

# ESTUDIO DEL SECTOR ARTES GRAFICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO

## Contenido

<b>1.</b>	<b>ANTECEDENTES</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>2</b>
3.1	RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN SECUNDARIA	2
3.2	LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PRIMARIA	2
<b>4.</b>	<b>BREVE DIAGNOSTICO DEL SECTOR ARTES GRAFICAS</b>	<b>4</b>
4.1	EL SECTOR ARTES GRÁFICAS EN EL CONTEXTO NACIONAL Y DEPARTAMENTAL	4
4.1.1	INDICE DE VOLUMEN FÍSICO DEL SECTOR	5
4.1.2	EXPORTACIONES	7
4.1.3	IMPORTACIONES	8
4.1.4	GENERACIÓN DE EMPLEOS	9
4.1.5	EVOLUCIÓN DEL SECTOR	11
4.2	TIPIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR A NIVEL DEPARTAMENTAL	
4.2.1	Tipificación por sub-sector	
4.2.2	Tipificación por Tamaño Estratificación por Número de Trabajadores Estratificación por Nivel de Inversión	
4.2.3	Tipificación por Nivel Tecnológico	
4.3	Organización Gremial	
<b>5.</b>	<b>EMPLEO EN EL SECTOR DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO</b>	
5.1	SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL DEL SECTOR	
5.2	NIVELES TÉCNICOS DENTRO DEL SECTOR Y PARTICIPACIÓN DE GENERO	
5.3	NIVELES DE CAPACITACIÓN	
5.4	NIVELES DE REMUNERACIÓN	
5.5	ALTERNATIVAS DE DESARROLLO DE CARRERA	
5.6	OFERTA DE MANO DE OBRA	
5.7	DEMANDA DE MANO DE OBRA	

## **6. CAPACITACION Y FORMACION**

- 6.1 CENTROS DE CAPACITACIÓN**
- 6.2 PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA CAPACITACIÓN**
- 6.3 REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN**
  - 6.3.1 A nivel empresarial*
  - 6.3.2 A nivel trabajador*

## **7. LIMITANTES Y POTENCIALIDADES DEL SECTOR**

- 7.1 LIMITANTES**
- 7.2 POTENCIALIDADES**

## **8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **ANEXOS**

- Listado General de Empresas (Diversas Fuentes)
- Lista de Empresas Visitadas
- Lista de Empresarios/as interesadas en conformar grupos técnicos de revisión curricular
- Estadísticas de Exportaciones
- Estadísticas de Importaciones
- Boletas Encuestales y Formularios de Entrevistas

## ESTUDIO DEL SECTOR ARTES GRÁFICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO

### 1. ANTECEDENTES

En los últimos años la situación de la mujer ha cambiado drásticamente, particularmente en su incorporación a segmentos económicamente activos; este cambio ha sido producto de varios factores, que van desde la crisis económica que ha obligado a la mujer a aportar dentro de la economía familiar, el mayor índice de hogares con jefatura femenina, así como también las aspiraciones personales, entre otros.

Pese a que paulatinamente la mujer se ha ido insertando en sectores laborales tradicionalmente masculinos, persiste aún la segregación ocupacional y desigualdad en remuneración y condiciones de trabajo.

Fundación INFOCAL, desde 1998 viene desarrollando el *“Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos”*, con el objetivo fundamental de incrementar la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres.

En el marco de este objetivo, se hace necesario generar condiciones favorables en las entidades de formación profesional para una participación igualitaria de las mujeres, dando a estas un nivel de profesionalización adecuado a las demandas reales del mercado.

En este contexto Fundación INFOCAL ha priorizado los sectores de Manufactura de Madera y Artes Gráficas en el departamento de Santa Cruz, como sectores potenciales para la absorción de mano de obra femenina. En este sentido inicialmente se ha definido la necesidad de readecuar los programas de capacitación de manera que respondan a los requerimientos del mercado laboral, potenciando de esta manera la inserción y el desarrollo de las mujeres dentro de estos sectores.

Con este fin se ha visto necesario la realización de estudios de los sectores priorizados que provean información acerca de las posibilidades de inserción laboral femenina, competitividad, exigencias de capacitación, niveles técnicos, etc., en el corto y mediano plazo, como instrumentos para la toma de decisiones por parte de INFOCAL. Estudios que han sido encomendados a Fundación Bolinvest

El sector de Artes gráficas, objeto del presente estudio, se compone por una variedad de subsectores (imprenta, serigrafía, diseño gráfico, etc.) los mismos que en su interior difirieren significativamente en cuanto a tamaño de empresas, grados

de tecnificación, requerimientos cualitativos en mano de obra, entre otros. En este ámbito, la mujer tiene potencialidades de desempeñar diversos roles, sin embargo las oportunidades que se le otorgan dentro de éstos son aún limitadas.

## **2. OBJETIVOS**

Se ha establecido el nivel ocupacional, la generación de empleo productivo y las potencialidades del sector Artes Gráficas para la incorporación y desarrollo profesional de mujeres, a través de un sondeo del sector en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra; permitiendo contar con información cualitativa y cuantitativa del sector Artes Gráficas, bajo un enfoque transversal de género.

Los resultados de la sistematización y análisis de la misma permitirán la definición de lineamientos necesarios para la elaboración de una estrategia que permita la adecuación y el desarrollo de metodologías de capacitación de mujeres, a efectos de responder a las necesidades del mercado laboral actual.

## **3. METODOLOGIA**

La metodología de trabajo adoptada, ha comprendido básicamente tres aspectos: El relevamiento de información secundaria, el levantamiento de información primaria y el análisis y evaluación estadística correspondientes.

### **3.1 Relevamiento de Información Secundaria**

La información secundaria comprende básicamente información estadística y descriptiva del sector, habiendo sido consultadas diversas fuentes provenientes de entidades como:

- CAINCO
- CADEPIA
- INE
- INFOCAL
- ASOCIACIONES DE GRAFICOS

Por otra parte se realizaron indagaciones de otras experiencias en capacitación de mujeres en sectores no tradicionales y específicamente en Artes Gráficas.

### **3.2 Levantamiento de Información Primaria**

La información primaria comprende básicamente información directa de los distintos involucrados en el sector como ser:

- Empresarios de las diversos subsectores
- Trabajadores/as del sector
- Organizaciones gremiales
- Entidades educativas y de capacitación

Para la definición de empresas a ser visitadas, inicialmente se elaboraron listados de las mismas a partir de los registros de asociados de las Cámaras de Industria y Comercio – CAINCO, de la Cámara de la Pequeña Industria – CADEPIA, además del Directorio de Empresas del INE; adicionalmente, considerando el carácter informal de una gran cantidad de empresas de artes gráficas, además de la desactualización de los listados de las Cámaras, se optó por agregar otras no presentes en estos listados, identificadas a partir de la guía telefónica y recorridos por diversas zonas conocidas por la mayor concentración de empresas de artes gráficas como la zona de Las Siete Calles, Los Pozos, entre otras.

El listado general de empresas obtenido de las fuentes anteriormente mencionadas es de 154 empresas de Artes Gráficas en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, adicionalmente se estima que este número puede incrementarse con otras no registradas y dispersas en la ciudad,; por lo cual la estimación de la población de empresas del Sector es de aproximadamente 200 empresas.

Considerando la población total de 200 empresas se extrajo una muestra al azar del 34%, correspondiente a 68 empresas.

Sin embargo, para lograr esta muestra se tuvieron que visitar más de 100 empresas, debido a la poca disposición de los empresarios a brindar información en muchas de ella. De esta manera el criterio para la selección fue la predisposición a cooperar y brindar información de parte de los propietarios/as, facilitando la realización de entrevistas/encuestas con su personal y dejando que se pueda visitar los talleres de producción.

Una vez definido el tamaño de la muestra de empresas a ser entrevistadas y/o encuestadas, se diseñaron los formularios adecuados para la obtención de información primaria. Los formularios de encuestas y la guía de entrevistas son iguales con el objeto de obtener similar información.

Así mismo los cuestionarios y boletas encuestales a empresarios/as son en su mayor parte similares a los utilizados con trabajadores/as, esto con la finalidad de cruzar información y verificar la misma.

Por otra parte se realizaron entrevistas con otros institutos de enseñanza que ofrecen capacitación en Artes Gráficas, los cuales son:

- Escuela Técnica Miguel Magone - Don Bosco: Capacitación en imprenta
- Los Huérfanos: Capacitación en imprenta
- INFOCAL: Capacitación en imprenta

También se realizaron entrevistas con las asociaciones gremiales, como es el caso de CADEPIA y Asociación de Gráficos

## 4. BREVE DIAGNOSTICO DEL SECTOR ARTES GRAFICAS

### 4.1 El Sector Artes Gráficas en el Contexto Nacional y Departamental

El sector Artes Gráficas básicamente se halla tipificado a nivel nacional como un sector de la Industria Manufacturera. A nivel nacional esta industria halla sus inicios en las décadas del 30 y 40, con las primeras industrias de manufactura de productos de papel, aunque rubros como imprenta Tipográfica tienen mucho más antigüedad, perdiéndose sus inicios en el tiempo.

El Sector de Artes Gráficas comprende toda la producción de materiales impresos; a partir de esta delimitación se consideran las siguientes áreas:

- Impresión de periódicos
- Impresión tipográfica
- Impresión offset: En papel y en materiales rígidos
- Serigrafía en tela, papel y otros
- Fabricación de cuadernos, formularios continuos y otros afines
- Envases y embalajes en general

A nivel nacional existen muy pocas estadísticas específicas del sector, hallándose la mayor parte de las veces como parte del Capítulo **“Fabricación de productos de madera, papel e industria de papel e imprentas”**, es decir que se halla conjuntamente con lo que se considera Manufactura de Madera – Carpintería, Fabricación de aglomerados, laminados, etc. Así como con lo que se considera Industria del Papel y Fabricación de Productos de Papel, en el que se hallan desde fabricación de pañales, papel higiénico, servilletas y otros, pasando por fabricación de cajas y cajones, así como producción de Impresos; éstos últimos considerados para el presente estudio como Artes Gráficas.

Por estas razones no fue posible conseguir ítems estadísticos específicos importantes como Evolución del Valor de la Producción, Generación de Empleos del Sector, entre otros, que permiten en definitiva realizar un análisis de la evolución del sector y su proyección hacia el futuro. Sin embargo, a partir de las entrevistas realizadas que reflejan la visión de los empresarios y algunas estadísticas como el Índice de Volumen Físico, Evolución de las Exportaciones e Importaciones se ha tratado de conocer cual ha sido la evolución y perspectivas del Sector; dicho análisis se presenta a continuación.

#### **4.1.1 Índice de Volumen Físico del Sector**

A efecto de analizar el comportamiento evolutivo del sector en el siguiente cuadro se presentan los índices de volumen físico de producción trimestral para las gestiones 97, 98 y primer trimestre 99 del INE.

Como se puede apreciar en el cuadro, tomando en cuenta las variaciones entre los primeros trimestres de cada gestión el crecimiento logrado en términos de volumen fue aproximadamente 25% entre el 97 y 98 y de 14% entre el 98 y 99; esto permite inferir que si bien ha existido un crecimiento entre gestión y gestión, este crecimiento se ha ido desacelerando, como consecuencia de la crisis económica que ha venido afectando desde 1998 al país. *INE, 2000*

De acuerdo a los índices presentados en 1997 se ha producido 6.77% por encima de lo producido en 1990 (año base), el mismo que es un incremento en la producción considerado muy bajo, en contraposición a otros sectores que con mayor competencia externa presentan índices de crecimiento de producción mucho mayores, enfrentando similares condiciones de crisis económica e incluso mayores limitaciones, tal el caso de **Confecciones de prendas de vestir, excepto calzados**, el cual a 1997 tuvo un incremento en su producción de 152.33% en relación a 1990.

Esto muestra por un lado, que gran parte del crecimiento de los sectores está en función a la agresividad y sobre todo al grado de competitividad que pueda lograr el mismo. En este sentido, se deduce que el Sector Artes Gráficas es más bien de carácter conservador frente a los retos de mercado.

Por otra parte, en el mismo cuadro se puede apreciar al interior de cada gestión, el comportamiento trimestral de la producción, mostrando para el Sector un mayor volumen durante el Primer y Cuarto Trimestre, correspondiendo éstos a épocas de mayor demanda como son las Fiestas de Fin de Año y el inicio del Año Escolar, la cual fue confirmada a través de la opinión de los empresarios durante las entrevistas realizadas.

**BOLIVIA: ÍNDICE DE VOLUMEN FÍSICO DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA SEGÚN GRUPO INDUSTRIAL  
(1990 = 100)**

CIUU	GRUPO DE ACTIVIDAD	I/97	II/97	III/97	IV/97	I/98	II/98	III/98	IV/98	I/99(p)
3	INDUSTRIA MANUFACTURERA	121.22	131.51	154.15	148.45	126.90	138.46	158.70	150.91	131.51
3111	MATANZA DE GANADO Y PREPAR. Y CONSERV. DE CARNE	108.05	112.08	107.39	104.26	108.13	107.11	114.02	115.76	110.71
3112	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS	169.33	170.68	184.77	206.07	195.10	162.10	182.87	203.24	200.16
3113	ENVASADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS LEGUMBRES	164.35	143.11	166.93	151.83	167.18	173.22	167.72	159.38	178.35
3115	FABRICACIÓN DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES Y ANIMALES	173.10	282.29	261.51	232.69	118.36	331.71	349.81	355.13	146.62
3116	PRODUCTOS DE MOLINERÍA	107.15	150.67	157.61	106.15	81.74	139.77	155.40	137.21	81.80
3117	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA	111.99	111.26	105.06	111.28	118.43	125.33	114.74	113.74	128.85
3118	FÁBRICAS Y REFINERIAS DE AZÚCAR	0.00	66.44	334.06	114.26	0.00	67.38	313.84	60.79	0.00
3119	FABRICACIÓN DE CACAO, CHOCOLATE Y ART. DE CONFITERÍA	130.13	147.37	160.48	163.38	131.10	128.38	138.86	144.40	120.98
3121	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS DIVERSOS	97.90	95.88	97.29	86.92	79.15	68.74	100.46	61.51	64.50
3122	ELABORACIÓN DE ALIMENTOS PREPARADOS PARA ANIMALES	183.24	219.38	202.49	224.78	186.43	208.97	243.92	262.65	199.05
3131	DESTILACIÓN, RECTIFICACIÓN, MEZCLA DE BEBIDAS ESPIRITUOSAS	106.07	122.17	329.70	312.31	89.66	187.68	326.97	322.47	90.65
3132	INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y OTRAS BEBIDAS FERMENTADAS	113.39	163.58	160.51	318.89	97.98	166.62	130.14	262.04	99.75
3133	BEBIDAS MALTEADAS Y MALTA	162.43	126.02	156.64	192.50	180.75	150.31	185.15	204.18	185.42
3134	INDUSTRIA DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS Y AGUAS GASEOSAS	176.61	130.87	179.14	215.01	221.75	198.72	218.74	250.55	226.48
3140	INDUSTRIAS DEL TABACO	116.04	166.16	166.68	149.14	118.62	167.93	142.16	143.03	106.88
3211	HILADO, TEJIDO Y ACABADO DE TEXTILES	127.39	133.31	152.95	127.56	140.32	125.84	140.09	102.39	133.52
3213	FÁBRICAS DE TEJIDOS DE PUNTO	102.74	147.61	91.82	111.66	65.84	86.31	89.70	132.67	64.56
3220	FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO CALZADOS	200.52	224.28	285.93	298.59	229.79	261.39	298.35	262.40	241.26
3231	CURTIDURIAS Y TALLERES DE ACABADO	96.43	104.33	112.67	115.14	111.28	131.57	118.05	137.85	131.87
3240	FABRICACIÓN DE CALZADOS, EXCEPTO DE CAUCHO VULCANIZADO	194.72	219.99	220.73	229.58	213.60	192.63	187.79	265.64	215.05
3311	ASERRADEROS, TALLERES DE ACEPILLADURA	62.40	85.50	108.02	162.88	60.47	80.11	113.92	106.03	53.06
3320	FABRICACIÓN DE MUEBLES Y ACCESORIOS	104.98	108.03	98.94	116.27	85.88	94.91	123.00	111.89	84.72
<b>3420</b>	<b>IMPRENTAS, EDITORIALES E INDUSTRIAS CONEXAS</b>	<b>120.08</b>	<b>87.94</b>	<b>98.62</b>	<b>120.43</b>	<b>151.02</b>	<b>117.81</b>	<b>124.16</b>	<b>155.99</b>	<b>172.85</b>
3511	FABRICACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS INDUSTRIALES BÁSICAS	153.99	143.79	144.71	143.71	134.12	140.21	148.33	235.13	169.55
3523	FABRICACIÓN DE JABONES Y PREPARADOS DE LIMPIEZA Y TOCADOR	271.93	355.14	332.05	391.04	405.50	336.65	256.46	334.07	387.77
3530	REFINERIAS DE PETRÓLEO	111.35	116.34	124.67	123.54	122.07	117.81	122.64	124.91	126.21
3560	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PLÁSTICO	231.26	214.76	229.30	270.33	229.19	239.89	230.27	250.21	235.09
3620	FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DE VIDRIO	133.66	174.95	136.85	158.06	107.65	193.24	187.85	175.68	110.65
3691	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE ARCILLA PARA CONSTRUCCIÓN	176.78	185.04	196.51	211.46	235.13	165.70	129.57	133.50	203.65
3692	FABRICACIÓN DE CEMENTO, CAL Y YESO	142.82	150.01	183.16	209.99	169.07	187.59	202.28	215.17	197.95
3699	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS, N.E.P.	111.62	140.52	104.68	137.25	130.07	134.77	114.04	129.42	135.77
3720	INDUSTRIAS BÁSICAS DE METALES NO FERROSOS	110.75	99.72	139.29	94.83	91.58	98.98	74.40	82.06	81.18
3813	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS ESTRUCTURALES	125.33	140.26	136.06	134.71	121.47	127.87	150.68	140.55	123.76
3819	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, EXCEPTO MAQ. Y EQUIPO	97.47	81.87	87.83	155.50	106.17	78.78	111.62	144.35	108.59
3901	FABRICACIÓN DE JOYAS Y ARTÍCULOS CONEXOS	1179.12	766.58	1112.56	751.15	1002.84	640.03	711.45	743.90	841.92

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

(p): Preliminar

#### **4.1.2 Exportaciones**

El Sector de Manufactura de Papel, Productos de Papel e Imprentas ha venido exportando diversos productos durante los últimos años. De acuerdo a los códigos NANDINA, los productos del Sector Artes Gráficas están comprendidos en los Capítulos 48 y 49, los cuales corresponden a:

**Capítulo 48 :Papel y Cartón: Manufactura de pasta de celulosa de papel o cartón**

**Capítulo 49: Productos Editoriales. De la prensa o de otras industrias graficas; textos manuscritos y planos**

Dentro del Capítulo 48, las exportaciones nacionales durante los últimos años han sido básicamente de pañales, toallas higiénicas y papel higiénico; éstos en términos generales ascienden aproximadamente a 75%, en promedio, correspondiendo el restante 25% a productos del sector Artes Gráficas, como envases y embalajes de cartón, libros de registro, cuadernos de papel, formularios, etiquetas, etc. *INE, 2000*

El capítulo 49, corresponde en su totalidad a productos del Sector Artes Gráficas, como ser libros, folletos, diccionarios, diarios, postales, calendarios, entre otros.

En general se puede apreciar que las exportaciones de material impreso, formularios continuos, folletería publicitaria y otros, son constantes a través de los años; esto hace suponer que algunas empresas han logrado ser competitivas en cuanto a precios y calidad, permitiendo su ingreso a mercados externos.

Considerando únicamente el Capítulo 49, que corresponde a las exportaciones del Sector Artes Gráficas se puede apreciar un comportamiento variable a través de los últimos años, teniendo como pico máximo el año 97, año en el cual prácticamente se triplicó el valor de las exportaciones de 1996. Para 1998, éste valor se redujo en 46%.

En Anexo se presenta el detalle de las estadísticas de exportaciones de los capítulos 48 y 49 de los códigos NANDINA.

**EXPORTACIONES DE PRODUCTOS DE MANUFAC. DE PAPEL, ARTES  
GRAFICAS, IMPRENTAS, EDITORIALES, ETC.**

PRODUCTO	1995	1996	1997	1998	1999 ***
48: PAPEL Y CARTON:MANUFACT. DE PASTA DE CELULOSA DE PAPEL O CARTÓN	\$2,441,523	\$1,695,069	\$2,209,567	\$3,004,247	\$1,222,980
49: PROD. EDITORIALES. DE LA PRENSA O DE OTRAS INDUTRIAS GRAFICAS; TEXTOS MANUSCRITOS Y PLANOS	\$185,114	\$369,861	\$1,284,407	\$694,874	\$473,616
TOTAL EXPORTACIONES DE MATERIAL DE PAPEL E IMPRENTAS, Y DEMAS	\$2,626,637	\$2,064,930	\$3,493,974	\$3,699,121	\$1,696,596

\*\*\* Cifras Preliminares

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2000

### 4.1.3 Importaciones

Según las estadísticas presentadas por el INE, las importaciones nacionales en los Capítulos NANDINA 48 y 49 han tenido durante los últimos cuatro años un crecimiento promedio del orden de 7% anual, aunque el crecimiento de un año a otro se mantiene por debajo del 5%, exceptuando para la gestión 96, la cual registra un 15% más de importaciones que 1995, tal como puede apreciarse en el siguiente cuadro.

Durante la gestión 97 las importaciones se incrementaron en un 3%, con respecto al año anterior, en tanto que en 1998 este incremento fue de 4%.

Cabe resaltar que la mayor parte de estas importaciones corresponden a insumos para la industria de derivados de papel y en menor escala a materiales impresos como cuadernos, almanaques, libros, etc.

Al interior de cada capítulo el comportamiento de las importaciones en los diferentes productos muestra un comportamiento errático, con valores que oscilan en extremo, ver Anexo.

Si bien parte de este comportamiento puede explicarse en fluctuaciones periódicas del mercado y otras, lo más probable es que se deba a que las importaciones reales no se hallan del todo registradas, pues no debe perderse de vista la gran cantidad de importaciones informales – contrabando - que ingresa al país.

**IMPORTACIONES DE PRODUCTOS DE MANUFAC. DE PAPEL, ARTES  
GRAFICAS, IMPRENTAS, EDITORIALES, ETC.**

*Montos CIF Frontera  
En Miles de Dólares*

CAPÍTULO		1995	1996	1997	1998
48:	PAPEL Y CARTON:MANUFACT. DE PASTA DE CELULOSA DE PAPEL O CARTON	39,205	35,969	45,046	42,851
49:	PRODUCTOS EDITORIALES, DE LA PRENSA O DE OTRAS INDUSTRIAS GRÁFICAS; TEXTOS MANUSCRITOS O MECANOGRÁFICOS Y PLANOS.	10,138	22,092	15,028	19,833
<b>TOTALES</b>		<b>49,343</b>	<b>58,061</b>	<b>60,074</b>	<b>62,685</b>

*Fuente. Instituto Nacional de Estadística / INE - 2000*

#### **4.1.4 Generación de Empleos**

De acuerdo a las estadísticas presentadas por el Instituto Nacional de Estadísticas, el Capítulo que comprende Manufactura de Madera, Industria del Papel y Productos de Papel e Imprentas, ha tenido una reducción en su índice de empleo, habiendo descendido de 112.9 en 1997 a 107.9 en 1998 a nivel nacional, equivalente a una reducción del 5% para dicha gestión, hallando sus causas probables en la crisis económica por la que viene atravesando el país desde ese tiempo.

Lastimosamente no se cuentan con estadísticas desagregadas del número de empleos generados por el Sector y menos aún con desagregación de Género. Aún dentro de la Encuesta Nacional de Empleo III realizada por el INE en 1997, no se tienen desagregados los diferentes sectores dentro de la Industria Manufacturera.

Sin embargo en dicho estudio, se señala que la población ocupada por la Industria Manufacturera en su conjunto a nivel nacional, representa el 18.9% del Total de la Población Económicamente Activa. Desagregando por sexos, la industria manufacturera compone su mano de obra en un 69% por hombres y 31% de mujeres.

Según el mismo estudio, los niveles salariales promedio difieren entre hombres y mujeres señalando para la mano de obra masculina recibe un promedio de remuneración de 1,110.61 Bs, mientras que para la mano de obra femenina el sueldo promedio era de 596.6 Bs, para 1997. Esta diferencia salarial equivale aproximadamente a 47% menos de remuneración para las mujeres.

En muchos casos se trata de justificar estas diferencias salariales en los niveles técnicos y campos ocupacionales en los que trabajan las mujeres, sin embargo el mismo estudio muestra que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro del mismo grupo ocupacional, a manera de ejemplo se puede mencionar que a nivel nacional operadores de maquinaria tienen un 9% más de remuneración que su similar mujer, en

tanto que los trabajadores no calificados presentan un 45% de diferencia salarial contraria a las mujeres.

Esto se acentúa a nivel de ciertos departamentos, como es el caso de Santa Cruz, en el cual a manera de ejemplo un operador de maquinaria hombre recibe un 53% más que una mujer operadora de maquinaria.

**BOLIVIA: ÍNDICE DE EMPLEO DEL SECTOR PRIVADO  
POR AÑO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA  
(SERIE: 1996 - 1998) (1995 = 100)**

DESCRIPCIÓN	1996	1997	1998 (p)
<b>GENERAL</b>	<b>103.51</b>	<b>107.81</b>	<b>112.25</b>
1. Extracción de petróleo y gas natural	105.01	102.50	131.22
2. Minería	105.34	108.29	96.69
3. Elaboración de productos alimenticios, Bebidas y tabaco	103.36	107.61	112.10
4. Fabricación de productos textiles, prendas De vestir productos de cuero y zapatos	102.07	103.50	103.38
<b>5. Fabricación de productos de madera, papel Y productos de papel e imprentas</b>	<b>106.37</b>	<b>112.94</b>	<b>107.95</b>
6. Fabricación de productos químicos, plásticos Y otros productos minerales no metálicos	108.45	115.61	124.42
7. Fabricación de metales y productos de Metales, maquinaria y equipo, fabricación de Muebles y otras industrias	101.01	99.17	94.67
8. Producción y distribución de electricidad, Gas y agua	99.97	106.00	110.24
9. Construcción	102.93	110.92	114.56
10. Venta, mantenimiento y reparación de Vehículos automotores	112.28	116.79	130.58
11. Comercio al por mayor	103.78	108.11	108.09
12. Comercio al por menor	104.22	106.38	114.45
13. Hoteles	104.99	109.13	113.01
14. Restaurantes, bares y cantinas	101.25	103.99	113.19
15. Transporte, almacenamiento y Comunicaciones	101.30	106.42	110.15
16. Intermediación financiera	101.17	106.49	119.36
17. Actividad inmobiliaria, empresarial y De alquiler	101.66	107.62	109.45
18. Enseñanza primaria, secundaria y superior	104.60	108.81	107.93
19. Enseñanza para adultos y otro tipo de Enseñanza	105.71	108.77	118.08
20. Servicios sociales y de salud	107.41	110.90	110.94
21. Actividades de radio, televisión, agencias de Noticias y otras actividades de servicios	101.12	104.36	107.76

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 1999

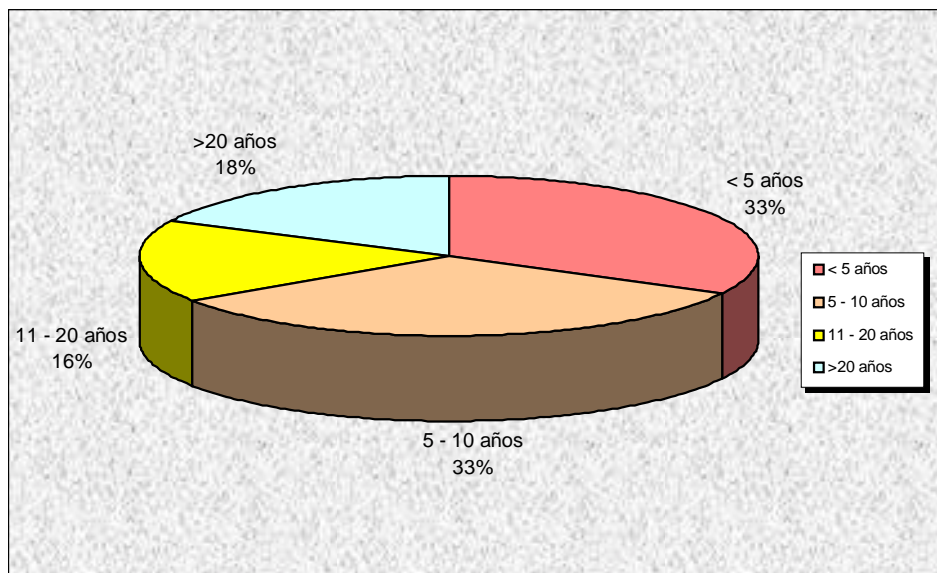
#### 4.1.5 Evolución del Sector

Como se mencionó en anteriores acápite, la información estadística disponible acerca del sector Artes Gráficas de forma específica es muy escasa y en la mayor parte de las veces este se halla incluido dentro de grupos mayores sea a nivel de **Industrias Manufactureras** o bien en una desagregación dentro del grupo **Fabricación de productos de madera, papel e industria de papel e imprentas**, razón por la cual realizar un análisis histórico de la evolución del sector en particular y su proyección en el tiempo se hace dificultosa, sino imposible.

Sin embargo de acuerdo a las entrevistas realizadas, el Sector Artes Gráficas ha experimentado durante la última década la mayor expansión en términos de número de empresas, principalmente; condicionada al relativo bajo nivel de inversión, tecnológico y de conocimientos requeridos para iniciar una pequeña empresa; a esto se añade la oferta de una variedad de maquinaria usada que a lo largo de la última década ha ingresado al país.

A nivel de la ciudad de Santa Cruz, de acuerdo a las entrevistas y encuestas realizadas se puede apreciar que el 33% de las empresas entrevistadas tienen menos de cinco años de existencia, así como también un 33% tienen entre 5 a 10 años de vida, dando un total de 66% de empresas que nacieron durante la década de los 90; esto implica que solo el 34% de las empresas visitadas tienen más de diez años, tal como puede apreciarse en el siguiente gráfico.

**SANTA CRUZ  
SECTOR ARTES GRAFICAS  
DISTRIBUCION PORCENTUAL  
POR AÑOS DE VIDA DE LAS EMPRESAS**



FUENTE. ELABORACION PROPIA, 2000

En términos generales las empresas nacidas durante la década de los 90 corresponden a medianas, pequeñas y microempresas, primando estas dos últimas. El grado tecnológico de estas industrias en general es bajo y presentan escasa o nula diferenciación entre ellas, pugnando entre si en términos de precios, no de calidad, ni de diferenciación de productos.

Como se podrá ver en detalle más adelante, el grado de capacitación de los empresarios así como de los empleados en este Sector es limitado, tanto a nivel de línea de operación como también en cuanto a técnicas de administración, por lo que conceptos como segmentación del mercado, diferenciación de productos y otros, no son manejados por los empresarios del sector, siendo su principal herramienta de ingreso a mercados la reducción de precios a costa de su utilidad como empresa e incluso no llegando a cubrir sus costos de producción.

Si bien años atrás el mercado nacional para muchas de las empresas de este sector era considerado un mercado cautivo, hoy en día las grandes empresas se enfrentan a la competencia extranjera, es así por ejemplo, que tenemos almanagues, folletería, gigantografía y otros productos publicitarios elaborados por empresas extranjeras, particularmente de Chile, Argentina y Perú, para diversas empresas e industrias nacionales. Esto es resultado de una serie de factores, entre los que se pueden destacar la menor competitividad de las empresas de artes gráficas nacionales, en términos de calidad y precios frente a sus similares extranjeras y por otro lado la accesibilidad a información a través de diversos medios de comunicación que inducen al mercado a una mayor exigencia en términos de competitividad y a una mayor facilidad en términos de contacto con empresas internacionales.

En el caso de empresas medianas, éstas deben competir con todas las pequeñas y micro empresas que surgen, obligando a las primeras a reducir sus precios para lograr competitividad, aún a costa de su nivel de calidad.

Esto no significa que las empresas medianas sean menos competitivas que las pequeñas en términos de producción, sino que las medianas no cuentan con la "flexibilidad" de las pequeñas y microempresas, en la medida que las últimas no siempre tienen obligaciones formales como ser impuestos, cargas sociales y también por que cuentan en su mayoría con mano de obra familiar que brinda una mayor elasticidad a la hora de pagar salarios.

En resumen, el sector ha ido evolucionando de unas pocas grandes empresas a un conglomerado de pequeñas, medianas y microempresas, en general poco diferenciadas entre ellas, particularmente en cuanto a productos ofertados, niveles tecnológicos y de calidad, poco exigentes en cuanto a capacidad de su mano de obra, compitiendo entre ellas en cuestión de precios.

Actualmente la evolución que ha tenido el sector así como la coyuntura existente ha puesto al mismo frente a una disyuntiva, "Hacerse competitivos o morir", más aún considerando la incursión de empresas extranjeras en el mercado local en términos de mayor competitividad, debiendo el sector

buscar formas de mantener su supremacía en su mercado interno además de incrementar y diversificar las exportaciones.

Bajo las actuales circunstancias, es difícil que las empresas puedan invertir en nueva tecnología, no solo por la situación económica del país sino también las dificultades de acceso al crédito, la mora bancaria, entre otros aspectos.

Bajo este panorama se hace necesario que el sector busque su competitividad en base a otras alternativas que representen menores erogaciones, como es el caso de mejorar la calidad de su producción, la segmentación de mercados y la búsqueda y orientación de su producción a mercados externos. Es decir, el Sector tendrá como el camino más viable hacia un crecimiento real, la capacitación gerencial, técnica e integral de todos los involucrados; esto con el fin de lograr una mayor eficiencia y calidad del sector en su conjunto, para proyectarse hacia un crecimiento real y constante.

## **4.2 Tipificación de las Empresas del Sector a Nivel Departamental**

### **4.2.1 Tipificación por Sub-sector**

El Sector Artes Gráficas comprende en si varios subsectores, de los cuales el presente estudio ha priorizado los siguientes:

- Imprenta Tipográfica
- Imprenta Offset
- Serigrafía
- Industria del Papel - Cuadernos y otros
- Periódicos

### **4.2.2 Tipificación por Tamaño**

Para la estratificación de las empresas de acuerdo a tamaño se ha tomado básicamente dos criterios: Por un lado el nivel de inversiones y por otro el numero de trabajadores.

No se ha considerado para esta tipificación el nivel de ventas de las empresas, debido principalmente a la reticencia de las mismas a brindar dicha información, ya que alrededor de un 34% de los entrevistados se negaron a brindar la misma.

#### ***Estratificación por Número de Trabajadores***

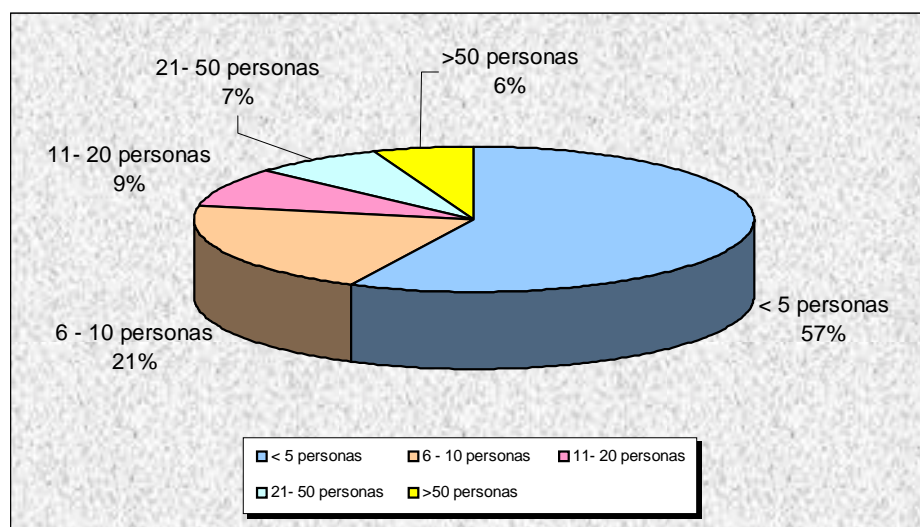
Las mencionadas categorizaciones difieren en gran medida según el punto de referencia que se analice, de esta manera si la categorización se realiza en función al número de trabajadores, de la muestra de 68 empresas el 57.35% corresponde a empresas con menos de 5 trabajadores, el 20.59% a empresas que tienen entre 5 y 10 trabajadores, 8.82% entre 10 y 20 trabajadores, 7.35% a empresas que tienen entre 20 y 50 trabajadores y

5.88% con más de 50 trabajadores, esto es tomando en cuenta solo a empleados en línea de producción.

### CLASIFICACION DE EMPRESAS DE ACUERDO A NUMERO DE EMPLEADOS

<b>Numero de Empleados</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total de Empresas</b>
<5 personas	39	57.35
Entre 5 y 10 personas	14	20.59
Entre 11 y 20 personas	6	8.82
Entre 20 y 50 personas	5	7.35
Más de 50 personas	4	5.88

### TIPIFICACION DE EMPRESAS DE ACUERDO A NUMERO DE EMPLEADOS



Fuente: Elaboración Propia

### **Estratificación por Nivel de Inversión**

Como segundo criterio para la clasificación de empresas se consideró el nivel de inversiones.

Previamente a realizar el análisis de los resultados, se debe destacar algunas observaciones realizadas durante el trabajo:

- Existe disparidad en cuanto a criterios del empresario para la estimación del monto de inversiones; algunos empresarios consideran entre sus inversiones la infraestructura, maquinaria y equipo – incluidos vehículos y equipos de oficina, entre otros.

- Por otro lado, otras empresas consideran únicamente la maquinaria y equipo como sus inversiones.
- En el otro extremo existen empresas o empresarios que consideran parte de las inversiones de la empresa su casa y movilidad particular - esto en razón a que las mismas son utilizadas por la empresa en mayor o menor grado.

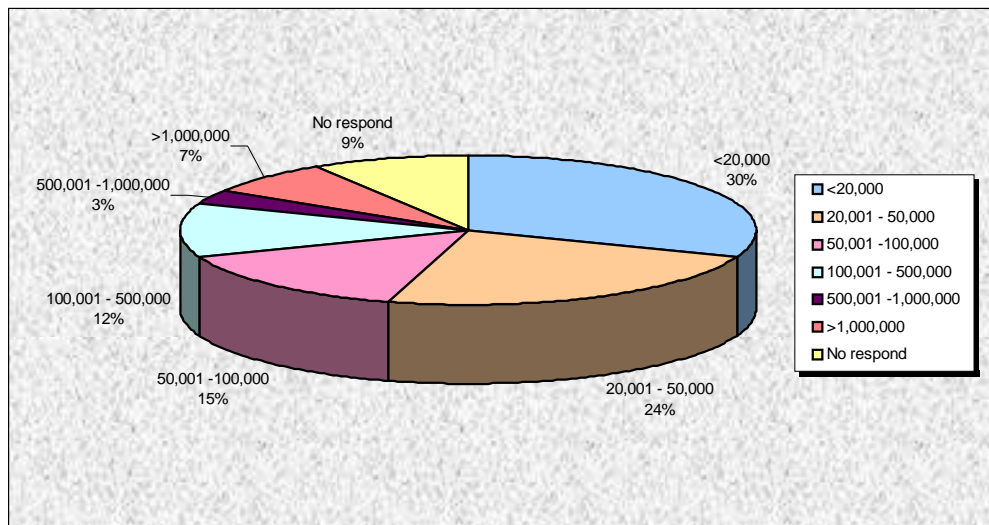
De manera de lograr mayor uniformidad en la información básicamente se solicitó datos sobre inversiones en maquinaria y equipo de la línea de producción; ya que dicha información es la más corriente y habitual para los propietarios.

De esta manera de la muestra extraída de 68 empresas el 30.88% tienen una inversión menor a 20,000 \$us, en tanto que 23.53% corresponde a inversiones mayores a 20,000 y menores a 50,000 \$us; 14.71% menor a 100,000 \$us; 11.76% menor a 500,000; 2.94% menor a 1,000,000 \$us y 7.35% mayor a 1,000,000 \$us y 8.82% que no contestaron.

#### CLASIFICACION DE EMPRESAS DE ACUERDO A NIVEL DE INVERSIONES

<i>Nivel de Inversión</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>% del Total de Empresas</i>
<20,000	21.00	30.88
>20,000 < 50,000	16.00	23.53
>50,000 < 100,000	10.00	14.71
>100,000 < 500,000	8.00	11.76
>500,000 < 1,000,000	2.00	2.94
> 1,000,000	5.00	7.35
No respondió	6.00	8.82

### DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EMPRESAS DE ACUERDO A NIVEL DE INVERSION



Fuente. Elaboración Propia, 2000

#### 4.2.3 Tipificación por Nivel Tecnológico

Como se mencionó anteriormente aproximadamente el 66% de las empresas tienen menos de 10 años de antigüedad, a pesar de esto la mayor parte de las empresas visitadas cuentan con maquinaria usada, es decir comprada recientemente pero de más de diez años de edad. Casi ninguna de las empresas pudo identificar el año de fabricación de su maquinaria.

En todas las empresas medianas y grandes se pudo apreciar que la maquinaria existente corresponde a máquinas mecánicas. Solo algunas de las empresas grandes como Landivar, Sirena, MADEPA, entre otras cuentan con maquinaria nueva con controles automáticos y electrónicos.

Las marcas de maquinaria más comunes en las empresas corresponden a Heildeberg, Roland, Solma y Multidip, entre las más usadas.

Según algunos empresarios hace unos cinco años se realizó una importación considerable de maquinaria usada para imprentas y estas coparon gran parte del mercado.

A manera de ejemplo se puede mencionar que empresas consideradas grandes como del Periódico El Deber y Editorial Santa Cruz, entre otros cuentan con maquinaria usada, aunque sin precisar el porcentaje o número de ellas en el área de producción.

### **4.3 Organización Gremial**

El Sector Artes Gráficas a nivel departamental se halla dividido en dos organizaciones gremiales, por un lado una registrada en la Cámara de la Pequeña Industria y otra Asociación Independiente.

De acuerdo a la entrevista con el Sr. Ovidio Bascopé Gerente General de CADEPIA, ellos reconocen una Asociación liderizada por la Sra. Rosario de Urquidi.

En dicha entrevista el Sr. Bascopé manifestó que actualmente CADEPIA se halla en proceso de reestructuración interna, por lo cual no era posible brindar mayores informaciones.

CADEPIA es la principal organización gremial que aglutina en su seno a diversos sectores de la pequeña y mediana empresa, brindando servicios de asistencia técnica, capacitación además de representación gremial.

El presidente de la Asociación de Gráficos Independientes es el Sr. Carlos Landivar, que por sus muchas ocupaciones y empresas fue casi imposible dialogar con él.

La Asociación perteneciente a CADEPIA tiene por presidente a la Sra. Rosario Urquidi de Imprenta ASAMI. En la entrevista, la Sra. Urquidi indicó que dicha asociación no existe como tal, que si bien ella participa de las actividades desarrolladas por CADEPIA, no podía considerarse Presidenta del Gremio, sin embargo explicó que existen tres grupos de empresarios en el sector Artes Gráficas y que por falta de unión en el sector todavía no han podido formar una Asociación legalmente constituida.

## **5. EMPLEO EN EL SECTOR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

### **5.1 Situación Actual del Mercado Laboral del Sector**

En términos generales la última gestión ha presentado un fuerte descenso en la demanda laboral, esto debido principalmente a la crisis por la cual está atravesando en general todo el país, la cual se ha acentuado a partir de marzo de 1999 a la fecha.

El sector Artes Gráficas ha sentido con mayor fuerza la crisis, manifestándose en primera instancia en menor demanda por sus servicios y productos y obviamente trayendo como consecuencia menores ingresos para las empresas, dando como resultado despidos de personal en la mayor parte de las mismas.

La reducción de personal en primera instancia ha afectado a personal eventual y poco calificado y posteriormente a personal permanente, se ha visto a través de las entrevistas que desde mediados de 1998 las empresas han ido reduciendo personal, esto se intensificó a partir de marzo

de 1999 llegando según algunos empresarios a una reducción entre 30%, y 70% aproximadamente.

Lo anteriormente señalado coincide con la información estadística presentada en el cuadro “Índice de Empleo del Sector Privado”, el mismo que en la categoría correspondiente a “Fabricación de productos de madera, papel y productos de papel e imprentas” tuvo una disminución en su índice de 112.94 el año 1997 a un índice de 107.95 en el año 1998.

## 5.2 Niveles Técnicos dentro del Sector y participación de género

Como se señaló a un principio, el sector Artes Gráficas comprende una serie de áreas, cada una de ellas con características propias en cuanto a niveles técnicos y productivos.

En general el personal del Sector desarrolla una serie de funciones múltiples, particularmente en industrias consideradas pequeñas y microempresas. En este tipo de empresas se distinguen básicamente dos niveles técnicos:

- **Operarios de maquinaria y equipo:** Prensistas, cajistas, operadores de guillotina, cosedores, etc. Los cuales si bien tienen un mayor grado de especialización pueden y desempeñan en la mayoría de los casos funciones múltiples.
- **Ayudantes:** Los cuales en general desempeñan cualquier trabajo que sea necesario, desde transporte de materiales, pasando por compaginación, encuadernado, etc.

En empresas de mayor tamaño, la especialización de las funciones de producción es más evidente, por lo cual es relativamente fácil disgregarlos en grupos ocupacionales. A efectos del presente estudio se han considerado los siguientes grupos:

- **Cajistas de Tipografía, Prensistas de Tipografía y Offset**

Corresponden a niveles técnicos mayores, requiriendo niveles más altos de destreza y experiencia. Este grupo en su mayoría está compuesto por hombres y solo unas pocas mujeres trabajan en esta área.

- **Fotomecánica, Montaje**

Corresponde básicamente a operaciones de pre-prensa, Fotomecánica incluye separación de colores, quemado de placas, entre otros.

En líneas generales no todas las empresas cuentan con fotomecánica, pues se ha difundido en muchos casos la utilización de falso color, por lo que no requiere realizar separación de colores.

En otros casos las pequeñas empresas han optado por contratar servicios de otras imprentas para todo lo que significa pre-prensa.

En toda el área de pre-prensa la mujer esta insertándose con mucho éxito.

- **Diagramación - Diseño Gráfico**

Esta sección comprende todo el trabajo de diseño gráfico y diagramación en computadoras habitualmente tipo Machintosh, aunque en el último tiempo también han sido introducidas PC. Este trabajo es mejor remunerado y también se han empezado a insertar mujeres.

- **Compaginación-Encuadernado-Empaquetado**

Considerados por los empresarios como trabajos menores, donde no se requiere en si muchos conocimientos, con excepción del encuadernado que implica la operación de máquinas cosedoras.

Este sector es el de mayor ocupación de mujeres.

- **Serigrafistas**

Considera a todas la actividades de serigrafía desde armado de planchas, hasta la impresión propiamente.

A pesar que el trabajo de este sector es prácticamente manual no se han identificado mujeres realizando estas labores.

- **Ayudantes**

En este sector se contemplan puestos de trabajo de múltiples funciones, es decir que no requieren de muchos conocimientos técnicos y que fácilmente pueden adaptarse a una serie de tareas desde ayudante de operario de máquinas, hasta labores de compaginación, encuadernado, etc.

Respecto a los niveles técnicos ocupados por mujeres dentro de las empresas, en el siguiente cuadro puede apreciarse las frecuencias de puestos laborales ocupados por mujeres para las 68 empresas entrevistadas:

	C o m p a g i n a c i o n	E m p a q u e t a d o	E c u a d e r n a d o	A y u d a n t e  O p e r a r i o	P r e n s a	F o t o m e c a n i c a	D i a g r a m a c i o n	L i m p i e z a	O p e r a  M a q u i n a	O t r o
N° empresas con mujeres	34	18	16	6	3	8	7	8	4	5
N° empresas muestreadas	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
<b>PORCENTAJE DE EMPRESAS</b>	<b>50.00%</b>	<b>26.47%</b>	<b>23.53%</b>	<b>8.82%</b>	<b>4.41%</b>	<b>11.76%</b>	<b>10.29%</b>	<b>11.76%</b>	<b>5.88%</b>	<b>7.35%</b>

Como se puede apreciar en el anterior cuadro la ocupación de la mujer en el Sector se concentra en Compaginación, donde 50% de las empresas emplean mujeres para esta labor, le sigue en importancia Empaquetado con 26.47%, Encuadernado con 23.53%, Fotomecánica y Limpieza ambas con 11.76% y Diagramación - Diseño Gráfico con 10.29%.

A partir de estos resultados, se puede observar que las mujeres son mayormente empleadas en áreas de trabajo de bajo nivel técnico, es decir donde no son necesarios mayores conocimientos, ni capacitación, como es el caso de compaginación y empaquetado; esto halla en parte su razón por los menores niveles de pago que reciben, además que como señalaron la mayor parte de los entrevistados, la mujer tiene más paciencia y es más meticulosa para este tipo de labores.

En el caso de Fotomecánica y Diagramación, si bien son requeridos conocimientos específicos, el empleo de mujeres obedece a las características antes mencionadas como paciencia y meticulosidad en el trabajo, sin contar aspectos como el mayor grado de responsabilidad frente al trabajo, que también fue mencionado por los empresarios/as.

Sin embargo, se encontró en algunas empresas pese a que una mujer es responsable del área de fotomecánica, aún percibía un sueldo de ayudante y para la visión del empresario seguía siendo ayudante.

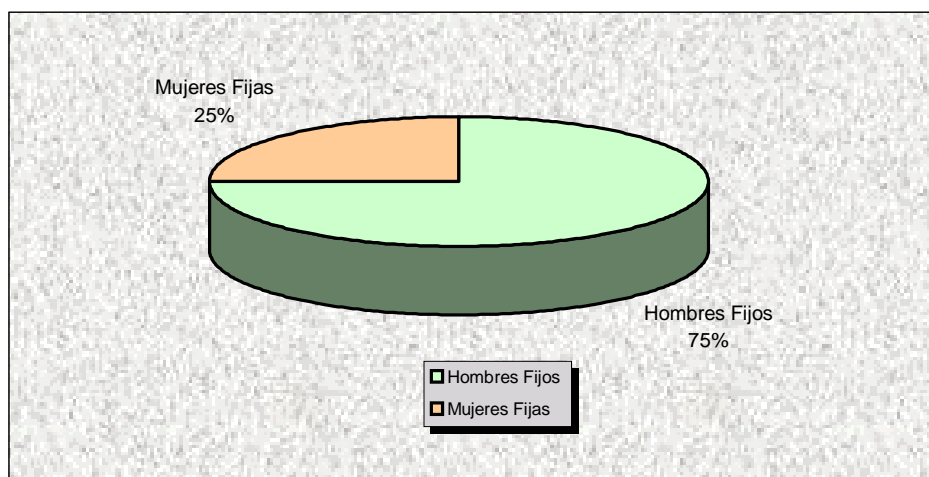
En contraposición, solo un 4.41% de las empresas contratan mujeres para Operación de prensa y 5.58% en Operación de maquinaria; esto justificado por los empresarios por la menor capacidad de fuerza física de las mujeres y el temor que sucedan "accidentes", aunque éste último riesgo es similar para hombres o mujeres.

En muchos casos, los empresarios señalaron que *"una mujer no se ve bien manejando maquinarias"*, demostrando con esto la segregación por género que sufren las mujeres, aun a pesar que los empleadores están conscientes que en otros países e incluso ciudades del país es común la operación de maquinarias por mujeres.

En síntesis el empleo de mujeres en el sector es minoritario, tal cual puede apreciarse en los siguientes gráficos.

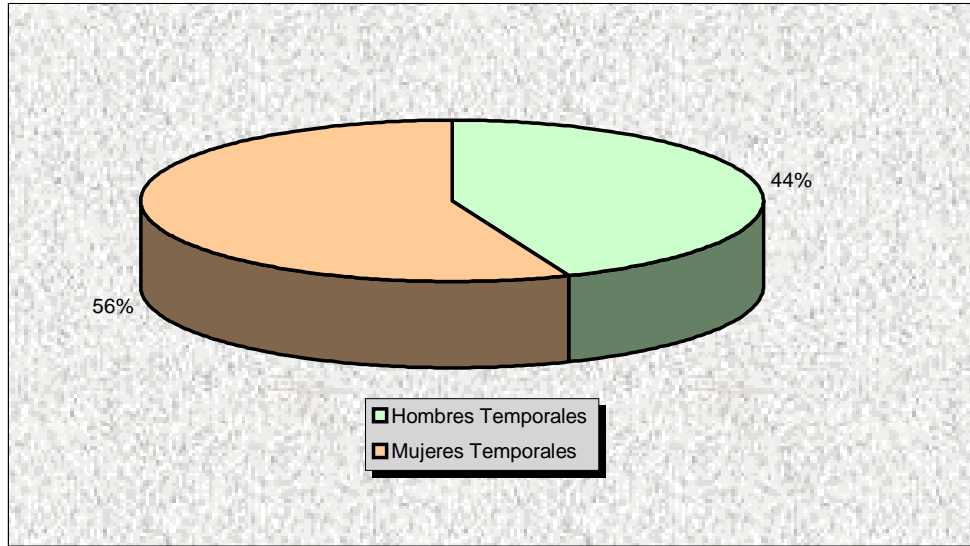
En lo que se refiere a empleos permanentes o fijos las mujeres ocupan el 25% de los puestos, en tanto que los hombres lo hacen en un 75%; equivalentes de acuerdo a la muestra extraída de 876 trabajadores permanentes existentes en las 68 empresas, 656 corresponden a hombres y 220 a mujeres.

### OCUPACION DE PUESTOS DE EMPLEO FIJOS POR GENERO



En contraposición, en el caso de empleos eventuales o temporales, las mujeres ocupan el 56% de los puestos, en tanto que los hombres ocupan un 44%; es decir de 209 empleados eventuales en la muestra 117 corresponden a mujeres y 92 a hombres, tal como puede apreciarse en el siguiente gráfico.

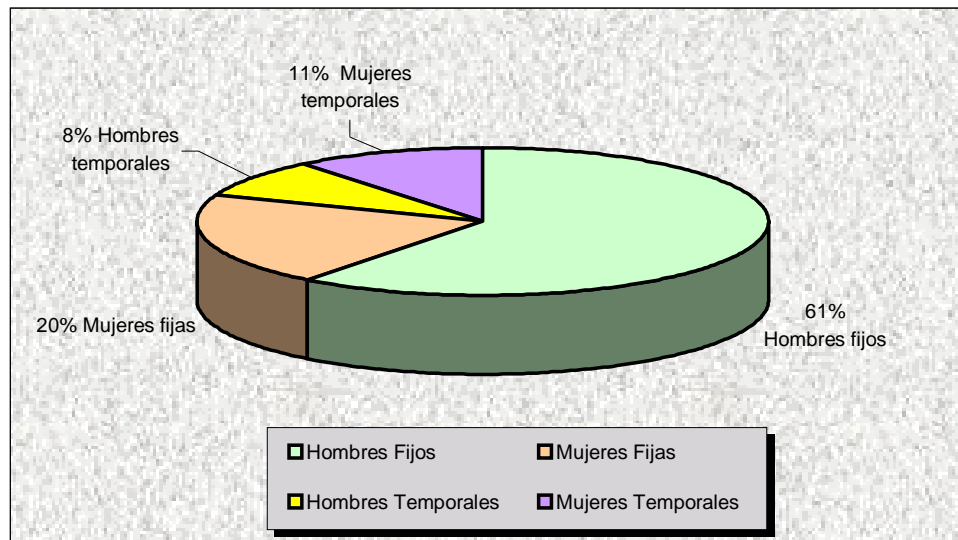
### OCUPACION DE PUESTOS DE EMPLEO TEMPORALES POR GENERO



En síntesis, la ocupación de empleos por mujeres es minoritaria, aproximadamente del 31%, mientras que los hombres ocupan el 69%, considerando tanto empleos fijos, como eventuales, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Como se mencionó en el punto 4.1.4 Generación de Empleo, la distribución porcentual de empleo entre hombres y mujeres en el sector tiene el mismo comportamiento que el de la industria manufacturera en su conjunto a nivel nacional, esto es la mano de obra esta compuesta en un 69% de hombres y 31% de mujeres.

### DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EMPLEOS TOTALES POR GENERO



Fuente. Elaboración Propia, 2000

En lo que se refiere a la ocupación de niveles jerárquicos y propietarios de las empresas a partir de las encuestas y entrevistas realizadas se tiene que 23% del total de empresarios corresponden a mujeres, equivalentes a 16 empresas de 68 muestreadas. De este segmento de empresarias mujeres, el 25% de ellas no contrata mujeres bajo ningún concepto.

De las 16 empresarias entrevistadas el 63%, tuvieron durante la entrevista/encuesta algún tipo de comentario adverso a su propio género. A manera de ejemplo se puede mencionar:

- *“las mujeres no se ven bien en una máquina”*
- *“... siempre terminan involucradas con los trabajadores, sean casadas o no”*
- *“... son una distracción en el taller”*
- *“... las mujeres son inmorales...”*
- *“... las mujeres tienen muchos problemas familiares”*

### **5.3 Niveles de Capacitación**

En términos generales el sector se caracteriza por no presentar mano de obra formalmente capacitada. Una gran mayoría de las empresas manifestaron que son ellas mismas quienes van "capacitando" su propio personal.

Esa capacitación se refiere básicamente a que el personal que ingresa como Ayudantes, tiene la posibilidad de ir aprendiendo las labores y actividades, principalmente observando a otras personas, obviamente dependiendo de su interés, habilidad y la voluntad de sus compañeros de trabajo que tengan para enseñarle.

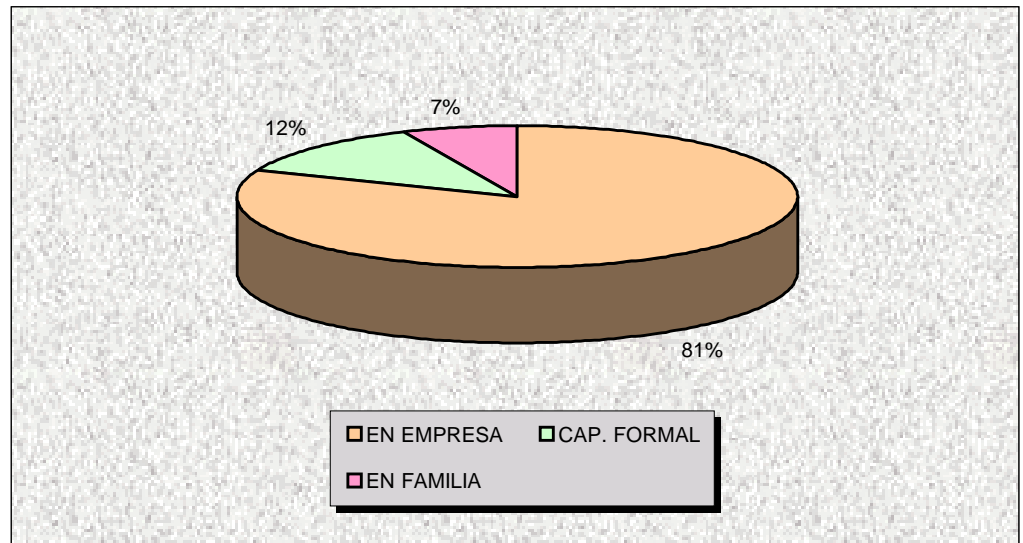
Según los empresarios entrevistados, se estima que en el lapso de seis meses a un año un ayudante que entra a trabajar en una imprenta, puede producir y estar a cargo del manejo de una prensa. De esta manera tanto empleados como empresarios no ven una necesidad real de capacitación formal, más aún si la misma implica inversión y tiempo productivo, particularmente para el empresario.

Solo algunas empresas mencionaron que cuentan con personal capacitado por "Los Huérfanos" o bien de la escuela "Miguel Magone - Don Bosco". Viendo con mayores conocimientos y grado de destreza a personal proveniente de Los Huérfanos.

Referente al área de Diseño Gráfico y Diagramación, la mayor parte de las empresas señalaron que los diversos institutos que ofrecen carreras de Diseñador Gráfico, son muy básicos y no son bien formados.

Como se puede apreciar en el gráfico que sigue, un 81% de los empleados entrevistados indicaron que habían aprendido el oficio en su propio lugar de trabajo, un 12% había tomado un curso de capacitación formal y un 7% había aprendido observando a un familiar.

## FUENTES DE CAPACITACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR ARTES GRAFICAS



Fuente. Elaboración Propia, 2000

### 5.4 Niveles de Remuneración

Los niveles de remuneración en general son más o menos similares entre las diferentes empresas, con muy pocas excepciones de mayores niveles de salarios.

En general la mayoría de las empresas manifestaron contar con personal permanente, pero esto no siempre significa que sean contratados como empleados "Permanentes" con todos los derechos y obligaciones que ello implica; en la mayoría de los casos estos empleados permanentes corresponden a personal que se contrata por periodos fijos y que periódicamente son recontractados, liberando de esta manera a los empresarios de muchas de sus responsabilidades sociales.

Las modalidades de pago son quincenales o semanales; muy pocas empresas señalaron pagos mensuales.

En algunos casos, particularmente en el área de Serigrafía la modalidad de pago es a porcentaje.

En el siguiente cuadro puede apreciarse los niveles salariales para los diferentes niveles técnicos considerando, mínimos, máximos y promedios por cada puesto ocupacional.

**NIVELES SALARIALES MINIMOS, MÁXIMOS Y PROMEDIOS  
POR GRUPOS OCUPACIONALES  
DEL SECTOR ARTES GRAFICAS**

	<i>Pre-sista</i>	<i>Ayudante</i>	<i>Serigrafia</i>	<i>Compagi. Encuadern</i>	<i>Diseño Gráfico</i>	<i>Pre - prensa</i>
Minimo	600	500	1,000	400	1,000	800
Máximo	3,000	1,000	1,000	800	1,800	1,800
Promedio	1,418.37	658.33	1,000.00	552.17	1,250.00	1,142.86

Como se puede apreciar en el anterior cuadro los puestos ocupacionales que presentan mayor cantidad de mujeres, como el caso de compaginación y encuadernado son los de menor remuneración; esto es justificado por los empresarios por los menores niveles de capacitación y conocimientos requeridos.

Como se puede apreciar, las mujeres en general se hallan subempleadas, no solo en cuanto a hallar restringidas sus posibilidades ocupacionales, sino también en cuanto a diferencias salariales negativas para ellas.

Las diferencias salariales obvias son las que se ven por diferencia en cuanto a grupos ocupacionales; sin embargo, a través de las entrevistas realizadas, algunos empresarios/as y empleados/as informaron sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, de esta manera en algunas empresas se manifestó que las mujeres perciben por su trabajo entre 20 y 30% menos que los hombres, considerando puestos ocupaciones iguales.

De las 68 empresas entrevistadas, 9 empresas admitieron diferencias salariales entre hombres y mujeres, equivalentes aproximadamente a un 13.24%. Sin embargo, es muy probable que este porcentaje sea superior en la realidad.

Esta situación fue justificada en palabras de un empresario *"... las mujeres no tienen otras opciones de trabajo, o son empleadas domésticas, que implica no tener horarios o bien trabajar en empresas, donde si bien se les paga lo mismo que ganarían como empleadas, al menos tienen un horario fijo..."*

Otros comentarios que reflejan la realidad de las mujeres que trabajan en el área fueron:

*"...no se puede pagar lo mismo a las mujeres que a los hombres por que ellas no pueden alzar cosas... hacer cosas que hace un hombre"*

*"... las mujeres no tienen tantas obligaciones como los hombres, sólo ayudan al marido, así que no se puede pagar lo mismo"*

## 5.5 Alternativas de desarrollo de carrera

En cuanto a alternativas de desarrollo de carrera una gran mayoría de los empresarios manifestó que esto es posible, en la medida que van capacitándose en su trabajo y luego asumen otros niveles de responsabilidad; sin embargo, en la realidad, de acuerdo a lo manifestado por los empleados/as, esto no necesariamente se cumple a cabalidad, pues si bien es cierto que a medida que transcurre el tiempo, ellos/as van asumiendo mayores responsabilidades, esto no implica mayores ingresos o mayores niveles jerárquicos.

En términos generales, no existe ningún tipo de incentivo hacia una mejora en la calidad de trabajo ni en la capacitación; es la presión del empleador/ra sobre los niveles de producción que hace que los ayudantes vayan aprendiendo el manejo de maquinaria u otras actividades productivas.

El desarrollo de carrera entendido en su sentido más amplio, es muy limitado para las mujeres, a manera de ejemplo en una empresa una mujer llevaba trabajando más de 5 años, había logrado en base a responsabilidad y capacidad llegar a ser la total responsable del área de Fotomecánica, sin embargo aún percibía un salario equivalente al de un Ayudante, mientras que el empleado que había realizado esas mismas funciones antes que ella asumiera el cargo, ganaba el doble por el mismo trabajo.

Para la mayoría de los hombres el desarrollo de carrera dentro de las empresas del sector es relativamente más factible, pues como se explicó en anteriores acápite habitualmente entran como ayudantes y luego a medida que aprenden las diferentes tareas se hacen cargo de las mismas, obteniendo ascensos en cuanto a niveles ocupacionales, así como también incrementos de salarios.

Normalmente, una vez que un ayudante varón comienza a aprender realmente el oficio, es muy difícil que cambie de rubro o área productiva, tratando en lo posible de moverse dentro de las empresas del mismo sector, pues cuentan con referencias y experiencia en el trabajo.

En el caso de las mujeres, según lo manifestado por las propias empleadas así como por los empresarios, las mujeres pueden y cambian de rubros de acuerdo a la oferta y demanda laboral. En general las mujeres no buscan desarrollarse dentro del medio, incluso aquellas que trabajan por varios años en el sector, manifiestan que se trata de un paso temporal y que puede cambiar de oficio; esto debido particularmente a que no solo los hombres, sino también las propias mujeres hacen una división de grupos ocupacionales por género, es decir, ven una tarea o actividad como propia o apropiada para cada sexo, independientemente de la capacidad o características biológicas de cada uno de ellos; estando el sector conceptualizado como eminentemente masculino.

## **5.6 Oferta de mano de obra**

La oferta de mano de obra para el sector, comprende básicamente lo siguiente:

- Mano de obra formada por diversas entidades de capacitación
- Mano de obra empírica capacitada
- Mano de obra no calificada.

La mano de obra formalmente capacitada proviene básicamente de tres centros de enseñanza: Los Huérfanos, escuela Técnica Miguel Magone – Don Bosco y recientemente INFOCAL.

En términos generales la Escuela Técnica Miguel Magone e INFOCAL forman Técnicos Medios, en tanto que Los Huérfanos otorga certificados como “Bachilleres con el Oficio en Artes Gráficas”

La oferta de estos tres establecimientos alcanza aproximadamente a 150 graduados por año.

En cuanto a la oferta de mano de obra femenina, esta se limita a INFOCAL y Miguel Magone, Los Huérfanos capacita únicamente a varones provenientes de hogares infantiles y juveniles.

La Escuela Miguel Magone - Don Bosco, gradúa anualmente aproximadamente 25 técnicos en artes graficas, de los cuales el 30% son mujeres.

Sobre INFOCAL, solo existe gente capacitada en algunos módulos específicos. Recién esta gestión se graduará la primera promoción de técnicos medios.

En cuanto a mano de obra empírica, no es posible determinar la oferta de esta y aún ni siquiera el número de trabajadores existentes formados bajo esta modalidad.

En el caso de mano de obra no calificada se debería considerar en esta toda la población masculina y femenina comprendida dentro de la Población Económicamente Activa que busca empleo, por lo cual dicha estimación no es del todo realista a efectos del presente estudio.

## **5.7 Demanda de mano de obra**

Básicamente para determinar la demanda de mano de obra se parte del estado del mercado laboral actual.

Se ha estimado que en la ciudad de Santa Cruz existen aproximadamente 200 empresas del sector; a partir de las entrevistas realizadas a 68 empresas se tiene un promedio de 15 empleados por empresa, sin embargo ésta cifra no es del todo representativa, pues se considera tanto

a microempresas familiares como a industria consideradas grandes. En este sentido se ha considerado agruparlas de acuerdo a Número de empleados, tal como fue presentado en el punto 4.2 Tipificación de las Empresas.

A partir de esta tipificación se obtuvo el número de empresas de cada categoría considerando un universo de 200 empresas, estimado previamente.

Al interior de cada categoría se obtuvieron el promedio de empleos reales y posteriormente se estimó el número de empleos potenciales para cada grupo, habiéndose estimado alrededor de 2600 empleos en el Sector Artes Gráficas, tal como puede apreciarse en el siguiente cuadro.

	> 50	>20<50	>10<20	>5<10	<5
% de Empresas del Total muestra	5.88	7.35	8.82	20.59	57.35
Promedio empleos	101.33	34.00	14.73	7.27	3.59
N° Universo empresas	200.00	200.00	200.00	200.00	200.00
Estimación % empresas	11.76	14.71	17.65	41.18	114.71
Estimación N° Empleos potenciales	1192	500	260	299	412

De acuerdo a las entrevistas realizadas un 60% de las mismas contrataron personal entre agosto 1999 y febrero de 2000; de estas un 25% indicaron que los contratados eran personal eventual, un 35% contrato personal permanente. Un 40% de las empresas indico que no tuvieron necesidad de contratar nuevo personal, ya que los mismos se hallan estables por varios años y no tuvieron un requerimiento de trabajo que justifique la contratación de trabajadores.

Si bien se pudo evidenciar que en la mayoría de las empresas se realizan horas extras además que muchas imprentas funcionan toda la noche casi en forma regular, los empresarios indicaron que no contratan más personal porque la demanda no es constante y porque no tienen espacio físico.

## 6. CAPACITACION Y FORMACION

### 6.1 Centros de capacitación

En la ciudad de Santa Cruz de la Sierra existen tres centros de capacitación en Artes Gráficas: Los Huérfanos, Escuela Técnica Miguel Magone - Don Bosco e INFOCAL.

#### Los Huérfanos

“Los Huérfanos” es un orfanato para varones que posee una imprenta donde entrena a todos los jóvenes residentes del mismo. Según el Hermano Triana, encargado de la imprenta, ellos se adiestran de forma práctica en todas las actividades propias de una imprenta. Dicho

entrenamiento es realizado a partir desde los 12 años hasta sus 18 de manera de darles un oficio al terminar el bachillerato.

Normalmente cada año se gradúan del centro unos 100 jóvenes y todos consiguen trabajo.

Más que una capacitación formal, los jóvenes entran a la imprenta como ayudantes y aprenden el oficio en el propio trabajo día a día. El Hno. Triana indicó que no se les da ningún tipo de información teórica y que esto es una de las limitantes del centro.

A nivel de empresarios del sector la opinión acerca de los graduados es muy positiva, considerando que los mismos están preparados para encarar el trabajo dentro del área de forma inmediata.

### **Escuela Miguel Magone / Don Bosco**

Esta escuela inició actividades hace siete años. Básicamente esta dirigida a formar técnicos medios en diversas áreas como Artes Gráficas, Mecánica Industrial, entre otras.

El tiempo de estudios es de tres años, de acuerdo al calendario escolar vigente. El requisito básico para el ingreso es haber vencido el 3° Intermedio. No tienen otras restricciones en cuanto a ingreso de alumnos, solo mencionaron que se da preferencia a aquellos de bajos ingresos.

Según el Sr. Isaac Flores uno de los Instructores de la Escuela anualmente ingresan entre 20 y 60 alumnos para la especialidad; para esta gestión se recibieron 32 estudiantes. En total estiman una población estudiantil de la escuela de 80 alumnos, de los cuales aproximadamente 25 corresponden a mujeres.

La enseñanza parte de las nociones básicas y al final de cada año vencido otorgan certificados que avalan sus estudios; en 1° se trata solo de un certificado de capacitación, 2° Técnico Auxiliar y 3° Técnico Medio.

Según la apreciación del Instructor, las mujeres son más persistentes en el estudio, esto se demuestra ya que de 10 mujeres que ingresan 8 logran concluir sus estudios, mientras que de 10 varones que ingresan solo 5 logran concluir los mismos.

Sin embargo, mencionó que si bien las mujeres reciben en teoría similar capacitación a la de los hombres, en la práctica se tiende a incentivar su especialización en áreas como montaje, diagramación, encuadernación y fotomecánica, señalando que difícilmente las mujeres se desempeñarán en otros campos como operadoras de prensa. De acuerdo a la apreciación del instructor, *“normalmente son las propias mujeres quienes no se atreven a manejar máquinas”*

En relación al grado de ocupación de empleos que logran los egresados, no se tiene seguimiento a los mismos, solo durante el periodo de prácticas en empresas que corresponde al último trimestre del tercer año.

La opinión de algunos empresarios sobre la capacitación que brinda esta Escuela es que la misma es demasiado larga además que aún es deficiente en cuanto a práctica.

En general la mayoría de los empresarios esperan que un egresado de un centro de capacitación pueda empezar a producir y tener casi los mismos niveles de productividad que los otros trabajadores, por lo que la falta de experiencia laboral les dificulta el conseguir empleo. En muchos casos se ha visto personas egresadas como técnicos medios desempeñando funciones de ayudantes y compaginadores/ras, con el mismo trabajo, salario y responsabilidad que los aprendices que entraron a la empresa sin saber nada.

## **INFOCAL**

Fundación INFOCAL inició el programa de capacitación en Artes Gráficas en septiembre de 1997. El programa tiene una duración de tres años y en septiembre de este año culminarán sus estudios el primer grupo de Técnicos Operativos en Artes Gráficas. Esta primera promoción que saldrá este año está compuesta por nueve personas de las cuales dos son mujeres.

En primer año ingresaron 30 personas, de las cuales siete son mujeres, en segundo año son 20 y de estos cuatro son mujeres.

La formación que se ofrece esta enmarcada en el sistema dual de aprendizaje, donde se combina la teoría impartida por INFOCAL con el trabajo práctico ejercitado en las fuentes laborales.

Para que este sistema funcione, debe haber un compromiso por parte del alumno, de su empleador y de INFOCAL, tanto para compartir los costos como también las responsabilidades que implica un programa de capacitación de tres años de duración.

Según el Sr. Franz Matías, Encargado del Programa de Artes Gráficas de INFOCAL Santa Cruz, adicionalmente se ofrecen cursos de capacitación específicos, los cuales en su mayoría son copados por empresas grandes mayoritariamente.

En general la opinión de los empresarios sobre los cursos específicos de capacitación de INFOCAL son de buena calidad, para aquellos que ya tuvieron la experiencia de enviar personal a los mismos.

Las expectativas de muchos empresarios es que se amplíe el número de cursos específicos y que los mismos sean básicamente prácticos.

## **6.2 Participación de Mujeres en la capacitación**

En los centros de capacitación formal de artes gráficas existe un mínimo de participación de la mujer, esto es reflejo de la percepción del sector con respecto a mano de obra femenina y a la percepción generalizada de las mujeres en cuanto al carácter masculino del sector.

Considerado un trabajo que requiere fuerza física, las mujeres perciben este rubro como algo no apto para ellas, por lo que no consideran la posibilidad de seguir una carrera técnica dentro del mismo.

Sin embargo existen excepciones donde la mujer está logrando insertarse con éxito, como ser fotomecánica y diseño gráfico; ambos grupos ocupacionales con requerimientos en cuanto a capacitación y que conllevan mayores niveles tecnológicos y mejores ingresos para las mujeres.

A manera de resumen, el centro de capacitación de la Imprenta Los Huérfanos es solo para varones; en el instituto Miguel Magone perteneciente a Don Bosco aproximadamente un 30% de su alumnado es femenino. INFOCAL con su programa dual de Artes Graficas tiene en su ultimo año un 22% de alumnas mujeres.

En cuanto a la capacitación "informal" o entrenamiento en el trabajo, este se limita a tareas manuales, fotomecánica y en menor grado a la operación de maquinaria sencilla. En ninguna de las empresas visitadas un prensista había entrenado a una mujer en esta tarea.

## **6.3 Requerimientos de capacitación**

### **6.3.1 A nivel empresarial**

En términos generales para los empresarios/as las prioridades en cuanto a capacitación en general indistintamente de género se concentran en: diseño gráfico y diagramación con 29%; en segundo lugar se hallan con 17% fotomecánica y operación de maquinaria.

Diseño gráfico y fotomecánica son consideradas áreas clave para la calidad final del trabajo. Según la opinión de los empresarios, estos grupos ocupacionales son los más aptos para las mujeres y donde pueden desarrollarse mejor.

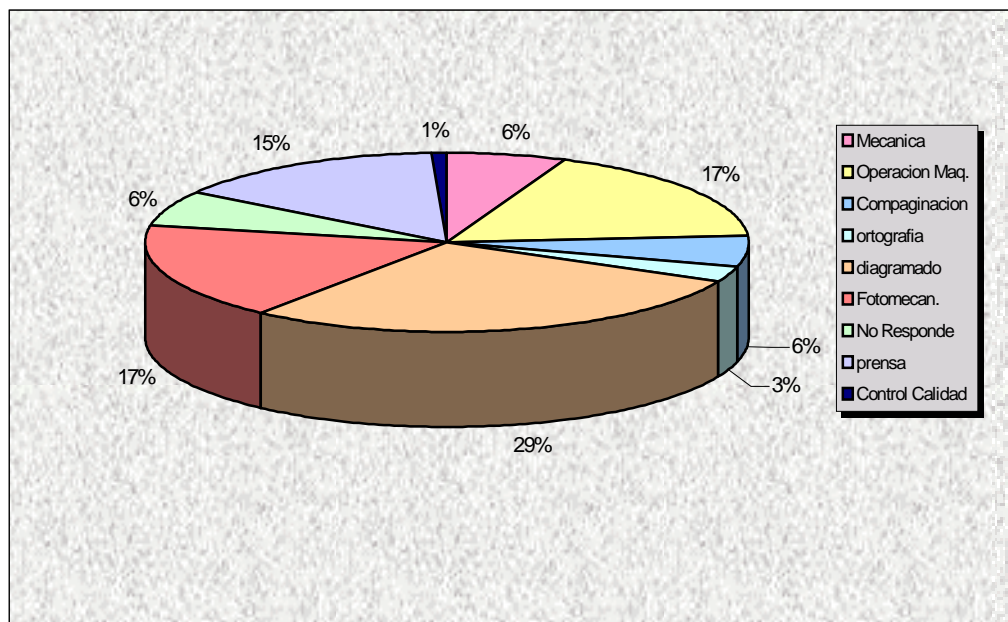
La operación de maquinaria, puede interpretarse de varias formas, primero que a los empresarios les interesa que una persona capacitada en el rubro pueda operar la mayoría de las maquinas en la empresa, con la destreza suficiente como para producir a un buen ritmo.

En tercer lugar con 15% de los/as entrevistados/as se encuentra prensa. Obviamente en algún sentido esto se relaciona con operación de maquinaria, aunque en este caso mucho más específicamente.

Durante las visitas y entrevistas se ha evidenciado que particularmente para las empresas pequeñas los operarios de prensa son piezas clave, pues su ausencia por enfermedad u otra prácticamente paraliza la empresa. De aquí parte la presión del empresario para que un ayudante tenga la capacidad de asumir dichas funciones, obligando a éste último a aprender.

Otra área que es prioritaria para los empresarios es mecánica; el operador de maquinaria debe tener la capacidad para poder realizar reparaciones y mantenimiento de la maquinaria.

### DISTRIBUCION DE PRIORIDADES DE CAPACITACION SEGÚN LOS EMPRESARIOS



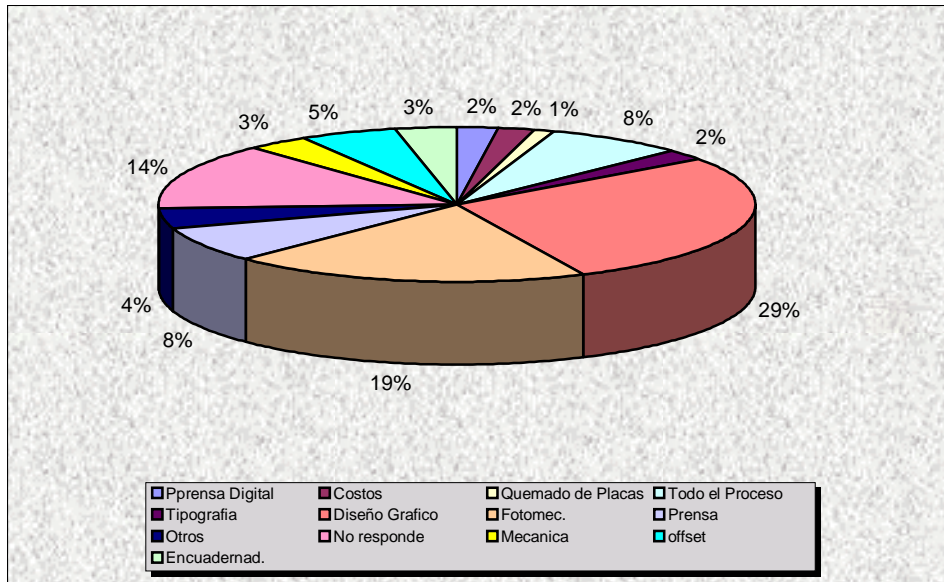
#### 6.3.2 A nivel trabajador

En términos generales los trabajadores/ras del sector no han considerado seguir una carrera técnica en el sector, pues no ven una real necesidad de ellos más bien dirigen su preferencia y aspiraciones a realizar cursos de capacitación específica en algunas áreas.

De acuerdo a las entrevistas realizadas, un 30% desearía aprender diseño gráfico y diagramación, seguido por un 15% que desea fotomecánica. Los que indicaron esto argumentan que tanto la diagramación como fotomecánica definen la calidad del trabajo, en tanto que el trabajo de prensa es más de carácter mecánico y solo requiere ser cuidadoso, para lograr calidad.

En el siguiente gráfico se puede apreciar la distribución de preferencias entre los/as trabajadoras del sector en cuanto a capacitación.

**DISTRIBUCION DE PRIORIDADES DE CAPACITACION SEGÚN LOS/AS TRABAJADORES/AS**



Fuente. Elaboración Propia, 2000

Como se puede observar en general las preferencias y requerimientos de capacitación difieren en algunos aspectos; mientras que los empresarios requieren en primera instancia de capacitación en operación de maquinaria, ésta opción de capacitación fue considerada secundaria para los trabajadores, obviamente este requerimiento de los empresarios se dirige más a cuidar su patrimonio y de forma secundaria elevar la calidad de los productos.

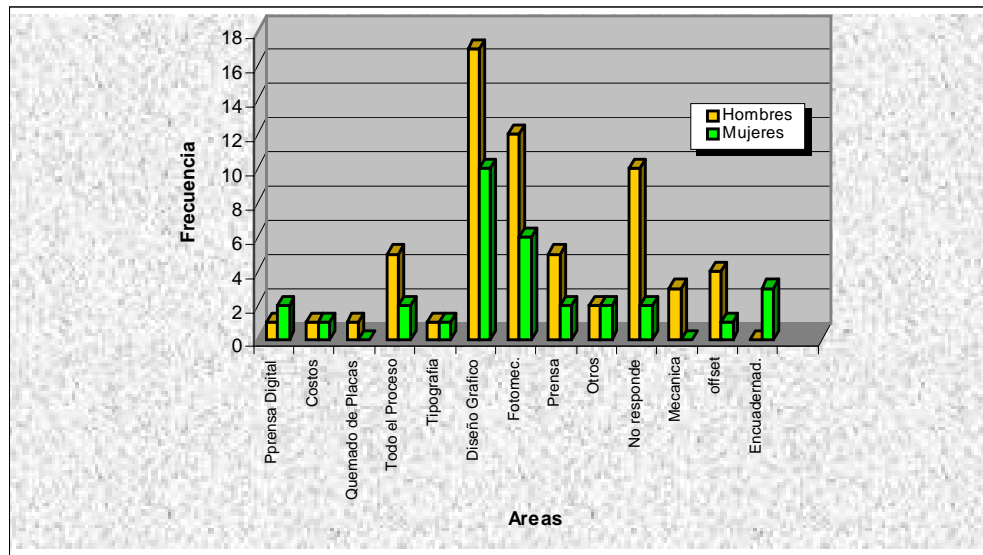
En lo que sí ambos grupos coinciden es en el requerimiento de formación en fotomecánica - pre -prensa; considerando que esta área define la calidad de los productos.

En cuanto a diferencias de preferencias de capacitación entre trabajadores hombres y mujeres, la misma básicamente no muestra grandes diferencias, solo en el caso de mecánica que fue señalada únicamente por hombres y encuadernación que fue señalada por mujeres exclusivamente. Tal como puede apreciarse en el siguiente Cuadro.

Este cuadro ha sido realizado considerando los requerimientos de capacitación de los trabajadores/as entrevistados/as, en muchos casos sus requerimiento no fueron únicamente por un área, sino que eligieron varias, por lo cual se ha tomado sobre frecuencias de respuestas.

Otro punto que debe ser considerado para la interpretación del cuadro es que se entrevistaron más hombres que mujeres, esto debido a que no todas las empresas entrevistadas cuentan con mujeres empleadas o bien en otros casos no se permitió entrevistar a trabajadoras mujeres.

## FRECUENCIAS DE REQUERIMIENTOS EN CAPACITACION DE EMPLEADOS DEL SECTOR POR SEXO



## 7. LIMITANTES Y POTENCIALIDADES DEL SECTOR

### 7.1 Limitantes

#### Limitantes Generales

- En general el Sector Artes Gráfica no está ni unido ni organizado a nivel gremial, existen al menos tres grupos de empresarios, pero en si ninguno representa al sector.
- Existe un fuerte nivel de competencia desleal entre las empresas, no solo en términos de bajar precios por debajo de límites aceptables, sino también llegando a niveles extremos como, quitarse entre ellas personal clave y utilizar argucias para quitar clientes, etc.
- Hasta el momento las empresas del sector no han tomado como pilar de su competitividad la calidad; notándose al interior de las empresas la improvisación en todos los aspectos, que van desde no contar con infraestructura adecuada, líneas de producción organizadas, planes gerenciales, etc.

### **Limitantes en Capacitación**

- El sector en su conjunto cuenta con muy poco personal con formación técnica; una gran mayoría de los trabajadores han sido formados empíricamente con fallas y limitaciones en muchos aspectos, como ser fallas técnicas que se aprenden en el entrenamiento y desconocimiento de otros potenciales de las diversas máquinas por falta de información, entre otros.
- En términos generales como se pudo apreciar en anteriores acápite, la principal y más fuerte limitante que tiene el sector, es sin duda la visión que tienen tanto empresarios como trabajadores de que la capacitación formal no es necesaria; es más, la capacitación técnica lograda no es valorada.

Por esta razón programas de capacitación integral de varios años de duración, no son considerados como opciones para mejorar tanto la calidad de vida del trabajador como la calidad de productos de la empresa.

- Ninguna de las entidades de capacitación ofrece un programa a nivel técnico en horarios fuera de horas de trabajo; factor que limita en gran medida el ingreso de estudiantes, que ya se encuentran trabajando.
- Los programas de capacitación existentes no satisfacen las expectativas de los empresarios; pues esperan que un egresado tenga los mismos o mayores niveles de rendimiento productivo que un trabajador empírico con varios años de experiencia en el área.

### **Limitantes en Género**

- La mayor limitante para la contratación de mujeres en puestos fijos de trabajo, está dada por los mayores costos sociales para el empresario, en comparación a un trabajador hombre.

Bajo la legislación nacional, las mujeres gozan de un período de descanso de pre y post parto de 90 días, además de subsidios de lactancia y la inamovilidad funcionaria para las mujeres embarazadas de un año después de haber dado a luz. Estas legislaciones si bien protegen a la mujer, son el principal factor para una inequidad laboral.

- Tanto hombres como mujeres consideran al sector como un sector de trabajo para hombres, limitando de esta manera no solo la entrada y desarrollo de las mujeres, sino también las aspiraciones de las propias mujeres a capacitarse en este sector. Es esta visión sexista del sector que impide que las mujeres asuman un rol laboral y de capacitación igualitario en el sector.
- Existen segregación ocupacional en base a sexo, las mujeres, capacitadas formalmente o no, perciben menores ingresos por iguales funciones.

- La mujeres con familia propia con o sin pareja tienen mayores limitantes para capacitarse fuera de horas de trabajo, por que en su mayoría la responsabilidad de los quehaceres del hogar recaen en ella.

## 7.2 Potencialidades

- Como se mencionó anteriormente el sector Artes Gráficas esta compuesto en su mayoría por pequeñas empresas - PYMES, por esta razón su capacidad de reacción es más rápida frente a la mayor o menor demanda del mercado.
- Existen segmentos de mercado desatendidos o bien que podrían substituir importaciones, bajo criterios de competitividad como ser mayor calidad, menores precios y mejor manejo de mercado como ser: productos terminados de imprenta, cajas de regalos, bolsas de papel, etc.
- Existe la posibilidad de diversificar la producción con nula o mínima inversión. Por ejemplo ofertar productos acabados de imprenta, sin esperar a que el cliente haga necesariamente un pedido, como ser tarjetas de invitación, cajas de regalos, bolsas de regalos y de compras, etc.

Los anteriores dos puntos muestran una clara posibilidad de crecimiento del sector una vez superada la crisis económica.

## 8. Conclusiones y Recomendaciones

- El Sector Artes Gráficas no cuenta con estadísticas propias y actualizadas, en general se halla incluido dentro de un grupo mayor que incluye Manufactura de Madera e Industria del Papel. Frente a volúmenes y valores de la producción de éstos sectores, la relevancia del sector de estudio es menor.

Al igual que el Sector Artes Gráficas, muchos otros sectores presentan la misma deficiencia de información propia y actualizada, sin embargo esto es subsanado por sus organizaciones sectoriales o gremiales, quienes centralizan dicha información. El Sector Artes Gráficas al no estar organizado ni unido, tampoco puede contar con este tipo de información, limitando esto cualquier estudio y proyección del mismo.

En este sentido, si bien buscar la organización gremial no es una actividad propia de INFOCAL, sería importante el motivar y mostrar a los empresarios las ventajas y necesidad de organizarse. Existen varias herramientas de motivación a nivel de trabajos de grupo, charlas informativas a empresarios, promover actividades que aglutinen a los mismos entre otras.

- En términos generales el sector se halla constituido en su mayor parte por pequeñas y microempresas surgidas durante la última década, estimándose que tan solo 6% corresponden a empresas con más de 50 empleados.

- Con respecto al crecimiento y proyecciones del sector, en base a las estadísticas logradas, se puede concluir que se tuvo un crecimiento mínimo en cuanto a volumen físico de producción, representando este incremento para 1997 un 6.7% encima del volumen de 1990; crecimiento considerado muy bajo en comparación al logrado por otros sectores con iguales o mayores dificultades.
- En relación a empleos, se estima que la ciudad de Santa Cruz cuenta con aproximadamente 200 empresas en el sector Artes Gráficas, las cuales generan alrededor de 2600 empleos entre fijos y eventuales.

Actualmente el sector al igual que todo el país viene atravesando una crisis económica, más acentuada a partir del segundo trimestre de 1999; esto ha significado en términos de empleo una reducción de personal en la totalidad de las empresas entrevistadas, oscilando los despidos entre 30 y 70% de sus trabajadores, esto como una estrategia de sobrevivencia de las empresas.

- En cuanto a Importaciones de productos correspondientes al Sector Artes Gráficas, se puede apreciar que existen entre estas un sinnúmero de productos que también se producen a nivel nacional.
- De igual manera, en cuanto a las exportaciones, si bien la relación de volúmenes entre importaciones y exportaciones son imposibles de comparar, se puede apreciar que muchas empresas nacionales han logrado ser competitivas a nivel internacional a través de los años.

De lo anteriormente señalado se desprende que por el momento es imposible realizar una proyección del sector; notándose que existen posibilidades de insertarse en segmentos de mercados externos de forma competitiva.

En contraposición las estrategias para enfrentar la crisis económica no parten de un plan gerencial que permita proyectarse e incluso crecer en tiempos de crisis, aún prima el espíritu conservador del empresariado del sector, basando sus estrategias en disminución de personal y reducción de precios de los productos, pero no en una visión del mercado a nivel de diferentes segmentos, ideas innovadoras, calidad, etc.

En este sentido es necesario ampliar la visión empresarial para una proyección del sector en su conjunto frente a los retos del mercado. Para esto se hace necesario sensibilizar a mandos superiores en la necesidad de capacitación a todo nivel, como primera estrategia para asumir mayores retos.

- En general la mayoría de las empresas han adquirido maquinaria usada, independientemente del tamaño de las empresas, incluso a manera de ejemplo el Periódico El Deber e Imprenta Santa Cruz, tienen maquinaria de segunda mano.

Las marcas de maquinaria más comunes son Heilderberg, Roland, Solma y Multidip, mecánicas y semielectrónicas en su mayoría.

- Los niveles técnicos determinados son: Operadores de Maquinaria - cajista y prensistas tanto de offset y tipografía; Fotomecánica, Diagramación, Compaginación, Serigrafistas y Ayudantes.

La ocupación de mujeres de acuerdo a niveles técnicos es por orden de importancia los siguientes grupos: Compaginación 50% de las empresas, Empaquetado 26 %, Encuadernado 23% , Limpieza y Fotomecánica 12% y Diagramación 10%, en tanto que operación de Prensa es solo 4%.

En Grupos como Fotomecánica y Diagramación la incursión de la mujer es reciente.

- La ocupación por mujeres de empleos fijos apenas alcanza al 25%, mientras que en empleos temporales es de 56%, mostrando esto que la mujer es considerada mayormente como mano de obra eventual. En términos de empleo total - fijos y eventuales, la mujer ocupa el 31% del total.

Una de las mayores limitantes para la contratación de mujeres en puestos fijos de trabajo, está dada por los mayores costos sociales para el empresario, en comparación a un trabajador hombre.

Como se mencionó anteriormente la legislación nacional que protege y ampara a las mujeres, implica indirectamente la segregación y no equidad laboral.

Sin embargo este no es el único factor que condiciona que las mujeres no sean consideradas como mano de obra fija, sino también la visión sexista del sector y actitud que ellas mismas tienen sobre fuente de trabajo.

En este sentido se debe encarar un proceso integral de apoyo para la inserción y desarrollo de mujeres, principalmente a nivel gubernamental respaldando y secundando a las instancias que propugnan la modificación de legislaciones laborales, que tiendan hacia la equidad e igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Los costos sociales que implica el empleo de mujeres, no pueden ser asumidos solo por la fuente de trabajo de la mujer, en todo caso se debe propender a que estos costos sociales sean compartidos por las fuentes de trabajo de ambos progenitores, en términos no solo económicos, sino de tiempos productivos. Este caso amerita mayores estudios y consideraciones a profundidad por las instancias legisladoras y los diversos involucrados.

En cuanto a acciones directas para lograr una mayor participación de la mujer en el sector se debe encarar:

- ✓ Procesos de sensibilización en género a nivel de empresarios/as y trabajadores/as del sector, de manera de dismitificar la asignación de tareas en base a criterios sexistas y la visión sexista del sector en su conjunto.
- ✓ Enfocar agresivamente campañas de información sobre carreras técnicas, ámbitos y mercados de trabajo a nivel de colegios fiscales, particularmente nocturnos, en consideración a que en éstos últimos el alumnado se supone se autosustenta.
- ✓ De manera de dismitificar la visión de los/as empresarios hacia las mujeres, es necesario que la formación técnica que se imparta a las mujeres sea exactamente

igual que la que se imparte a los hombres; aunque en primera instancia se recomienda que esta sea aún más estricta para mujeres, en términos de práctica en todas las áreas de trabajo, de manera que su inserción y desarrollo en el sector pueda "abrir brecha" hacia un cambio de visión y actitud del sector.

- En cuanto a niveles salariales, estos son más o menos homogéneos de acuerdo a niveles técnicos, oscilando entre 500 y 600 Bs para ayudantes y compaginadores, 1000 Bs para Fotomecánica, 1200 y 1400 Bs en Prensa.
- Existe segregación en cuanto a niveles salariales para las mujeres, aunque en la mayoría de los casos los empresarios manifestaron que los niveles salariales están en función a la capacidad y a la labor desempeñada, en términos generales, la mujer recibe entre 20 y 30% menos remuneración por la misma función desempeñada por un hombre.
- El 81% de los trabajadores/as entrevistados manifestaron que aprendieron el oficio en su fuente de trabajo, frente a 12% que realizó estudios formales en el área.
- Se han identificado tres centros de capacitación en artes gráficas en la ciudad de Santa Cruz, sin contar institutos que ofrecen cursos específicos de diseño gráfico, los cuales son: Los Huérfanos, Escuela Miguel Magone - Don Bosco y Fundación INFOCAL.
- La participación de la mujer en programas de capacitación formal del sector, es aún mínima; de los tres centros de capacitación identificados solo dos tiene la posibilidad de formar mujeres.

En la escuela Miguel Magone se tiene estimativamente un 30% de alumnado femenino, mientras que INFOCAL en su último año tiene un 22% de mujeres.

Esto se explica por la visión sexista del sector, identificándolo como un sector propiamente masculino; esta visión no solo es de empresarios y trabajadores varones, sino también de las propias mujeres, aún incluso trabajando dentro del sector.

Como consecuencia de lo anteriormente mencionado, no existe predisposición real de los empresarios a contratar mujeres en áreas no tradicionales; solo algunos empresarios demuestran esta disposición.

En general se segrega a la mujer bajo la justificación de menor fuerza física, mayor inestabilidad en el trabajo, mayores cargas sociales para la empresa (Subsidios de lactancia, descanso pre y post-parto, inamovilidad funcionaria por el lapso de un año después de haber dado a luz, etc.), entre otras razones.

- En cuanto a requerimientos de capacitación, los empresarios requieren en primera instancia capacitación en diseño gráfico, en segundo lugar fotomecánica y operación de maquinaria y específicamente prensa. De éstos grupos, consideran Diseño Gráfico y Fotomecánica como los más apropiados para las mujeres.
- En cuanto a requerimientos de capacitación por parte de los trabajadores/as, en general no consideran necesario seguir una carrera técnica, más bien su interés se

centra en cursos específicos, esto se puede evidenciar porque el 14% de los entrevistados no respondieron a la pregunta.

- Las áreas de mayor demanda de capacitación son: Diseño Gráfico y en segundo lugar Fotomecánica. La diferencia más entre los requerimientos de capacitación de hombres y mujeres es que solo los hombres mencionaron mecánica, mientras que las mujeres fueron las únicas en mencionar compaginación y/o encuadernado.
  - La capacitación formal no es valorada realmente ni por los empresarios ni por los propios trabajadores del sector.
  - Los empleados/as no muestran interés en seguir una carrera técnica dentro del sector, considerando que el tiempo de estudios es muy largo y ellos consideran que el realizar estudios no trae consigo mejoras tangibles para su propia vida.

Otra limitante de la capacitación formal es la baja motivación de los empresarios a invertir en capacitación de su mano obra y de las limitaciones económicas del estudiante para tomar a su cargo un programa técnico de más de un año de duración.

La experiencia de los empresarios muestra que una vez capacitado el empleado, generalmente exige un incremento salarial o busca un nuevo trabajo mejor remunerado.

En este sentido se recomienda que INFOCAL busque los mecanismos para asegurar la permanencia de los/las capacitados/as en su fuente de trabajo luego de concluidos sus estudios, durante un tiempo prudencial acorde al tipo de capacitación (formación técnica o cursos cortos especializado); esto de manera de incentivar al empresario a invertir en su mano de obra.

Como se pudo apreciar en las entrevistas en cuanto a aspiraciones sobre capacitación, la mayoría desea tomar uno o dos cursos en un aspecto específico de su trabajo, ya sea fotomecánica, diseño gráfico, prensa, etc. A todos los entrevistados les es muy difícil pensar en términos de asumir la responsabilidad de un programa de capacitación de tres años de duración.

Inicialmente a manera de sensibilizar al empresario sobre la necesidad de invertir en la capacitación de su mano de obra, se debería dictar cursos a nivel gerencial sobre técnicas administrativas propias del sector, controles de calidad, (formas de ver si un trabajo en cualquier área de la empresa tienen calidad) y otros aspectos propios del sector. De esta manera, el empresario poco a poco podrá apreciar en su propia empresa la necesidad de capacitar y mejorar la calidad de sus productos.

- En cuanto a la oferta de capacitación formal, esta debería ofrecer varias posibilidades:
  - Para las personas interesadas en seguir una carrera técnica fuera de horas de trabajo, tomando varios años
  - Carrera técnica en un horario intensivo para culminar en menor tiempo.
  - Cursos cortos de especialización - máximo tres meses.

Asimismo, se debe continuar ofreciendo cursos intensivos específicos en diferentes áreas, pues se ha evidenciado el interés en los mismos tanto a empresarios como trabajadores/as; esto a su vez es una forma de motivar la capacitación técnica integral.

Para concluir y a manera de resumen, se ha visto que en términos generales el sector actualmente si bien está atravesando por una crisis, tiene potencialidades de crecimiento, siendo factible la inserción y desarrollo de la mujer en el sector, pues a pesar de la visión sexista que se tiene del Sector Artes Gráficas y de varias actividades productivas dentro del mismo, se puede apreciar niveles técnicos donde la mujer esta incursionando con relativo éxito, como Fotomecánica y Diseño Gráfico.

En este sentido, considerar la inserción de mujeres a mayor escala en el sector, requiere de un enfoque integral, que incluya no solo la capacitación formal técnica de la mujer, sino que se debe considerar la sensibilización de los diversos actores del sector: empresarios y trabajadores/as.

Por otro lado, la capacitación gerencial en cuanto a control de calidad y proyección empresarial, permitirá asegurar un mercado laboral para mano de obra formalmente capacitada.