

EL EMPLEO FEMENINO DE MEDIO TIEMPO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Emilia Montero

*Coordinadora Académica de la carrera de Lic. en Recursos Humanos
Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Palermo*

Con el rápido crecimiento tecnológico, la creciente competencia internacional, los cambios políticos y económicos, los cambios en las relaciones del trabajo, es dable pensar que estamos entrando en una nueva era en lo que a relaciones del trabajo se refiere.

¿Cuán comprometidos están los trabajadores con sus empresas?

Existe amplio consenso sobre el hecho de que el compromiso desarrollado por los trabajadores comienza a convertirse en un ingrediente vital para el éxito organizacional. Sin embargo, un fuerte compromiso no implica el deseo de ser empleado de manera full time.

El trabajo a tiempo parcial es una categoría laboral que tiende a crecer y atrae la atención tanto de investigadores como de empleadores.

La categoría de trabajo a tiempo parcial se ha analizado desde diferentes perspectivas arribando a diferentes conclusiones. Por ejemplo, muchos estudios han focalizado sobre la teoría del mercado laboral como la mejor forma de explicar la inserción de trabajadores al mismo. Esta línea concluye en que los trabajadores de tiempo parcial (especialmente las mujeres) no representan una categoría de empleados comprometidos con su trabajo ni con su empresa, dado que no cuentan con las habilidades ni con las calificaciones necesarias para desarrollar mejores tareas, aún tampoco, con el interés por esto.

Las mujeres que ocupan puestos de tiempo parcial son vistas como el ingreso "secundario" en el hogar, ya que los mismos son utilizados para solventar gastos menores. A su vez, sus responsabilidades domésticas restringen su participación en el mercado laboral. La conclusión última es que es probable que las mujeres, dada la situación antes mencionada, desarrollen un débil compromiso hacia las empresas en donde se desempeñan. Parecería que esta clase de explicaciones refuerzan la idea de que sólo la gente que pasa todo el día en el trabajo puede desarrollar un fuerte compromiso hacia el mismo. Sin embargo, cómo es inferida esta conclusión? Qué fundamentos tienen estas explicaciones?

Una de las consecuencias más perjudiciales de este tipo de perspectiva es cómo se terminan distribuyendo los beneficios y las políticas empresariales para esta categoría de trabajo que en general es tomada, como residual. En definitiva, lo que se obtiene son trabajadoras mal pagas y discriminación por género.

En Argentina, y según las explicaciones de Rosalía Cortés (1), la participación femenina en la actividad económica aumentó tanto en períodos recesivos como en los expansivos, y en la medida que se restringió la participación masculina, la femenina avanzó. Prueba de ello son los datos arrojados por el Ministerio de Trabajo a través de la EPH del INDEC: en Mayo de 2003 la tasa de empleo femenina fue del 43% en tanto la masculina, del 29.5%

(1) Valenzuela María Elena (editora), Mujeres, Pobreza y Mercado del Trabajo, OIT

Respecto de la carga horaria, en general, las ocupaciones con mayor concentración femenina han tenido una carga horaria más baja y no siempre de manera involuntaria (1). Nuevamente, el INDEC vía la EPH demuestra el notable crecimiento de la tasa de subocupación femenina. Mientras que para las mujeres dicha tasa asciende al 24%, para los varones es del 15%.

En cuanto a la calidad del empleo al que acceden, la expansión del desempleo generó una baja en la calidad de los trabajos a partir de los noventa: esto se da, sobre todo, por la falta de acceso al sistema jubilatorio y a cobertura de salud (1).

Según la perspectiva del mercado laboral la inestabilidad del tipo de empleos de tiempo parcial es causa de que las trabajadoras que los ocupan le dan poca importancia a la permanencia en la organización y al crecimiento en sus puestos. Esto está dado porque en general las mujeres reparten su tiempo entre otras prioridades (hijos, hogar). Esta idea no es inmune a las críticas: la teoría de la segmentación del mercado laboral está pergeñada desde el mismo sistema para, por un lado, mantenerlo viable y por otro, perpetuar el dominio masculino en la esfera laboral.

A su vez existe la idea de la división entre buenos trabajos bien pagos y malos trabajos mal pagos. La pregunta aquí es si los buenos trabajos realmente requieren grandes habilidades y los malos trabajos no requieren ningún tipo de habilidad especial para ser llevados a cabo. Habría que comenzar a diferenciar entre el trabajo de tiempo parcial y el trabajo no calificado, siendo estas categorías diferentes.

Tal vez sea conveniente estudiar el fenómeno desde el punto de vista de la psicología industrial antes que desde la perspectiva que brinda el mercado laboral.

Desde el punto de vista psicológico, y teniendo en cuenta qué definición de "compromiso" se utilice, los trabajadores a tiempo parcial pueden desarrollar diversos grados de compromiso.

En términos generales y dado que las definiciones de compromiso son múltiples, a los efectos de este trabajo diferenciaremos entre los dos componentes básicos del término: componente instrumental y componente afectivo. El primero se refiere a los costos que trae aparejados el hecho de dejar la empresa (en relación con la conveniencia de irse o quedarse en la empresa en función a las oportunidades que existen en el mercado y en la empresa en sí misma). El segundo se refiere al tipo emocional, a la identificación con la organización y el grado de involucramiento con la misma.

En definitiva es probable que el componente afectivo sea más fuerte entre las mujeres que entre los hombres. La evidencia demuestra que es preferible tener una fuerza laboral afectivamente comprometida antes que instrumentalmente. Esto significa que la gente estará más dispuesta a identificarse con la organización y sus objetivos y trabajar por ellos más allá del intercambio económico.

Aún cuando ambos componentes están muy ligados, el hecho de que las mujeres tengan entre otras prioridades el cuidado de sus hijos y del hogar, y es ahí donde desarrollan sus lazos afectivos más importantes, esto no significa que no puedan desarrollar ese tipo de compromiso en sus trabajos. Con lo cual el tema del cuidado de los hijos / hogar no hace ninguna diferencia al momento de elegir un trabajo de calidad. Por otro lado, aún cuando el tipo de compromiso desarrollado fuera netamente instrumental, es decir, que el énfasis esté puesto sólo en la recompensa material, esto no significará que no puedan permanecer ligadas a la idea de tener un trabajo interesante.

(1) Valenzuela María Elena (editora), Mujeres, Pobreza y Mercado del Trabajo, OIT

Esto nos lleva a la conclusión de que el conocimiento que tenemos acerca del compromiso para este tipo de categoría laboral es todavía imperfecto y está montado sobre una serie de conjeturas, hallazgos contradictorios y sentido común.

Otro punto a tener en cuenta es que tal vez, sea necesario volver sobre las escalas y categorías con las cuales se mide el compromiso para los trabajadores de tiempo parcial. Es altamente probable que se requieran sistemas de medición diferenciados entre trabajo part time y full time así como quizá también categorías conceptuales adaptadas a las diversas realidades de estos dos grupos.

Hasta el momento parecería importante que, si el compromiso de los trabajadores frente a sus organizaciones se perfila como un tema fundamental al momento de medir el rendimiento organizacional, y si el trabajo de tiempo parcial mantiene su curva de crecimiento, será necesario revisar las teorías sobre las cuales se montan las conclusiones pesimistas acerca del bajo grado de compromiso de los trabajadores a tiempo parcial así como también las categorías que se utilizan para medir el grado de compromiso de la gente hacia sus empresas.

Esto arrojaría cierta luz a los managers que quedan atrapados entre la conveniencia de adoptar esta categoría laboral a la vez que la ven como marginal, a los propios trabajadores part time que ven en este tipo de trabajo un medio no sólo para obtener una ganancia sino también un medio de realización personal, al momento que ayudaría a recomponer las bases sobre las cuales se monta la relación laboral desde el punto de vista legal y económico.

Por último, y en línea con la perspectiva del mercado laboral, su configuración actual muestra serias implicancias en lo que a capacitación se refiere: mientras las grandes empresas tienden a invertir grandes sumas de dinero en entrenamiento para su "core" de empleados, es decir, para gente que ocupa puestos full time "estratégicos" para la compañía, la población que tiende a crecer dentro de las filas de esas organizaciones son las de tiempo parcial, sobre todo, las mujeres, quienes en definitiva no se verán beneficiadas de esos programas en la medida en que esta categoría laboral siga siendo vista como meramente residual. Una vez más, el mercado marcará el ritmo de los acontecimientos.

(1) Valenzuela María Elena (editora), Mujeres, Pobreza y Mercado del Trabajo, OIT

**Center for Business Research and Studies
Graduate School of Business
Universidad de Palermo**

Av. Madero 942, 8° piso
C1106ACV – Buenos Aires, Argentina
Tel. (5411) 5199-1399
www.palermo.edu/gsb

Director:

Daniel Seva
dseva@palermo.edu

Coordinadores de investigación:

Finanzas:

Conrado Martinez
cmarti1@palermo.edu

Marketing:

Eugenia Cannata
ecanna@palermo.edu

Management:

Juan Lucas Dapena
jdapen@palermo.edu

Recursos Humanos:

Emilia Montero
emonte@palermo.edu

Economía:

Marcelo Quiñones
mquino@palermo.edu