general sostienen que el salario femenino es complementario al del hombre y en el caso de los grandes establecimientos, tal concepción es la opinión unánime. Sólo un 23% de los empleadores autopartistas considera que la mujer mantiene a la familia.

Para el sector de empresas grandes el motivo principal de desvinculación laboral femenina son los cambios en la situación familiar (léase embarazos, etc.), en los hombres la disminución de la actividad en el sector.

Para las empresas chicas los motivos de desvinculación femenina iguales que para las grandes.

El **88.9%** de los encuestados responden nivel Medio a Bajo. Sólo el **5.6%** dijo que eran de nivel medio – alto. El **5.6%** no contesta.

Puestos de trabajo en los que actualmente se desempeñan mujeres

El 67% de los empleadores nombra que las mujeres se encuentran en los puestos de trabajo de “administrativas”, aunque como podrá constatarse más adelante, aún en este tipo de puesto de trabajo se desempeñan más hombres que mujeres. Le siguen un 33% de las empresas que mencionan “contadora”, y “operarias”, luego puestos de control de calidad y telefonista/recepción. Las menos como limpieza y jefatura de proyectos entre otros.

Obstáculos para que se emplee mayor cantidad de mujeres para cubrir los puestos de trabajo, por tipo de establecimiento

El 33% de los autopartistas de empresas pequeñas que se refieren al tipo de trabajo como un impedimento para tomar mujeres, argumentan que es por una

cuestión de fuerza física. Un 20% de los empresarios grandes consideran que no tienen instalaciones adecuadas (baños, zonas para cambiarse, etc.). Un entrevistado expresó que los obstáculos se deben a una cultura organizacional inadecuada, refiriéndose al ambiente de trabajo, bromas entre hombres, cuestiones de "comodidad" de un ambiente masculino.

DESEMPEÑO

Percepción del empleador con respecto del desempeño femenino con relación al masculino, por tipo de establecimiento

El 40% de los empleadores de las empresas grandes sostienen que las mujeres son más impuntuales que los hombres y que tienen menos iniciativa, pero el 80% destaca que las mujeres son más responsables y el 60% que tienen más capacidad organizativa.

El 46% de los empresarios chicos declaran que las mujeres faltan menos que los hombres y un 38% opinan que las mujeres son mejores en responsabilidad y capacidad organizativa y el rubro que la mayoría (46%) piensa que las mujeres se desempeñan mejor es en el cumplimiento de instrucciones. El 15% dice que las mujeres son peores en iniciativa.

Percepción de estereotipos de desempeños

Coherentemente con la concepción sobre que el salario femenino es complementario en el hogar, la totalidad de los encuestados valora el estereotipo típico de los atributos vinculados a la femineidad.

Requisitos solicitados para emplear personal femenino

En todos los casos el “**estado civil**” no aparece como un requisito que se solicita. Sólo el **20.0%** de autopartistas grandes y el **7.7%** de las autopartistas chicas plantean una preferencia por mujeres solteras. El **15.4%** de las autopartistas chicas no contestaron.

El 80% de las grandes empresas solicita experiencia previa, también el 46% de las chicas.

La “presencia” es muy importante para las empresas grandes y poco para las pequeñas.

La capacitación es más importante para las empresas pequeñas que para las grandes que, a menudo, tienen capacitación propia.

El **8.0%** de los encuestados contestaron que no solicitan ningún requisito.

Requisitos solicitados para los puestos de trabajo en que se desempeñan mujeres

Con respecto al nivel de escolaridad la mayoría de los autopartistas solicita secundaria completa.

Con respecto a la edad la mayoría de los empleadores declara que no es requisito, algunos establecen que se pide de 25 a 34 años, solo un caso solicita menor de 25 años.

Con respecto a la capacitación se requiere manejo de idiomas, de PC/ utilitarios y experiencia previa.

En el caso de puestos de **operarias**:

Con respecto al nivel de escolaridad algunos solicitan primaria completa, pero muchos manifiestan que no es condición la educación, otros solicitan secundaria completa.

Búsqueda de personal femenino

En gran medida las empresas grandes buscan personal femenino por medio de agencias, aunque un 40% lo hace de manera directa. Esta última modalidad es la preferida por un 54% de los autopartistas chicos. Ninguno apela a las bolsas de trabajo.

Aspectos apreciados para emplear personal por tipo de establecimiento

Los aspectos más apreciados por las empresas grandes son el compromiso con el trabajo, la concentración, la identificación con los objetivos de la empresa y la confiabilidad. El interés por capacitarse de parte del personal a emplear no parece adquirir demasiada importancia.

Los autopartistas chicos, en cambio valoran mucho el interés por capacitarse de quien vayan a emplear, igual la concentración en el trabajo y la confiabilidad, pero lo que más valora el 92% de los encuestados es la identificación con los objetivos de la empresa y el compromiso con el trabajo.

CAPACITACIÓN

Diferencia en la “capacitación previa” con la que se incorporan las mujeres y varones en los cargos

El **50.2%** plantea que no existen diferencias, sin embargo, en la profundización de las entrevistas algunos argumentan razones de desconocimiento técnico por parte de las mujeres que las diferencian de los hombres.

Respecto a la diferencia en la “experiencia previa” con la que se incorporan las mujeres y varones en los puestos de trabajo, el 56% de los empleadores dice que ninguna.

Valoración por parte del empleador de capacidades para tomar personal por tipo de establecimiento

A todos los empleadores de las autopartistas grandes les interesan mucho los conocimientos técnicos específicos, la capacidad de trabajo en equipo y la polivalencia funcional. Al 80% de ellos poco les interesan los conocimientos generales.

A más de la mitad de los empleadores de establecimientos pequeños, les interesa, antes que los conocimientos técnicos, la capacidad para interpretar consignas y la facilidad para adaptarse a las innovaciones y, a algunos (15%) no les interesa la capacidad para tomar decisiones por parte del personal, ni la autonomía en el proceso de trabajo (8%).

La polivalencia funcional es mencionada por un 63% de este tipo de empresarios como un ítem de mucho interés, pero los empresarios grandes la mencionan todos como de gran interés.

Origen de las necesidades de capacitación según tipo de establecimiento

La mayoría de los autopartistas, tanto los grandes (en un 60%) como los pequeños (en un 69%) vinculan las necesidades de capacitación a la incorporación de nuevas tecnologías.

Los empleadores de establecimientos pequeños relacionan, más que los grandes, la capacitación con la exigencia de costos y la optimización de los procesos.

También una buena parte de los establecimientos menciona que las modificaciones de la organización del sistema de producción y de trabajo se relacionan con las necesidades de capacitación.

Disposición a cooperar para capacitar mano de obra en el establecimiento, por tipo de establecimiento

Se puede apreciar una alta disposición a cooperar por parte de las empresas grandes (80%) y chicas (61%), pero en éstas ello está más ligado a la situación por la que atraviese la empresa.

Formas en las que concretaría la cooperación para capacitar al personal, por tipo de establecimiento

El 80% de las autopartistas grandes responden que cooperarían incorporando pasantes, siendo menor la cantidad de empresas chicas que estarían dispuestas a esa modalidad de cooperación (54%). De todos modos ambos tipos de establecimientos tienen una alta disposición en este aspecto, y ello marca una diferencia sustancial con la cantidad de empresas que están dispuestas a costear toda o parte de la capacitación o cubriendo traslados, seguro y refrigerio.

Más empresas grandes (60%) que chicas (38%) están dispuestas a permitir prácticas en su establecimiento.

Normas de Calidad

Todas las empresas grandes encuestadas han adoptado alguna norma de calidad, también el 77% de las empresas chicas.

De los encuestados que dijeron tener certificación de calidad, el 73.3% cuenta con más de una norma.

Más de la mitad de las empresas dice contar la ISO 9000.

Tareas en que la empresa no consigue personal capacitado o le es difícil conseguir

Matricería es la tarea en la cual el 17% de las empresas dice tener dificultades o no conseguir personal, le siguen las menciones de “especialista en laboratorio” y de “planificación/administración de la producción”.

EMPRESAS QUE TIENEN ÁREA DE SOLDADURA

El 80% de las autopartistas grandes cuenta con área de soldadura, también el 53% de las chicas.

El 75% de las empresas grandes y el 50% de las pequeñas tienen soldadura eléctrica. Los otros tipos de soldadura están presentes en los dos tipos de establecimientos, excepto la beta sonido en las chicas y el estaño de baja fusión y por proyección tungsteno en las grandes.

El 75% de los establecimientos grandes utiliza para soldar el procedimiento automático, en cambio el 67% de las pequeñas usa aún el procedimiento manual y ninguna el automático.

El 50% de los grandes y la misma cantidad de los pequeños usa el procedimiento semi-automático.

Personal femenino en el área de soldadura

De los establecimientos que cuentan con área de soldadura sólo uno tiene personal femenino, con una modalidad sui generis de contratación.

Los encuestados de las empresas grandes no expresaron ninguna disposición a tomar mujeres en el área, el 33% de los empleadores de empresas más pequeñas aceptarían hacerlo, aunque no mostraban demasiada convicción.

EMPRESAS QUE NO TIENEN NINGÚN PERSONAL FEMENINO

Las empresas grandes no mostraron ninguna disposición para incorporar mujeres al área de soldadura.

De las empresas que actualmente no tienen ninguna mujer, sólo un caso respondió que tomaría mujeres “en el área de servicios”.

Tres casos responden “en el área de producción y reparación”. Sólo uno menciona en cuanto la tarea a realizar: embalaje.

El 75% responde “en el área administrativa contable”.