

IV. CONCLUSIONES GENERALES

El mercado de trabajo turístico/hotelero del Valle de Punilla se estructura, con algunas particularidades, ligado a las dos dimensiones básicas de todo mercado laboral (la oferta de puestos de trabajo –los empleadores- y la demanda de empleo -la fuerza de trabajo-). La conformación de estas dos dimensiones y de sus relaciones está ligada, entre otros factores, a las peculiaridades de una actividad de un provincia mediterránea y al movimiento global de la economía, en un período de grandes transformaciones del mercado de trabajo en la Argentina.

En un mercado laboral nacional signado por la destrucción de puestos de trabajo, alta desocupación, subocupación, informalidad y baja del salario real, el sector turístico/ hotelero se desenvuelve como uno de los pocos sectores dinámicos y, a la vez, con ciertas características de una rama tradicional en el sentido de la utilización de mano de obra extensiva.

En el contexto cambios profundos de la dinámica económica y social, el sector turístico del Valle de Punilla no presenta profundas transformaciones, ni reestructuraciones. Ya sea por el lado de la oferta de servicios de turismo y de puestos de trabajo, como por el lado de la conformación de la demanda de empleo; ello a pesar de algunas modificaciones producto del desarrollo del sector y de la mayor competencia.

Desde la dimensión de los empleadores

Desde la dimensión de los empleadores, el mercado laboral del sector turístico/hotelero del Valle de Punilla es visto por los empresarios con bastante optimismo, con perspectivas de crecimiento y esta percepción aumenta inversamente al tamaño de los establecimientos. Sin embargo, esa visión se sostiene más en las perspectivas generales del país y del sector, que en la incorporación de innovaciones tecnológico/ administrativas o de transformaciones más o menos estructurales de servicios básicos y no básicos de los hoteles, que permitan suponer una mayor competitividad del sector a nivel nacional o internacional.

Subsiste, como un mercado de trabajo que ocupa mayoritariamente mujeres, cuyo desempeño está vinculado a tareas que son extensión del trabajo doméstico y, por tanto, consideradas tradicionalmente femeninas, aunque los establecimientos grandes presentan una proporción pareja de personal de ambos sexos, lo que marca una

tendencia a cierta masculinización a medida que se evoluciona hacia una mayor valoración y calidad de los puestos de trabajo o de mayor prestigio.

En general las reducciones de personal no han sido demasiado pronunciadas (si se las compara con las del sector autopartista, por ejemplo) a causa de la temporalidad típica de la actividad – que aún no ha sido revertida- por lo que subsiste la ocupación formal de una mínima planta de personal anual, y otra, más informalizada e intermitente.

Las mujeres son ocupadas, en todos los tipos de establecimientos, en funciones operativas, fundamentalmente, mientras lo varones lo hacen, por lo general en funciones gerenciales.

La disposición a ocupar personal femenino en el futuro guarda las mismas marcas que tiene que ver con la discriminación de género por puesto de trabajo y función, que tienen actualmente los establecimientos.

El sector en gran parte, continúa siendo un oferente de puestos de trabajo de “baja calidad” signados por la informalidad, que es opacada por los empleadores, pero que las mujeres que trabajan actualmente en el sector desmienten tanto como las estadísticas generales del país.

La inestabilidad laboral, la falta de beneficios sociales, la extensa jornada laboral, etc. son todos elementos que hacen a condiciones de trabajo altamente precarias especialmente para las mujeres que, en todos los establecimientos, pero más pronunciadamente en los hoteles chicos son las más afectadas. Ello puede notarse en el análisis a partir de las “leves” diferencias que aparecen en estos rubros en relación a los varones y lo sugiere, además, el alto porcentaje de empleadores que se niegan a contestar estas preguntas.

Las colonias de vacaciones son, en este sentido, las que ofrecen mejores condiciones de empleo, siguiéndole los hoteles grandes y luego lo chicos.

El sector también se destaca por los bajos salarios en general y los femeninos en particular, con el agravante de que en gran medida no son anualizados. Sin embargo, los empleadores de este mercado de “mujeres” son concientes de que el salario femenino es, para muchas familias el principal ingreso y, tal vez por ello, no considera que el personal femenino se conforme con menores salarios y beneficios sociales de los que ya recibe. Al poder disciplinador de las

condiciones negativas del mercado laboral en el país y en la provincia, al mercado turístico/hotelero en particular, se le suma el bajísimo nivel de conflictos laborales (con negociaciones “persona a persona”) y la presión, por el lado empleador, de una alta disponibilidad horaria y polifuncionalidad “natural”, agravada por la vulnerabilidad de la fuerza de trabajo femenina de sectores socioeconómicos bajos y signada por una baja calificación y nivel educativo.

Este parece ser un típico mercado laboral que recluta selectivamente a las mujeres no sólo sobre la base de su nivel educacional, sino también sobre la base de su situación sociofamiliar.

Los puestos de trabajo, en gran medida siguen “especializados” por género y “piramizados” también por sexo, las transformaciones del mercado de trabajo en general no han revertido profundamente este cuadro.

Los empleadores no distinguen diferencias de peso entre el desempeño de hombres y mujeres pero se nota una leve inclinación en los ítems referidos a eficiencia, capacidad organizativa y cumplimiento de instrucciones a favor de los varones, en tanto sostienen que en el desempeño de su personal prefieren “autonomía, racionalidad y seguridad”, es decir aquellos atributos que, a menudo, se vinculan a lo masculino.

Para emplear personal femenino, los establecimientos solicitan, en un alto porcentaje buena “presencia” física, ¹(más del 80% de los hoteles chicos mencionan esta exigencia) solicitud sugerente en relación a lo que plantean algunas empleadas y desempleadas de puestos de trabajo de camareras y mucamas, ítem que, además de sus connotaciones discriminatorias en relación al propio mercado femenino y al masculino, agrega un componente más a la vulnerabilidad de las trabajadoras.

Los empleadores aprecian mucho, además, la confiabilidad (por ello es tan utilizado el método de recomendaciones personales entre dueños o encargados, para tomar personal).

Las preferencias por sexo para cubrir los cargos, reproducen a su vez, claramente, los estereotipos femeninos y masculinos por puesto de trabajo. Aunque en este ámbito las etiquetas sexuales por cargo de trabajo no son tan marcadas como en el sector autopartista, igualmente muchos puestos de trabajo tienen alta preferencia de género.

¹ Nota: las especificaciones sobre los requisitos solicitados se detallan en el análisis sobre el punto.

Los empleadores de los establecimientos hoteleros de Punilla no exigen una capacitación muy especializada en los puestos de trabajo de mujeres (camareras, mucamas, etc.), ni valoran demasiado entrenamientos o habilidades ya que suponen son perfiles típicos de lo femenino y de las tareas del hogar. Tampoco pueden profundizar, ni en las habilidades que requieren, ni en la capacitación que exigen para los cargos. En general parece existir entre los empleadores una gran desorientación en cuanto a las competencias requeridas, o las dan por sentado o dicen que ellos o los otros empleados las enseñan. Les interesan mucho las capacidades relacionadas con el saber hacer, la capacidad de aprendizaje y la autonomía en el proceso de trabajo. Es decir, aquellos aspectos que los empleados puedan hacer y solucionar por si solos, sin que eso signifique trabajo en equipo, sino más bien flexibilidad para todo.

Expresan algunas dificultades para conseguir empleados en cocina y recepcionista/conserje.

No demuestran gran interés por capacitar al personal aunque esto es menos pronunciado en los hoteles grandes y colonias, mientras que los chicos y grandes son más proclives a cooperar para una capacitación de su personal.

En general, los encuestados de los establecimientos demuestran valorar la relación entre las condiciones de trabajo y la capacitación de sus empleados con respecto a la calidad del servicio hotelero, no obstante las limitantes de un sector altamente rigidizado en su estructura de gestión y organización (con atrasos tecnológicos llamativos) y, a la vez, altamente flexibilizado tradicionalmente en su estructura de contratación, resultan en una baja competitividad del sector en general (excepto algunos bolsones de hotelería de cierta innovación), y en perspectivas de oportunidades de ofrecimiento de mayor cantidad de puestos de trabajo pero, cuya calidad no muestra signos de revertirse en el corto plazo.

De esta manera, podemos apuntar que la gran debilidad del mercado de trabajo turístico/hotelero es su baja calidad (vista aquí desde óptica de las condiciones laborales de los puestos de trabajo que ofrece) y, su mayor fortaleza, es la alta proporción de demanda de mano de obra femenina.

La dimensión del mercado de trabajo turístico/hotelero desde el “lado de las mujeres empleadas del sector y de mujeres desocupadas del Valle de Punilla”

El mercado de trabajadores actuales y potenciales del sector turístico/hotelero está conformado mayoritariamente por mujeres de bajos recursos y escaso nivel de calificación.

El mercado laboral se ve afectado por una alta rotación de la mano de obra femenina y por la estacionalidad de las fuentes de empleo.

Es posible inferir que buena parte de las trabajadoras tiene bastantes años en el desempeño de los empleos turísticos/hoteleros, rotando

por distintos establecimientos y cubriendo esos puestos de trabajo de manera estacional.

El ofrecimiento a las mujeres de bajos recursos, de puestos de trabajo que implican una extensión de las labores domésticas, no contribuye a elevar las competencias y la capacitación de la empleadas y potenciales empleadas del sector.

Entre las empleadas, a diferencia de lo que opinan empleadores y desocupadas, existe consenso en que el personal femenino se conforma con menos salarios y beneficios sociales que el personal masculino. De la misma manera, las mujeres ocupadas consideran que la oportunidades de progreso en el empleo son menores que las de los varones.

La baja calidad del empleo y las precarias condiciones de trabajo actúan como un círculo vicioso por el cual la oferta de puestos de trabajo (los empleadores) no demandan mejores calificaciones y habilidades femeninas, y las limitaciones de este tipo de mano de obra no contribuyen, a su vez, a conformar un mercado de trabajo de alta competencia en función de la calificación y capacitación de la fuerza de trabajo. En esta tesitura, el mercado laboral se estructura solo en función de la presión de los altos niveles de desocupación generalizados de la sociedad y de la insuficiencia del sector hotelero para absorber una cantidad mano de obra cada vez mayor y más empobrecida.

De esta manera, el mercado de trabajo del servicio doméstico domiciliario funciona como un mercado complementario del mercado laboral turístico/hotelero, con las implicancias que ello tiene en relación tanto a las competencias y calificación de la mano de obra, como con respecto a las condiciones de trabajo. Dicho de otra manera, el mercado laboral turístico/ hotelero es para las empleadas y potenciales empleadas un ámbito, a veces, de mejores perspectivas que el del servicio doméstico domiciliario, pero de mayor peso horario y de tareas y, de todas formas, precario.

La fuerza de trabajo femenina busca empleo en el sector, aún cuando se encuentre ocupada, de manera casi constante, a causa de la estacionalidad y la baja calidad del trabajo.

Las mujeres ingresan a este mercado laboral por necesidades económicas de la familia y, su sueldo, en general, es complementario al del marido/pareja (a menudo considerado sostén y jefe del hogar, aunque la mujer trabaje) o de otros miembros del hogar.

La producción y reproducción familiar, de la que estas mujeres son el eje central, se asocian para el desarrollo de estrategias de sobrevivencia. A los ingresos del mercado de trabajo (en el caso de las empleadas) se le suelen sumar otras fuentes de ingresos monetarios o no monetarios provenientes de la familia o de trabajos intermitentes desde el hogar. Pero una buena porción de esa fuerza de trabajo femenina de Punilla desempleada, que no puede apelar, o ha agotado los mecanismos de ayuda familiar y barrial, se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad que las desempleadas de las grandes ciudades. En efecto, no se detectaron en Punilla ayuda estatal o no estatal para las desocupadas entrevistadas y presuponemos que esta ayuda, cuando llega, es en todo sentido menos generalizada que en la ciudad de Córdoba, a la vez que las oportunidades de capacitación son menores.

Tanto las ocupadas, como las desocupadas, consideran que su familia le ayuda a aumentar su empleabilidad y apoya el trabajo fuera del hogar, en una tesitura en la cual no son distinguibles los imperativos de la necesidad económica con las marcas tradicionales de género por las cuales, sino mediara la necesidad, primaría el deseo de que la mujer permaneciera en el hogar. Sin embargo las mujeres muestran una fuerte inclinación a valorar la importancia del trabajo en sus vidas y del salario para la familia.

Ello, a pesar de la baja calidad de sus empleos y de la doble jornada laboral (en los hoteles y en sus casas) que deben soportar ya que en todos los casos las mujeres realizan casi todas las tareas del hogar y de cuidado de los hijos pequeños en las cuales no aparecen los hombres involucrados, ni a nivel de “ayuda”.

El mercado de trabajo turístico/ hotelero por el lado de la demanda de puestos de trabajo se caracteriza por la desprotección laboral de sus trabajadoras y por las exiguas competencias de empleabilidad (aquellas necesarias para obtener un empleo de calidad, reciclarse y armar estrategias de búsqueda de ingresos) de las desempleadas de bajos recursos del Valle de Punilla.

La fuerte implicancia de factores tales como el nivel educativo, la situación de necesidad y pobreza, las marcas de género que operan en este tipo de fuerza laboral, los impactos propios del carácter de las personas desempleadas a nivel de la salud, la autoestima, etc. obstaculizan fuertemente la búsqueda de empleo. Sin embargo ningún factor incide tan fuertemente en las posibilidades de empleabilidad en las mujeres desempleadas como la responsabilidad única sobre el cuidado y la atención de sus hijos.

Los métodos de búsqueda de trabajo de las desempleadas son compatibles con los de los empleadores. La modalidad del “boca a boca” puede ser efectiva, pero perversa. Las mujeres están expuestas a la constante evaluación de su honestidad y comportamiento “pasivo” (no defensa de sus derechos de trabajadora) por los empleadores del sector y de una zona que se conocen y comunican entre sí para habilitar o no a una empleada, en una trama en la que se mezclan subjetividades y certezas. Por estas razones los empleadores no avalan las bolsas de trabajo y ello también complica la búsqueda de empleo en aquellas mujeres con hijos a cuidar que deben deambular por toda la zona para proporcionarse una fuente de empleo.

En general, las mujeres desempleadas de Punilla no consideran que el género tenga alguna influencia para conseguir un empleo y no pueden percibir fuertemente una discriminación de la que no tienen demasiada conciencia.

En mayor medida que las mujeres entrevistadas en ciudad de Córdoba, en las mujeres de Punilla, operan los estereotipos de género respecto a los puestos de trabajo, a la felicidad de las madres de hijos chicos en el hogar y a la importancia del éxito profesional.

CONCLUSIONES GENERALES DEL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR AUTOPARTISTA DEL GRAN CÓRDOBA

El sector autopartista de Córdoba se encuentra actualmente afectado por la recesión a nivel nacional, los vaivenes de la industria automotriz y el fuerte proceso de reconversión productiva e incorporación de tecnología, aunado a la tendencia al aumento de la productividad y las presiones de competitividad a nivel nacional e internacional.

Los profundos cambio en la estructura del sector afectan significativamente la dinámica de los autopartistas Pymes. Así, el retiro de algunas terminales, la interrupción de modelos, el desplazamiento de proveedores por el mayor contenido importado, la incapacidad de algunas autopartistas para adaptarse a las nuevas prácticas tecnoproductivas de las terminales (just in time, responsabilidad en la calidad, etc.) modificaron sustancialmente la participación de los autopartistas independientes en la demanda de las terminales, quienes orientaron una mayor proporción hacia autopartistas controlados e importaciones.

No obstante, como ya acotamos anteriormente, ninguna de estas transformaciones operaron sobre las diferenciales de género en cuanto al mercado de trabajo: el sector autopartista sigue constituyendo un mercado de trabajo fundamentalmente masculino.

Por el lado de los empleadores se consideran perspectivas negativas para el sector, aunque a nivel de sus empresas vislumbren mejoras en el futuro, cifradas posiblemente por la incorporación de tecnología que han realizado la mayor parte de los establecimientos.

El personal del sector autopartista es mayoritariamente masculino, mientras las mujeres representan aproximadamente el 6% de las empresas que tienen personal. Estas desarrollan funciones administrativas y profesionales, y muy pocas cubren funciones operativas. Las Pymes presentan aún menos presencia femenina que las grandes empresas, también en las áreas operativas. Y, de acuerdo a los resultados de la encuesta telefónica aplicada al universo de establecimientos autopartistas de la ciudad de Córdoba y el Gran Córdoba, no se registran mujeres trabajando en el área de soldadura.

Tanto las empresas grandes, como las Pymes redujeron el personal, pero todas especulan que en los próximos tres años podrán incorporar trabajadores, aunque las perspectivas de inserción de mujeres no muestra demasiada apertura de parte de los empleadores y, en todo caso, la mayor demanda de personal femenino se prevé en las funciones administrativas y profesionales.²

La formalidad laboral del sector y las condiciones de trabajo, son en general mejores que las del sector turismo/hotelero, no obstante existen diferencias de peso entre las empresas grandes y las Pymes, en las cuales el trabajo informal y temporario es bastante más generalizado que en las grandes empresas.

Por las entrevistas a los empresarios de la muestra se diría que no existen diferenciales en los beneficios sociales e ingresos del personal femenino en comparación con el masculino. No obstante, ello no se condice con los datos generales y en las entrevistas fue muy expresiva la constante respuesta de los empleadores *“Bueno, no sé, no se puede contestar esa pregunta, habría que comparar cargo por cargo, etc.”*.

Los estereotipos de género que atraviesan las relaciones laborales del sector se perciben claramente en la percepción empresaria de que el salario femenino es complementario al del hombre y en el caso de los grandes establecimientos, tal concepción es la opinión unánime. También en los obstáculos que plantean para emplear mayor cantidad de personal femenino, en las valoraciones de desempeño por sexo, en los requisitos de ingreso y en un sinnúmero de aspectos que surgen de las entrevistas.

Por otro lado, se nota una alta valoración de las competencias “técnicas” antes que de las “sistémicas” y un alto interés por la polivalencia funcional y la incorporación de pasantes.

² Nota: Las especificidades acerca de la demanda de mujeres por puesto de trabajo se hacen en el apartado de estudio de demandas y requisitos de admisión.

En términos generales, es posible convenir que el sector autopartista es un espacio en el cual se percibe una difícil inserción de las mujeres de bajos recursos a partir de la segmentación ocupacional de este mercado de trabajo, limitando los puestos de trabajo a las que las mujeres pueden optar. No obstante, algunos “nichos” pueden ser orientados hacia una demanda femenina de bajos recursos.

La tendencia del sector, desde el punto de vista de la oferta de puestos de trabajo es a la mayor flexibilidad, disociándose por un lado, en una oferta de trabajo de las Pymes de mayor informalidad laboral, y por otro, en una mayor formalización de los empleos de las empresas más grandes y de la demanda de una fuerza de trabajo con mayor calificación.

Las mujeres de bajos recursos de ciudad de Córdoba, con empleos previos de mayor calidad y definición que las de Punilla, con más iniciativas para la capacitación y de competencias de empleabilidad, sufren sin embargo una alta competencia a la hora de aspirar a un empleo. Y, aunque las marcas de género aparecen algo más atenuadas que en las mujeres de Punilla, los obstáculos para la búsqueda de empleo, para la capacitación y para la obtención de un puesto de trabajo son las mismas.

Por el lado de las mujeres que buscan empleo (ya sea en Punilla o en Córdoba) lo más resaltante que surge del estudio realizado son los siguientes aspectos:

Las mujeres desempleadas de bajos o ningún recurso exhiben un altísima intencionalidad de trabajar y presionan fuertemente por entrar a la Población Económicamente Activa con empleo. Las mujeres sin empleo de bajos recursos son justamente gran parte de aquellas que aparecen en los datos estadísticos como las mujeres que elevaron la participación femenina en la PEA y también son una buena parte de aquellas que figuran en la Población No Económicamente Activa (PNEA) como amas de casa o como quienes no buscan empleo en las semanas de la toma de los datos de la EPH.

Lo que este estudio ha arrojado es que las mujeres sin empleo de bajos recursos buscan afanosamente un empleo, que no son solo amas de casa (aunque siempre lo sean) y que buscan constantemente trabajo fuera del hogar aunque no figuren en las estadísticas como tales y, que en todo caso, el hecho de ser mujer (en una sociedad marcada por los valores masculinos y de clase social) es uno de los factores centrales que obstaculiza o impide la búsqueda y la efectivización de un empleo de calidad aceptable.

Estas mujeres se ven impelidas al mercado de trabajo con la fuerza social de la miseria, la indigencia, la desocupación de otros miembros del hogar y el abandono estatal y, por la fuerza singular de cada una de ellas que las lleva al empleo por necesidad de mantenerse y sustentar a sus hijos y familia. Es decir para sobrevivir.

Más allá de factores como alta desocupación estructural de nuestro país y otros, el mayor impedimento que se ha detectado, en el estudio, respecto a la empleabilidad y la capacitación de las mujeres desempleadas de bajos recursos es la situación, de estas mujeres, de prácticamente únicas responsables del cuidado de sus hijos y familias. Esta situación es una de las trabas principales que obstaculizan la búsqueda de un puesto de trabajo y la capacitación necesaria para competir por él. No son solo los déficits de educación y calificación, ni la falta de experiencia, ni el no “saber hacer”, ni limitaciones en la “polivalencia funcional”, ni siquiera las lagunas de la formación técnica de estas mujeres los factores que limitan su empleabilidad; a ellos se suman, con mucha más intensidad, las trabas de género de las cuales la responsabilidad no compartida de los hijos y del hogar es la principal. Por lo tanto, la implementación estatal y no estatal de guarderías públicas o mecanismos de ayuda en este sentido, se convierten en una de las políticas centrales a la hora de incentivar las posibilidades de empleabilidad de las mujeres de bajos recursos.

En función del escenario descrito hasta aquí, cuando las mujeres de bajos recursos buscan un empleo lo hacen, en general, en aquellos sectores que ofrecen los puestos de trabajo de menor calidad y mayor precariedad. Y, cuando los consiguen, se aferran a ellos con la desesperación de la necesidad acuciante y la conciencia de que el trabajo significa una cuota muy importante de “libertad” por lo menos de aquellas marcas de género que tienen que ver con la relación ingreso/independencia e ingreso/toma de decisiones hogareñas. También por eso cuando logran un empleo, a veces, desplazan a segundo plano el nivel de ingresos, la defensa de sus derechos, etc.

Las “marcas” de género se encuentran tan profundamente arraigadas en las mujeres de bajos recursos que la situación de casi única responsable de hijos y familia aparece como natural, lo mismo que los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo, también el acoso sexual en los hoteles y otros empleos, sus capacidades de servicio, etc. Sin embargo, el estudio muestra como estas mujeres visualizan y producen, cada vez más, estrategias de supervivencia y superación de su mundo laboral, privado y social.

ALGUNAS CONSIDERACIONES PRELIMINARES Y SUGERENCIAS ACERCA DE LAS DEMANDAS DE PUESTOS DE TRABAJO Y CAPACITACIÓN POR PARTE DE LOS EMPLEADORES

Aunque las especificidades relativas a la demanda de puestos de trabajo, a los requerimientos de calificaciones y competencias por función y puesto de trabajo, y a los elementos de capacitación por parte de los empleadores en cada uno de los sectores, se desarrolla en un Apartado especial, quedan por plantear algunos aspectos que hacen a las conclusiones del presente trabajo.

Respecto a la capacitación para el trabajo en el sector turismo es posible afirmar que las consideraciones que sucintamente se desarrollan a continuación, indican que turismo/hotelería es un sector con tendencia a desarrollarse extensivamente como mercado de trabajo femenino, con posibilidades de expansión, receptivo de personal femenino, con cierta capacidad para ampliar la cantidad de puestos de trabajo en los que hoy se emplean mujeres de bajos recursos. **Por tanto, la capacitación en cursos para mucama, camarera, recepcionista e informante turístico, puede ser validada, en el marco de este estudio, a partir de las siguientes consideraciones:**

Para mucama y camarera

- Son puestos de trabajo con mayoría de ocupación femenina (más mucama que camarera).
- Los empleadores consideran factible incrementar el personal femenino en el área operativa en general y en esas funciones en particular.
- Mucama es el puesto de trabajo donde la mayoría de los dueños o encargados de establecimientos declara que hay mayor demanda y que están dispuestos a incrementar el personal femenino (demanda calificada como “media” en el análisis realizado). Le sigue camarera con una demanda “baja”, pero mayor que para los demás puestos de trabajo relevados.
- En las preferencias de los empleadores por sexo para cada puesto de trabajo, mucama y camarera son puestos en los cuales la mujer está en primer lugar.
- Los requisitos que los empleadores solicitan pueden cubrirlos las mujeres de bajos recursos del Valle de Punilla.
- La mano de obra femenina del sector presenta alta disposición para capacitarse si se le facilitan algunas condiciones.
- Aunque los empleadores no valoran demasiado la capacitación en estos puestos por considerar que esas tareas las puede hacer

cualquier mujer, la capacitación efectiva en estos puestos de trabajo contribuiría notablemente a demostrarle al empleador que él también necesita capacitación para ofrecer un mejor servicio y conocer los requisitos de buen desempeño en los puestos de trabajo que requiera. También aportaría a mejorar el servicio turístico y hotelero de la zona redundando, probablemente, en mayor cantidad de puestos de trabajo.

- Los empleadores están dispuestos (más los de hoteles chicos que los de otros dos tipos de hotel) a cooperar en la capacitación de estos puestos, ya sea costeándola, o aportando el lugar para prácticas, o pagando transportes, etc.

Para recepcionista e informante turístico

- Si bien la demanda de puestos de trabajo para estos cargos es menor que para mucama/camarera; la demanda de cursos de capacitación por parte de los hoteleros es mayor para recepcionista e informante turístico.
- Son puestos de trabajo cubiertos por ambos sexos de manera casi homogénea.
- La demanda se caracteriza como “baja” y las preferencias de los empleadores es pareja en cuanto al sexo.
- Pero los dos puestos se destacan porque los empleadores declaran que es difícil conseguir personal o tienen dificultades para ello.
- En ambos puestos los empleadores demandan capacitación para sus empleados y, a veces, para ellos mismos que suelen realizar esta función en los hoteles pequeños.
- También las desocupadas de la zona cuentan con potencial para cubrir estos puestos y la capacitación aportaría a elevar la calidad del servicio del sector turístico/hotelero.
- Los empleadores están dispuestos a cooperar en la capacitación de estos puestos, ya sea costeándola, aportando el lugar para prácticas, o pagando transporte, etc.

Respecto a la capacitación para el trabajo en el sector autopartista es posible afirmar que las consideraciones que sucintamente se desarrollan a continuación, indican que el autopartista es un sector con tendencia a desarrollarse “intensivamente” (en base a mayor productividad y desarrollo tecnológico) lo cual quiere decir cada vez menos puestos de trabajo, como mercado de trabajo predominantemente masculino, con exiguas posibilidades de expansión en general y aún menores para los pequeños y medianos establecimientos, escasamente receptivo de personal femenino, con muy poca capacidad de ampliar la cantidad de puestos de trabajo en general, menor en aquellos en los que hoy

se emplean mujeres, casi nulas para mujeres hoy desempleadas de bajos recursos y con casi ninguna capacidad de receptor mujeres de bajos recursos para el puesto de trabajo de soldadura.

Por tanto, la capacitación en cursos para soldadura, no puede ser validada, en el marco de este estudio, a partir de las siguientes consideraciones:

- Es un puesto de trabajo con absoluta mayoría de ocupación masculina, es decir, prácticamente no existen mujeres en ese puesto en el sector autopartista.
- Los empleadores consideran factible incrementar el personal femenino en el área operativa en general, pero no en soldadura.
- No hay demanda en el área de soldadura dentro de las áreas operativas (ningún empleador mencionó demanda o gran dificultad para conseguir empleados en ese puesto de trabajo).
- En las preferencias de los empleadores por el sexo para cubrir el puesto de trabajo de soldadura, claramente se distingue a los hombres.
- La mano de obra femenina de Córdoba no presenta alta disposición para capacitarse específicamente en ese puesto de trabajo y, en general lo harían solo si se les garantiza un puesto de trabajo luego de capacitarse.
- Si bien todas las consideraciones anteriores son de algún peso, igualmente se justificaría la capacitación de mujeres de bajos recursos en un puesto como el de soldadura, si existiera una gran demanda de fuerza de trabajo en ese puesto en otros sectores productivos, o si existiera una buena proporción de demanda no cubierta, o, de otro modo, si existiera un programa de incentivos para que las empresas autopartistas ocuparan mujeres de bajos recursos en funciones operativas, todos condicionantes que hoy no existen.
- En este último caso, tampoco se visualizan muy bien las razones por las cuales, de capacitar mujeres en el área operativa para autopartistas, esa capacitación debiera ser en soldadura y no en otras áreas o funciones tal vez más adecuadas a los sectores de la demanda (ello puede verse en el Apartado).

Por otro lado, es posible agregar que habrá que redoblar los esfuerzos públicos y privados para implementar políticas sectoriales y generales que apunten específicamente a modificar las marcas de género en el mundo del trabajo. Este tipo de programas de capacitación para el trabajo que se plantea un enfoque de género es una valiosa experiencia en ese sentido.

Más allá de los esfuerzos de capacitación de mujeres de bajos recursos con enfoque de género sería importante considerar las posibilidades de sumar a los cursos de capacitación un espacio para los hijos pequeños en el cual puedan ser cuidados mientras sus madres toman el curso, así como de adecuar horarios y contenidos a las necesidades de las desempleadas.

Residualmente, también se puede apuntar, que se nota la necesidad de reforzar la capacitación de los empleadores o personal encargado, en el desarrollo de las competencias que requieren de sus empleados.