



Unidad de Madera

**FUNDACION INFOCAL - BID**

**PROGRAMA REGIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO  
DE LA FORMACION TECNICA Y PROFESIONAL  
DE MUJERES DE BAJOS RECURSOS**

**ESTUDIO DEL SECTOR “CARPINTERIA”  
EN LA CIUDAD DE SANTA CRUZ  
DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO**

**INFORME FINAL**

**Presentado por:  
FUNDACION BOLINVEST  
Santa Cruz, Febrero 2000**

## CONTENIDO

1. Antecedentes
2. Resultados
3. Metodología
  - 3.1 Definición del tamaño de la muestra
  - 3.2 Relevamiento de información secundaria
  - 3.3 Levantamiento de información primaria
4. Situación general de la economía nacional bajo la perspectiva de género
5. Breve diagnóstico del sector
  - 5.1 Infraestructura productiva e inversiones
  - 5.2 Generación de empleo
  - 5.3 Exportaciones e importaciones
  - 5.4 Organización gremial
6. Análisis y evaluación de los resultados obtenidos
  - 6.1 Empleo en el sector
    - 6.1.1 Empleo de hombres/mujeres
    - 6.1.2 Tipo de trabajo que realizan las mujeres
    - 6.1.3 Condiciones de trabajo
    - 6.1.4 Ventajas/desventajas para la contratación de mujeres
    - 6.1.5 Criterios de selección en la contratación de mujeres
    - 6.1.6 Expectativas de hombres/mujeres de hacer carrera profesional
    - 6.1.7 Diferencias salariales entre hombres y mujeres
  - 6.2 Capacitación en el sector
    - 6.2.1 Modalidad de capacitación
    - 6.2.2 Requerimientos de capacitación desde el punto de vista del empresario
    - 6.2.3 Requerimientos de capacitación desde el punto de vista de los trabajadores/as
    - 6.2.4 Oferta de capacitación y participación de las mujeres
  - 6.3 Inversiones y tecnología
    - 6.3.1 Inversiones
    - 6.3.2 Tecnología
- 7 Conclusiones
- 8 Anexos

# **ESTUDIO DEL SECTOR “CARPINTERIA” EN LA CIUDAD DE SANTA CRUZ 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 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 Carpintería (Madera y Muebles) y Artes Gráficas en el departamento de Santa Cruz, con el fin de adecuar los diseños curriculares de manera que respondan a los requerimientos del mercado laboral, los cuales tienen potencialidades para absorber mano de obra femenina.

Con este fin se ha visto necesaria la realización de estudios de estos sectores y obtener información acerca de las posibilidades de inserción laboral femenina, competitividad, exigencias de capacitación, condiciones de trabajo, etc. en el corto y mediano plazo, como instrumentos para la toma de decisiones por parte de INFOCAL. La realización de dichos estudios ha sido encomendada a la Fundación Bolinvest.

## **2. Resultados**

A través de la realización del presente estudio, se ha establecido el nivel ocupacional, la generación de empleo productivo y las potencialidades del sector carpintería para la incorporación y desarrollo profesional de mujeres; permitiendo contar con información cualitativa y cuantitativa del sector, bajo un enfoque transversal de género.

Los resultados de la sistematización y análisis de dicha información, permitirán la definición de lineamientos necesarios para el desarrollo 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. Metodología**

La metodología de trabajo adoptada ha comprendido básicamente tres aspectos: definición del tamaño de la muestra, el relevamiento de información primaria y secundaria y, el análisis y evaluación de la información obtenida.

#### **3.1 Definición del tamaño de la muestra**

Dentro del sector carpintería se han considerado las empresas de la segunda transformación de la madera, es decir, todas aquellas que fabrican productos elaborados y semielaborados de madera (principalmente muebles y carpintería, tanto para el mercado local como internacional).

En ese sentido, se ha considerado un universo de empresas grandes (mayor a 50 operarios), medianas (de 15 a 50 operarios) y pequeñas (de 1 a 14 operarios) del sector carpintería instalados en la ciudad de Santa Cruz y, que se hallan registradas en las cámaras sectoriales correspondientes. De esta manera, se ha establecido un universo de 256 empresas y una muestra de 59 unidades productivas, la misma que representa el 23%. Sin embargo debemos aclarar que en la ciudad de Santa Cruz existen muchas carpintería, principalmente pequeñas, que no se hallan registradas en ninguna de las cámaras sectoriales.

#### **3.2 Relevamiento de información secundaria**

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

- CAMARA FORESTAL DE BOLIVIA (CFB)
- CAMARA DEPARTAMENTAL DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA Y ARTESANIA (CADEPIA)
- ASOCIACION EMPRESARIOS DE LA MADERA Y RAMAS AFINES SANTA CRUZ (ASEMCRUZ)
- CAMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE SANTA CRUZ (CAINCO)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE)
- INSTITUTO BOLIVIANO DE COMERCIO EXTERIOR (IBCE)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

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

#### **3.3 Levantamiento de información primaria**

La información primaria comprende básicamente información directa de las diversas empresas del sector carpintería acerca de la ocupación y capacitación de la mujer en el

sector, para lo cual, como se mencionó anteriormente, la muestra definida contempla a empresas grandes, medianas y pequeñas cuyas especialidades son representativas del sector.

Se elaboraron listados de las empresas existentes a partir de registros propios, registros de asociados de las Cámaras de Industria y Comercio – CAINCO y de la Cámara de la Pequeña Industria - CADEPIA; adicionalmente, considerando el carácter informal de una gran cantidad de empresas del sector y, la desactualización de los listados de las Cámaras, se agregaron otras no presentes en estos listados e identificadas a partir de la guía telefónica y referencias de terceras personas. Para la localización de algunas pequeñas carpinterías se hicieron recorridos por diversas zonas conocidas por la mayor concentración de estas.

Adicionalmente, para lograr un listado con el número de empresas definidas por la muestra, se tuvieron que visitar mayor número de empresas, debido a que en algunas de ellas existía poca predisposición de ser entrevistadas. De esta manera el criterio para la selección también consideró, la predisposición del empresario a cooperar y brindar información, facilitando la realización de entrevistas / encuestas con su personal y permitiendo la visita de las plantas de producción.

Una vez definido el listado de empresas a visitar (59 carpinterías), se diseñaron los formularios adecuados para la obtención de información primaria. Los formularios para las entrevistas y encuestas son iguales con el objeto de obtener similar información básica, la diferencia es que las primeras contemplan información complementaria y las segundas solamente la información básica, suficiente para los fines que persigue el presente estudio.

Por otra parte se realizaron entrevistas con algunas instituciones involucradas en el sector: Cámara Forestal, Cadepia, Procal y algunos centros de formación profesional como: Infocal y Familia Kolping.

#### **4 Situación general de la economía nacional bajo la perspectiva de género**

Bolivia, según índices de desarrollo humano, ocupa el lugar 111 entre 174 países y enfrenta fuertes desajustes estructurales, económicos y sociales. Según algunos indicadores sociales, el 70% de la población del país vive en situación de pobreza y el analfabetismo femenino supera el 28%. Existe un distanciamiento entre la calidad de la educación ofrecida y las exigencias del mercado laboral y de una economía con necesidad de incorporar procesos tecnológicos competitivos.

En términos de empleo en 1995, según la Encuesta Integrada de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE), el desempleo abierto era del 3.6% de la Población Económicamente Activa (PEA). Sin embargo, el subempleo alcanza al 14.2% de la PEA. Ello supone que uno de los problemas fundamentales está dado por los bajos ingresos percibidos y la precariedad de los empleos. Si bien el 40% de las mujeres están integradas a la PEA, el 11.7% de ellas carece de niveles de instrucción.

Desde el punto de vista de la estructura de la economía boliviana, la pequeña y microempresa constituyen un componente importante de la industria y la manufactura.

Representa, según datos del INE, el 87% del total de industria manufacturera, absorbe el 44% del empleo y genera tres cuartas partes de la producción.

El 80% de las mujeres ocupadas se encuentra desarrollando actividades en los sectores económicos como el comercio y los servicios personales, sólo el 15.5% lo hace en la manufactura y casi el 44% de las mujeres ocupadas se desempeñan como trabajadoras por cuenta propia.

Una de las características del panorama laboral es el crecimiento del sector informal. La falta de posibilidades de empleo en el sector formal, ha determinado la creación de opciones privadas e informales, donde un gran número de mujeres trabajan en condiciones deficientes y sin ningún beneficio y seguridad laboral, en empresas que ocupan mano de obra familiar y que en la mayoría de los casos están al margen del sistema fiscal.

## **5. Breve diagnóstico del sector carpintería a nivel nacional y regional**

El diagnóstico contempla una breve revisión del sector carpintería o segunda transformación de la madera, considerando los siguientes aspectos: infraestructura productiva e inversiones, generación de empleo, exportaciones e importaciones y su organización gremial.

### **5.1 Infraestructura productiva e inversiones**

Considerando los principales departamentos de Bolivia con actividad maderera (La Paz, Beni y Santa Cruz), según datos estadísticos del INE, se hallan registradas 925 empresas formalmente establecidas que realizan la extracción, industrialización y comercialización de maderas. De éstas, 151 corresponden a empresas de aserrado y cepillado de madera, 109 a empresas de transformación secundaria de la madera y 665 empresas realizan la comercialización de productos y servicios relacionados con el sector. Del total de empresas de transformación secundaria, aproximadamente el 76% de las mismas se hallan instaladas en el departamento de Santa Cruz.

Por otro lado, las empresas que realizan la transformación secundaria de la madera, representan en conjunto un valor de inversión de 57,665,136 \$us. De este valor, el 80 por ciento de las inversiones se ubican en el Departamento de Santa Cruz.

Finalmente, en el Anexo 1 aparece la evolución del índice de volumen físico de la industria manufacturera a nivel nacional y del sector carpintería en particular. A partir de ello podemos concluir que durante los años 1997 y 1998, el volumen físico de producción del sector carpintería presenta una evolución creciente con relación al volumen físico de 1990 (año base). Sin embargo los resultados del primer trimestre de 1999 muestran un decremento con relación a sus similares de años anteriores, lo cual puede atribuirse a la crisis que atraviesa la economía nacional en su conjunto (falta de liquidez, mora bancaria, etc.)

## 5.2 Generación de empleo

Hasta inicios del año 1999, la actividad maderera en los departamentos de La Paz, Beni y Santa Cruz, generó aproximadamente 30,000 empleos directos y el monto de salarios pagados alcanzó a la cifra de 80,3 millones de dólares americanos. La distribución del empleo generado por área de actividad es la siguiente: extracción 19,195, industrialización 8,292 y comercialización 1,737 empleos. En términos generales, en el Departamento de Santa Cruz se genera el 65% del empleo del sector.

Además del efecto directo de los salarios pagados, las empresas madereras contribuyen a dinamizar la economía por medio de sus relaciones comerciales con otras empresas proveedoras de insumos y servicios, en particular respecto a la demanda por estos bienes y servicios que generan las empresas madereras.

En todo el país, las empresas madereras se relacionan con 4,374 empresas proveedoras de bienes, insumos, servicios técnicos, financieros u otros. Las empresas de transformación secundaria de madera mantienen el 71% del total de relaciones comerciales del sector con empresas proveedoras.

En Santa Cruz se realiza el 62.5% (51,655,739 \$us) del monto total de las transacciones con las empresas proveedoras, en La Paz el 15.2%, en El Alto el 20% y en las ciudades del Beni el 2.3%.

## 5.3 Exportaciones e importaciones

El siguiente cuadro, muestra un detalle de las exportaciones de productos de madera durante los primeros cuatrimestres de los últimos cuatro años.

Cuadro 1:

Exportaciones Productos de Madera (En dólares americanos)

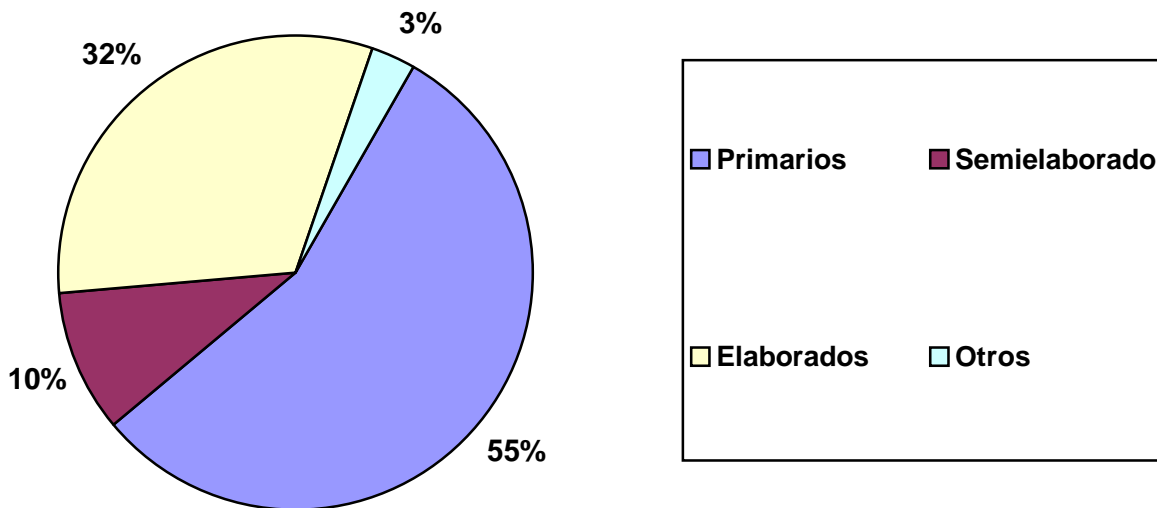
Productos / Periodo	Madera Aserrada	Puertas y Ventanas	Muebles	Otras Manufacturas
Enero-Abril 96	16,625,939	2,554,792	1,061,216	1,031,459
Enero-Abril 97	17,372,633	3,583,465	992,636	1,622,711
Enero-Abril 98	17,498,681	4,832,451	2,103,671	1,293,768
Enero-Abril 99	7,194,705	3,787,910	3,278,251	4,050,574
Var. % 99/98	-58.9	-21.6	55.8	213.1

Fuente: Viceministerio de Exportaciones, 1999/Datos preliminares

Del cuadro anterior se concluye que, las exportaciones de madera simplemente aserrada han descendido sustancialmente debido a factores exógenos (crisis mundial) y factores internos (por ejemplo: elevados costos de producción comparados con otros países con bosques tropicales: Brasil, Malasia, otros). Asimismo, las exportaciones de puertas y ventanas (Durante los últimos años las puertas han constituido el principal producto de exportación) han sufrido una baja importante, debido a los factores señalados anteriormente.

Por otro lado, se han registrado interesantes niveles de exportación de otras manufacturas de madera con mayor valor agregado, por ejemplo: Muebles, sillas, tableros en "finger joint", partes y piezas de muebles, etc. El siguiente gráfico muestra la relación de las exportaciones de productos forestales a nivel nacional por grado de industrialización. Dentro de los diferentes grados de industrialización se destacan los siguientes productos de madera. Primarios: madera simplemente aserrada; elaborados: puertas, sillas, parquet, bancos, ventanas, mesas, tableros de fibra de madera, muebles de oficina, muebles en general, etc.; semielaborados: molduras, tableros en "finger joint", machihembres, partes y piezas de muebles, etc.

### DISTRIBUCION DE LAS EXPORTACIONES POR GRADO DE INDUSTRIALIZACION 1er SEMESTRE 99



Durante los últimos años, el proceso de certificación de algunas concesiones forestales (hasta la fecha suman aproximadamente 500,000 Has) y la certificación en cadena de custodia de empresas de transformación secundaria (4 en Santa Cruz, 1 en La Paz y 1 en Cochabamba), ha permitido la apertura de nuevos mercados, principalmente en países europeos que demandan productos de madera con sello verde (Por ejemplo: muebles de jardín, pisos, partes y piezas) y en maderas alternativas.

Respecto a las importaciones del sector, las compras de maderas, papel y productos de papel en el año 1997 alcanzaron a 63 millones de dólares americanos. Los rubros papel para impresión de diarios y papeles y cartones Kraft, son los más representativos de las importaciones del sector. La importación de productos elaborados de madera (por ejemplo: parquet, muebles, palitos de dientes, etc.) es alrededor de 70,000 dólares americanos.

#### **5.4 Organización gremial**

Una gran parte de las empresas forestales del país se hallan aglutinadas en la Cámara Forestal de Bolivia cuyas oficinas están ubicadas en la ciudad de Santa Cruz. Dicha institución subsiste con el aporte de su asociado a quienes les presta apoyo en diferentes áreas: asistencia técnica a través del proyecto Promabosque (Proyecto cofinanciado por la cooperación del gobierno sueco), asesoramiento jurídico, comunicacional e información estadística a través del proyecto Sifor/Bol. Hasta principios del año pasado, la Cámara Forestal de Bolivia contaba con 120 socios activos, sin embargo debido a la delicada situación económica que atraviesan las empresas madereras, varias de ellas han dejado de realizar sus aportes lo cual ha afectado el funcionamiento de dicha entidad.

A partir de 1999, bajo un nuevo enfoque del mercadeo, un grupo de empresarios bolivianos con sus similares suecos, han creado una empresa comercializadora de productos de madera bajo el nombre de Bolivian Wood. Los principales objetivos de esta empresa son los siguientes: incrementar las ventas de productos de madera, promoción de maderas alternativas y productos forestales bolivianos e intermediación en los procesos de venta a importadores. Bolivian Wood está conformada por dos contrapartes, la primera está conformada por 14 empresas forestales bolivianas (con el 50% de las acciones) y, la segunda por la empresa sueca Foress International AB (con el 50% restante de las acciones) encargada de su administración.

Por otro lado, las pequeñas empresas del sector de la ciudad de Santa Cruz, hacen parte de la Cámara de Empresarios de la Pequeña Industria y Artesanía (CADEPIA). En dicha cámara se hallan registradas aproximadamente 239 carpinterías entre activas y pasivas de diferente especialidad y, estas a su vez se hallan organizadas en la Asociación de Empresarios de la Madera y ramas afines Santa Cruz (ASEMCRUZ).

Los principales servicios que recibe el asociado de CADEPIA son: mejores condiciones en el pago del consumo eléctrico, impuestos a la renta y municipio, organización de ferias, la canalización de servicios de capacitación y asistencia técnica con un alto grado de subvención por parte de organizaciones nacionales e internacionales (SAT, PROCAL, etc.). Cabe señalar que, actualmente CADEPIA cuenta con técnicos de la cooperación alemana DED, en las áreas de metalmecánica, organización gremial y muy pronto llegará un nuevo cooperante para el sector carpintería.

Asimismo existen varias asociaciones de carpinterías pequeñas y artesanos, quienes se han agrupado con el objetivo de lograr ventajas competitivas a través de actividades conjuntas, por ejemplo: compra de madera, apertura de tiendas de exposición, etc. Algunas agrupaciones que han logrado consolidar su funcionamiento en nuestra ciudad son: Asociación de Fabricantes de Muebles (ASOFAM), Grupo Empresarial Maderero (GREMA), Asociación de Carpinteros 19 de Marzo, etc. Por otro lado, los artesanos de madera se hallan afiliados a las siguientes agrupaciones: Unarcruz, Aproacruz y otras.

## 6. Análisis y evaluación de los resultados obtenidos

La información obtenida a través del trabajo de campo se concentra en las siguientes áreas: empleo, formación profesional y nivel tecnológico, diferenciada por tamaño de empresa.

El Cuadro 2, muestra un listado de las carpinterías visitadas cuyos propietarios y/o empleados/as fueron entrevistados. En dicho listado aparecen algunas características de las empresas, como ser: productos que elaboran, número de operarios/as, inversión aproximada y el número de entrevistas realizadas tanto a empresarios como a trabajadores/as. Cabe señalar que si bien las empresas visitadas contaban con trabajadoras, estas no se mostraron muy predispuestas a ser entrevistadas, es por este motivo que el número de empleados entrevistados es mayor al número de empleadas entrevistadas.

### 6.1 Empleo en el sector

Comprende información cuantitativa y cualitativa del sector en relación con el empleo, haciendo un mayor énfasis en lo que respecta al empleo de las mujeres. De acuerdo al tipo de información, se ha recurrido a las entrevistas realizadas a empresarios y/o empleados/das.

#### 6.1.1 Empleo de hombres y/o mujeres

Sobre la base de las entrevistas realizadas a los empresarios, el Cuadro 3, muestra un resumen del empleo de hombres/mujeres en el área de la producción.

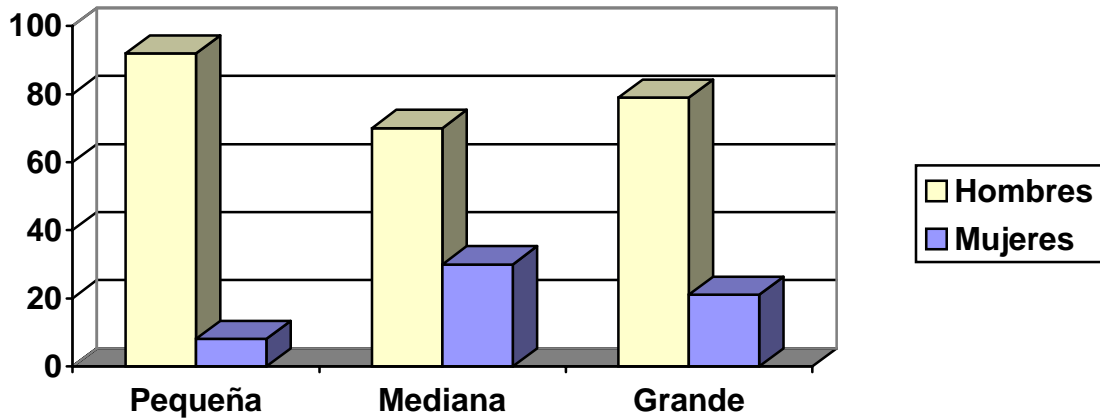
Cuadro 3:  
Empleo hombres/mujeres

Tamaño empresa / Sexo	Pequeña		Mediana		Grande	
	#	%	#	%	#	%
Hombres	225	92	211	70	588	79
Mujeres	20	8	90	30	158	21
Total	245	100	301	100	746	100

Fuente: Entrevistas a empresarios

Por tanto, la presencia de personal femenino en la industria maderera se concentra en las medianas y grandes empresas. La presencia de mujeres trabajadoras en la pequeña empresa es mínima. El siguiente gráfico ilustra esta situación:

## DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EMPLADOS POR GENERO EN FUNCION AL TAMAÑO DE EMPRESA



También vale la pena señalar que la presencia de personal femenino fijo en las empresas aumenta con el tamaño de la empresa, mientras que la presencia de trabajadoras eventuales disminuye. Del total del personal femenino, en las pequeñas, medianas y grandes empresas, las trabajadoras eventuales representan 50%, 40% y 19% respectivamente.

Debemos aclarar que el personal fijo, en las grandes y en parte de las medianas empresas, goza de los beneficios sociales que le otorga la Ley. En el resto de las empresas el personal fijo corresponde a empleados permanentes pero que no necesariamente se hallan amparados por la Ley Laboral.

### 6.1.2 Tipos de trabajos que realizan las mujeres

Sobre la base de las entrevistas realizadas a los empresarios, se han podido establecer las tareas productivas que realiza el personal femenino al interior de las empresas. El siguiente cuadro, muestra un resumen de las respuestas de los empresarios entrevistados respecto a las tareas donde se hallan involucradas las mujeres según tamaño de empresa.

Cuadro 4:

Opiniones de los empresarios sobre las tareas que realizan las mujeres en sus empresas

Tamaño de empresa / Tipo de trabajo	Pequeña		Mediana		Grande	
	#	%	#	%	#	%
Diseño	1	2				
Maquinado			1	5.5	3	15
Ensamble					1	
Lijado	19	43	6	33	4	17

Acabado/Barnizado	19	43	7	39	6	26
Tapizado	3	7	3	17	4	17
Selección/Clasificación/Embalaje	1	2			1	6
Cocina/Comedor/Limpieza	1	2	1	5.5	4	19
Total opiniones	44	100	18	100	23	100

Fuente: Entrevistas a empresarios

Las cifras muestran claramente una concentración del trabajo femenino en las áreas de: acabado, lijado y tapizado. Cabe señalar que el lijado es la operación por la que la mayor parte de los principiantes, sin ningún tipo de formación, se inician en la carpintería.

Tanto en medianas como grandes empresas, se destaca la presencia de mujeres en el trabajo de maquinado (corte, cepillado, molturado, etc.). Esta situación no se pudo apreciar en ninguna de las carpinterías pequeñas visitadas.

Si bien las cifras no son elevadas, vale la pena destacar el trabajo de mujeres en las tareas de: selección, clasificación y embalaje, principalmente en las empresa grandes que realizan exportaciones, donde el porcentaje de participación de mano de obra femenina es del 6%.

### 6.1.3 Condiciones de trabajo

A fin de conocer las condiciones de trabajo en las que hombres y mujeres desempeñan sus labores productivas, se entrevistaron a los empleados de ambos sexos, quienes manifestaron las falencias de sus respectivas empresas y que les afecta en el desenvolvimiento de sus labores cotidianas. El Cuadro 5 muestra las falencias más comunes desde el punto de vista de los trabajadores y las trabajadoras por tamaño de empresa.

Cuadro 5:

Opinión de hombres/mujeres sobre las falencias de las condiciones de trabajo

Tamaño empresa /Falencias	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Faltan implementos de protección personal	7	1	2	1	2	1
Faltan baños	3	2	1	1	0	3
Espacio reducido	6	1	0	0	0	1
Falta maquinaria y equipo	4		1	0	0	0
Poca ventilación	1	2	3	0	0	0
Ruido	2				0	0
Falta infraestructura	1		2	1	0	2
Otros	2	1	1	2	0	0

Fuente: Entrevistas a empleados/as

Considerando las pequeñas carpinterías, las mayores quejas del personal masculino se concentra en: falta de implementos de protección personal (máscaras, guantes, lentes, uniforme, etc.), limitaciones del espacio de trabajo y la falta de maquinaria y equipo de mayor precisión. Con relación a las quejas del personal femenino, estas se refieren a: faltan baños (exclusivos para mujeres) y la escasa ventilación.

En el caso de las medianas empresas, los varones se quejan de la insuficiente ventilación y la falta de implementos de protección personal. En las empresas grandes, las quejas de las mujeres se refieren a la falta de baños exclusivos así como a la infraestructura insuficiente (la empresa no dispone de un comedor, el galpón es abierto, techo muy bajo lo cual concentra mayor calor, no hay vestuarios para damas, etc.)

#### 6.1.4 Ventajas / desventajas en la contratación de mujeres

Para conocer las ventajas/desventajas en cuanto a la contratación de mujeres, se consideran las opiniones de los empresarios quienes contaron y/o cuentan actualmente en su planta con personal femenino y por tanto tienen la suficiente experiencia de trabajo con mujeres. El siguiente cuadro muestra un resumen de dichas opiniones.

Cuadro 6:

Opinión de los empresarios sobre las ventajas/desventajas sobre la contratación de personal femenino

Tamaño empresa / ventajas y desventajas	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	#	%	#	%	#	%
<b>Ventajas</b>						
Responsabilidad	17	45	7	54	3	38
Dedicación	6	16	3	23	3	38
Asistencia y puntualidad	9	24	2	15	2	24
No beben	4	11	0	0	0	0
Otras	2	4	1	8	0	0
Total opiniones	38	100	13	100	8	100
<b>Desventajas</b>						
Tienen hijos	3	11	0	0	2	40
Se embarazan	6	22	1	20	3	60
No tienen fuerza física	4	15	1	20	0	0
Falta experiencia y capacitación	2	7	0	0	0	0
Distraen a los operarios	6	22	3	60	0	0
No hacen carrera profesional	3	11	0	0	0	0
Otras opiniones	3	11	0	0	0	0
Otras opiniones	27	100	5	100	5	100

Fuente: Entrevistas a los empresarios

Los propietarios de pequeñas carpinterías opinan que las principales ventajas en la contratación de mujeres son las siguientes: Las mujeres son más responsables, su asistencia al trabajo es regular y son más puntuales y, son más dedicadas. Este último aspecto se refiere a que las mujeres son más meticulosas, detallistas y en general su trabajo es más delicado. Las principales desventajas que manifiestan se refieren a que las

mujeres se embarazan, distraen a los operarios y no tienen la suficiente fuerza física para el trabajo de carpintería.

En las medianas y grandes empresas, si bien las ventajas manifestadas por los empresarios son las mismas, el orden de importancia de las mismas es la siguiente: responsabilidad, dedicación y, asistencia y puntualidad. Respecto a las desventajas, los empresarios de las medianas empresas, manifestaron que la desventaja más importante es el hecho de que las mujeres distraen a los operarios provocando bajos rendimientos. En las empresas grandes, las principales desventajas en la contratación de mujeres se hallan en que estas se embarazan lo cual implica cargas sociales para la empresa y, tienen hijos (tienen mayores obligaciones familiares y por tanto limitaciones de tiempo para trabajar horas extras).

### 6.1.5 Criterios de selección para la contratación de mujeres

La opinión de los empresarios entrevistados sobre los criterios que consideran o que considerarían para la contratación de mujeres son aquellos que aparecen en el siguiente cuadro.

Cuadro 7:

Criterios de selección para la contratación de mujeres por tamaño de empresa

Tamaño de empresa / Criterio de selección	Pequeña		Mediana		Grande	
	#	%	#	%	#	%
Tipo de tarea a asignarle	22	24	2	9	3	17
Grado de educación formal	2	2	1	4	1	6
Capacitación técnica	22	24	5	22	5	28
Habilidades especiales	6	6	0	0	0	0
Experiencia	11	12	4	17	2	11
Forma de remuneración	10	11	2	9	2	11
Fuerza física	7	8	4	17	2	11
Horarios y turnos de trabajo	6	6	2	9	2	11
Responsabilidad	5	5	0	0	0	0
Beneficios sociales	0	0	0	0	1	6
Ninguno	1	1	3	13	0	0
Otros	1	1	0	0	0	0
Total opiniones	93	100	23	100	18	100

Fuente: Entrevistas a los empresarios

El momento de reclutar personal femenino, los propietarios de pequeñas carpinterías consideran, como criterios decisivos de selección, los siguientes: tipo de tarea a asignarle (en general los entrevistados manifestaron que cuando se reclutan mujeres las opciones dentro la empresa son limitadas), nivel de capacitación técnica y experiencia de la interesada, forma de remuneración (sueldo o destajo) y, fuerza física de la trabajadora.

En el caso de las medianas empresas, los criterios considerados son: nivel de capacitación técnica, experiencia y fuerza física de la interesada. Aparentemente, existe una misma valoración para los siguientes criterios: tipo de tarea a asignarle, forma de remuneración, horarios y turnos de trabajo.

Los dueños y personal jerárquico de las grandes empresas se inclinan en darle mayor importancia a los siguientes criterios: capacitación técnica de la interesada y tipo de tarea a asignarle. Una menor proporción de los entrevistados opinan que también es importante considerar: experiencia, forma de remuneración, fuerza física, horarios y turnos de trabajo.

### 6.1.6 Expectativas de las mujeres/hombres de hacer carrera profesional dentro de sus empresas

Las expectativas de los trabajadores y las trabajadoras respecto a la posibilidad de realizar una carrera profesional dentro de sus empresas, considerando aprendizaje / ascenso / mejora salarial, se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 8:  
Expectativas de hombres/mujeres para hacer una carrera profesional en la empresa

Tamaño empresa / Posibilidad de hacer carrera en la empresa?	Pequeña				Mediana				Grandes			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Si	16	73	1	25	7	88	5	71	4	100	3	60
No	6	27	3	75	1	12	2	29	0	0	2	40
Total opiniones	22	100	4	100	8	100	7	100	4	100	5	100

Fuente: Entrevistas a empleados/as

Al interior de las pequeñas empresas, el 73% de las opiniones de los hombres afirman que pueden hacer una carrera profesional en sus respectivas empresas, mientras que solo un 25% de las opiniones de las mujeres considera su actual actividad como una carrera profesional. Los hombres que negaron la posibilidad de hacer carrera, afirman que el principal motivo es la falta de incentivos; las mujeres atribuyen su opinión negativa a que sus compañeros son egoístas y no les enseñan y, al tamaño del taller.

En las empresas medianas el 88% de las opiniones de los trabajadores varones sostiene que es posible desarrollar una carrera profesional en la empresa. En el caso de las mujeres, el 71% opina lo mismo. Las opiniones masculinas que niegan la posibilidad de una carrera profesional, atribuyen esta situación a la crisis económica por la que atraviesan sus empresas, mientras que las opiniones de las mujeres atribuyen este hecho a que no intentaron aprender más porque tienen miedo y porque el dueño no les deja incursionar en otras actividades que tradicionalmente son consideradas para el personal masculino (por ejemplo: utilización de las máquinas).

La situación en las empresas grandes es similar al de las empresas medianas. El 100% de las opiniones del personal masculino y 60% del personal femenino afirman la posibilidad de hacer carrera profesional dentro de sus respectivas empresas.

### 6.1.7 Diferencias salariales entre Hombres y Mujeres

Al respecto, tanto los empresarios como los trabajadores/as no brindaron la suficiente información, debido a las susceptibilidades que ello podría despertar. Sin embargo,

considerando que el trabajo del personal femenino se concentra en el lijado y acabado de muebles, se pudo establecer diferencias salariales del orden de un 15 al 35% a favor de los hombres, considerando las mismas actividades productivas.

## 6.2 Capacitación

Sobre la base de las entrevistas a empresarios y empleados/as se ha podido establecer una aproximación del nivel actual de capacitación de los trabajadores/as, las demandas en cuanto a capacitación de trabajadores/as y de los empresarios para su personal. Asimismo, se ha hecho un breve sondeo de la oferta de capacitación y de las experiencias en cuanto a la capacitación de mujeres en el sector.

### 6.2.1 Modalidad de Capacitación

El siguiente cuadro, muestra un resumen de la opinión de los trabajadores/as sobre la modalidad de capacitación que recibieron.

Cuadro 9:

Modalidad de capacitación de trabajadores/as por tamaño de empresa

Tamaño de la empresa / Modalidad de Capacitación	Pequeña				Mediana				Grande			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Capacitación Formal	3	12	1	17	1	10	1	14	0	0	0	0
Por Observación	3	12	1	17	3	30	0	0	0	0	0	0
En la Empresa como Ayudante	18	72	4	66	6	60	6	86	3	100	4	80
Otra	1	4	0		0	0	0		0	0	1	20
Total opiniones	25	100	6	100	10	100	7	100	3	100	5	100

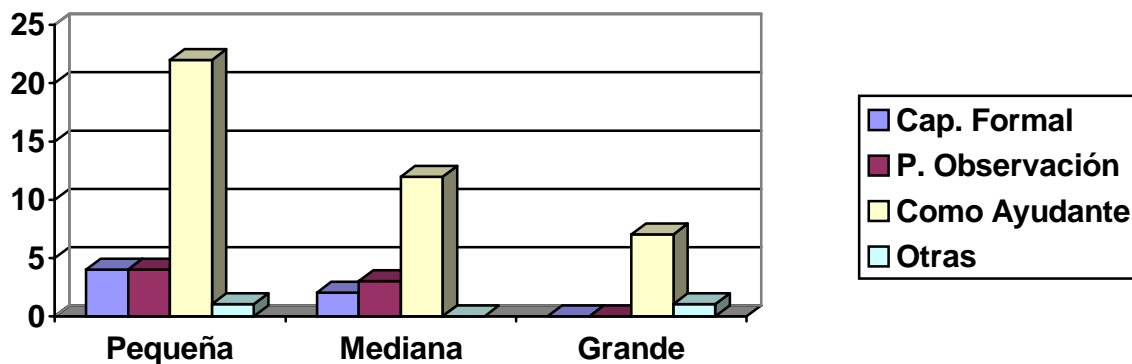
Fuente: Entrevistas a trabajadores/as

Dentro de las pequeñas empresas, el 72% del personal masculino y el 66% del personal femenino se capacitaron dentro del taller cuando se iniciaron como ayudantes. La capacitación del principiante generalmente se halla a cargo del carpintero al cual fue asignado o simplemente por observación a sus compañeros.

En las empresas medianas, el porcentaje de mujeres que se capacitaron en la planta asciende al 86% y en el caso de los varones solo el 66%. En este caso, la capacitación la hacen los encargados de la sección correspondiente o del carpintero a cuyo cargo se halla el ayudante.

En las grandes empresas, el 100% de los varones y el 80% del personal femenino se capacitaron en la empresa. Al igual que en el anterior caso, la capacitación de los novatos se halla a cargo de los encargados de sección.

## MODALIDAD DE CAPACITACIÓN SEGUN TAMAÑO DE LA EMPRESA



Los trabajadores/as que recibieron capacitación formal, manifestaron que lo hicieron en diferentes centros de capacitación tales como: Infocal, Don Bosco, Escuela de Arte San Pablo, Centro Kolping y otros.

### 6.2.2 Requerimientos de capacitación desde el punto de vista del empresario

Las expectativas de los empresarios en cuanto a la capacitación de sus trabajadores/as, aparecen en el siguiente cuadro.

Cuadro 10:

Requerimientos de capacitación desde el punto de vista del empresario

Tamaño Empresa / Tema	Pequeña		Mediana		Grande	
	#	%	#	%	#	%
Acabados	18	25	3	20	0	0
Maquinado	8	11	2	13	1	13
Diseño	7	10	1	7	1	13
Plantillaje	5	7	0	0	0	0
Concientización	5	7	2	13	1	13
Muebles de Estilo	4	6	0	0	0	0
Uniones	3	4	0	0	0	0
Armado	3	4	0	0	0	0
Conocimiento de la madera	3	4	0	0	0	0
Lectura de Planos	3	4	2	13	0	0
Planeamiento	0	0	2	13	2	25
Control de Calidad	0	0	2	13	0	0
Mercadeo	2	3	0	0	0	0
Lijado	2	3	0	0	0	0
Muebles Desarmables	2	3	0	0	0	0
Tallado	2	3	0	0	0	0

Torneado	0	0	0	0	1	13
Otros	4	6	1	7	2	25
Total opiniones	71	100	15	100	8	100

Fuente: Entrevistas a los empresarios

Las opiniones de los pequeños empresarios en cuanto a los requerimientos de capacitación se concentran en los siguientes temas: acabados, maquinado, diseño, plantillaje y concientización de su personal.

Los empresarios de medianas empresas, concentran sus preferencias en acabados, maquinado, lectura de planos, planeamiento, control de calidad y también la concientización de su personal.

Finalmente, la opinión de las empresas grandes prefiere la capacitación de su personal en planeamiento y control de la producción, maquinado, diseño y concientización de su personal.

Vale la pena remarcar que en todos los casos, los empresarios demandan apoyo para una mayor concientización de su personal. Ello se debe al comportamiento irresponsable del personal dentro del sector: inasistencia, impuntualidad, asistencia al trabajo en estado inconveniente, etc.

### 6.2.3 Requerimientos de capacitación desde el punto de vista de los trabajadores/as

Los requerimientos en cuanto a capacitación de trabajadores hombres y mujeres aparecen en el siguiente cuadro:

Cuadro 11:

Opiniones en cuanto a las demandas de capacitación de trabajadores/as

Tamaño Empresa / Tema	Pequeña				Mediana				Grande			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Acabados	7	21	2	67	3	33	1	11	0	0	1	33
Maquinado	3	9	1	33	0	0	3	33	1	14	1	33
Diseño	5	15	0	0	1	11	0	0	1	14	1	33
Concientización	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muebles de estilo	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uniones	2	6	0	0	1	11	0	0	0	0	0	0
Armado	0	0	0	0	0	0	2	22	0	0	0	0
Conocimiento de la madera	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	0	0
Lectura de planos	0	0	0	0	1	11	1	11	1	14	0	0
Planificación	1	3	0	0	0	0	0	0	1	14	0	0
Lijado	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tallado	3	9	0	0	0	0	1	11	0	0	0	0
Torneado	3	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Costos	3	9	0	0	0	0	1	11	0	0	0	0
Mantenimiento	1	3	0	0	2	22	0	0	1	14	0	0

Otros	2	6	0	0	1	11	0	0	1	14	0	0
Total opiniones	33	100	3	100	9	100	9	100	7	100	3	100

Fuente: Entrevistas a trabajadores hombres y mujeres

Dentro de las pequeñas empresas, se ha detectado que las opiniones en cuanto a requerimientos de capacitación se concentran en las siguientes áreas: acabados y diseño. El personal femenino opina que su capacitación debe ser en acabados y maquinado.

El personal masculino de las medianas empresas opina que sus necesidades en cuanto a capacitación son principalmente: acabados y mantenimiento. El personal femenino, opina que requieren capacitación en maquinado y armado de muebles.

Los trabajadores entrevistados de las grandes empresas no muestran preferencias sobre algún tema en particular y su interés en cuanto a capacitación es diverso. Las pocas opiniones rescatadas de las mujeres, muestran que sus preferencias en cuanto a capacitación son en las áreas de: acabados, maquinado y diseño.

#### **6.2.4 Oferta de Capacitación y participación de las mujeres**

La formación de recursos humanos calificados para el sector ha estado sostenida en los últimos años, principalmente por las siguientes instituciones: Las universidades de Tarija, Beni y Santa Cruz a nivel de ingenieros forestales, La Escuela Técnica Superior Forestal de Cochabamba (ESTFOR) a nivel de técnicos superiores y medios, el Instituto de Formación de Obreros Calificados (INFOCAL) a nivel de obreros.

Por otro lado, gracias a la importancia que se ha brindado durante los últimos años a la pequeña y mediana empresa, han aparecido diferentes organizaciones (PROCAL, PROMMI, SAT, etc.) que financian la capacitación de empresarios y empleados del sector, así como a jóvenes interesados en adquirir una profesión. Sin embargo, la participación de la mujer en estos programas ha sido muy poca.

Según la experiencia del Programa de Capacitación Laboral para jóvenes y Trabajadores en Empresa (PROCAL), en su intento de capacitar a jóvenes en el rubro de la carpintería ha registrado una alta tasa de deserción masculina y una participación mínima de mujeres (en promedio una sola mujer por curso de 15 a 20 alumnos).

En el caso de programas de capacitación a pequeñas y medianas carpinterías, si bien se registró un mayor número de asistentes, la participación de mujeres fue también mínima. Cabe señalar que PROCAL es una institución de segundo piso que financia programas de capacitación desarrollados y ejecutados por instituciones de capacitación especializadas (Infocal, Idepro, Fundes, etc.) dirigidos a jóvenes, trabajadores y empresarios del sector.

Por otro lado, desde hace varios años, la Familia Kolping ha puesto al servicio de la comunidad un centro de capacitación donde se hallan talleres de distinta especialidad (metalmecánica, carpintería, otras) donde se capacitan jóvenes y empleados de pequeñas y medianas carpinterías. La participación de la mujer en el área de la carpintería se reduce a un 10%.

### 6.3 Inversiones y Tecnología

Si bien a un principio, se ha presentado información sobre las inversiones dentro del sector, en el presente acápite se hace una revisión de las inversiones por tamaño de empresa y las características de la tecnología empleada.

#### 6.3.1 Inversiones

Las inversiones totales promedio y, las respuestas de los empresarios sobre el destino de sus últimas inversiones realizadas en sus respectivas empresas durante los últimos cinco años, aparecen en el siguiente cuadro:

Cuadro 12:

Inversiones totales promedio y destino de las últimas inversiones por tamaño de empresa

Tamaño empresa / Inversiones	Pequeña		Mediana		Grande	
Inversión total promedio (\$us)	19,000		380,000		1,350,000	
Última inversión de la empresa durante los últimos 5 años:	#	%	#	%	#	%
Obras civiles	7	18	1	12.5	2	33
Maquinaria y equipo	23	59	6	75	4	67
Otros	5	13	0	0	0	0
Ninguna inversión	4	10	1	12.5	0	0
Total opiniones	39	100	8	100	6	100

Fuente: Entrevistas a empresarios

La inversión total promedio en las pequeñas carpintería alcanza a un monto de 19,000 \$us, 380,000 \$us en las empresas medianas y, 1,350,000 \$us en las grandes empresas.

De acuerdo a las respuestas de los empresarios, las últimas inversiones realizadas por las pequeñas empresas han sido en maquinaria y equipo y obras civiles (principalmente para el techo de sus talleres, tinglados). Las medianas empresas han concentrado sus inversiones en la adquisición de maquinaria y equipo de carpintería. Por último, las empresas de mayor envergadura, sus últimas inversiones han sido para la compra de maquinaria y equipo y, obras civiles.

#### 6.3.2 Tecnología

El siguiente cuadro, muestra un resumen de las características generales de la maquinaria y equipo utilizado en el sector, por tamaño de empresa.

Cuadro 13:

Características tecnológicas generales por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Pequeña	Mediana	Grande
Características Tecnológicas	Máquinas fabricadas en Bolivia (Hechizas) con estructura de madera y	Maquinaria tradicional importada de precisión aceptable. En algunas	Máquinas importadas modernas de alto costo: Cepillos 4

	metálicas tipo importadas. Baja precisión. El mantenimiento de las máquinas es correctivo y adolece de graves deficiencias técnicas. No cuentan con personal capacitado y tampoco con el equipo necesario.	operaciones aún se utilizan máquinas hechizas. Disponen del personal para realizar el mantenimiento preventivo y correctivo pero no disponen de suficiente equipo.	caras, Finger Joint, Despuntadoras y Clasificadoras Automáticas, etc. Cuentan con el personal capacitado y disponen del equipo necesario. Falta desarrollar sistemas de mantenimiento sistemático.
--	--	--	--

Fuente: Entrevistas a empresarios y observación de la planta

La innovación tecnológica más importante, aunque no suficiente, se está dando en las grandes empresas, donde la capacidad de inversión es mayor y está posibilitando el mayor empleo de personal femenino. Por ejemplo, el aprovechamiento de madera corta para la fabricación de paneles “finger joint” está posibilitando el empleo de mujeres para la clasificación de la madera.

## 7 Conclusiones y Recomendaciones

En términos de limitantes y potencialidades de desarrollo del sector:

- Tanto la crisis mundial como la delicada situación económica del país han afectado drásticamente las exportaciones del sector, principalmente en lo que respecta a las exportaciones de madera simplemente aserrada. A ello debemos sumar el mal estado de nuestras principales carreteras que nos conectan con los puertos de exportación de los países vecinos y, cuyas condiciones elevan los costos de transporte y afectan la calidad de los productos.
- El sector carpintería (primera y segunda transformación de la madera) requiere de mayores inversiones (en tecnología y formación de recursos humanos principalmente) para alcanzar un nivel de competitividad que le permita llegar a mercados internacionales en condiciones óptimas de calidad y costo.
- El sector cuenta con una gran cantidad de productos forestales maderables de buena calidad y de mucha aceptación en los mercados internacionales. Actualmente se aprovechan aproximadamente un total de 100 especies tanto para el mercado interno como el externo.
- El proceso de certificación de los bosques y de las empresas madereras de la segunda transformación en cadena de custodia, implican cambios importantes en la organización interna de las mismas. En el caso de estas últimas, el proceso de certificación en cadena de custodia permite a las empresas mejorar el rendimiento general de la empresa desde el punto de vista económico y social. Este aspecto tiende a crear condiciones apropiadas para el reclutamiento de personal masculino y/o femenino sin ningún tipo de discriminación.

- Hace falta un cambio de la mentalidad empresarial actual: de una mentalidad conservadora hacia una mentalidad innovativa, de una mentalidad “cortoplacista” hacia una de largo plazo y, demostrar responsabilidad en todas las acciones que sean emprendidas.

En términos del empleo:

- A través de las visitas a las empresas del sector, se ha podido establecer que en general, durante los últimos dos años los empresarios tuvieron que reducir el personal operativo debido a la crisis que aqueja al país. Algunas empresas tuvieron que cerrar sus puertas. Por estas razones, dada la coyuntura económica que atraviesan las empresas del sector, el reclutamiento de personal masculino y/o femenino es mínimo.
- Considerando que el trabajo de las mujeres se halla concentrado en las áreas de lijado, acabados y tapicería y, donde las condiciones de trabajo no son adecuadas, es necesario que las empresas hagan inversiones que permitan aliviar el trabajo y elevar el rendimiento de los trabajadores/as. Dichas inversiones se refieren a: instalación de sistemas adecuados de ventilación (instalación de extractores de aire, cortinas de agua, etc.), uso de máscaras protectoras, guantes, etc.
- Dado el interés demostrado de las mujeres en incursionar en otras áreas de la carpintería (maquinado, armado, etc.) las empresas deben hacer inversiones en la construcción de dispositivos que permitan elevar el rendimiento y exijan menor esfuerzo físico de los trabajadores/as. Nos referimos a la construcción de “carritos” que permitan el transporte de material en proceso y de productos terminados, dispositivos para las máquinas para elevar el rendimiento y minimizar los riesgos de accidentes, mejorar la disposición de las máquinas o lay-out de la planta, dispositivos adecuados para el almacenamiento de madera y tableros, etc.
- Asimismo, es importante mejorar la infraestructura de la planta para ofrecer al trabajador/ra mejores condiciones en lo que respecta a sus necesidades básicas; nos referimos a la construcción de vestuarios y baños exclusivos para damas y varones, comedores apropiados y otros elementos que hacen que el trabajador/ra se sienta cómodo en sus momentos de uso personal. El mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual no es posible hacerlo sin inversiones, permitirá que los trabajadores/as puedan desarrollar sus labores en iguales condiciones y, que estos puedan ser evaluados bajo criterios objetivos y no subjetivos.
- Finalmente, para lograr mayores niveles de empleo de hombres y mujeres, en calidad y cantidad, el esfuerzo debe ser compartido, tanto de la industria como de los centros de formación profesional.

En términos de Formación Profesional:

- El sector carpintería, aún no cuenta con los profesionales idóneos tanto a nivel de ingenieros como de técnicos y obreros. Si bien al nivel de la formación de obreros calificados se están logrando avances importantes, en lo que respecta a la formación de ingenieros y técnicos en madera la situación es aún incipiente. Recientemente, la Universidad privada de Santa Cruz (UPSA) y la Universidad Linkoping de Suecia, han

firmado un acuerdo para la creación de la carrera de Ingeniería de la Madera con el propósito de formar cuadros que respondan a los requerimientos de las empresas madereras.

- Hasta la fecha existe un vacío en cuanto a técnicos que puedan llenar los espacios vacíos entre las funciones de ingenieros y obreros. Al respecto, Infocal debería encarar un programa de formación de maestros carpinteros cuyo contenido contemple materias técnicas y de gestión administrativa. Dicha formación contemplaría uno o dos años adicionales (dependiendo del número de horas y la disponibilidad de tiempo de los interesados) a la actual formación profesional dual en carpintería industrial y ebanistería. Las personas que reciban esta formación podrán desenvolverse como jefes de sección o jefes de planta.
- La formación empírica que actualmente es ofrecida en la actividad diaria de las empresas madereras, ha contribuido a mantener hábitos deficientes en las destrezas adquiridas y en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, ello ha contribuido al marginamiento de las mujeres dentro del sector.
- Con relación a los cursos de capacitación especializados, éstos deberán renovarse periódicamente en función a las demandas del sector. Si bien Infocal ofrece actualmente una serie de cursos de corta duración, estos aún no despiertan el suficiente interés de las mujeres quienes, por otro lado, han demostrado interés por capacitarse. La oferta actual de capacitación de Infocal no contempla cursos en el área de ventas y atención al cliente, pese a que dentro del sector existen muchas mujeres que trabajan en esta área.
- Asimismo, es importante desarrollar una estrategia agresiva de marketing que permita posicionar en el mercado los servicios de Infocal y atraer la atención de jóvenes y adultos (hombres y mujeres) de diferentes estratos sociales. Dicha estrategia debe incluir mensajes que permitan superar el prejuicio generalizado de que la carpintería es únicamente para los varones.
- De acuerdo a los resultados del estudio, parece importante introducir en cada uno de los cursos de formación y capacitación, elementos de motivación y autoestima de los asistentes, de tal manera que estos encuentren en la carpintería una forma de realización profesional y personal.
- Finalmente, debemos señalar que la mayor parte de las empresas visitadas (grandes, medianas y pequeñas) han mostrado su predisposición en coadyuvar el trabajo de Infocal en la revisión curricular y la implementación de acciones formativas, que permitan una mejor adecuación de la capacitación de las mujeres con respecto a las expectativas del mercado laboral del sector.

En términos de innovación tecnológica:

- Sin duda que las mayores innovaciones tecnológicas se están dando en el ámbito de las grandes empresas donde las posibilidades de inversión son mayores. A diferencia de la automatización (muy generalizado en los países industrialmente desarrollados) la mecanización de algunas empresas de nuestro medio (principalmente exportadoras) esta generando el empleo de mano de obra femenina cuyas

características propias de la misma (meticulosidad, cuidado, detallista, etc.) coinciden con las necesidades de las líneas de productos que se han establecido. Nos referimos, por ejemplo a la elaboración de tableros en base a madera corta con uniones “finger joint”, para lo cual se esta utilizando personal femenino en la clasificación y selección de la madera corta. Asimismo, la fabricación de muebles de jardín y pisos de madera certificada prefieren mano de obra femenina por su habilidad en la selección de piezas.