
mujer y desarrollo

El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones

Amalia Mauro



Unidad Mujer y Desarrollo

**Proyecto CEPAL/GTZ “Políticas laborales con enfoque
de género”**



Santiago de Chile, agosto de 2004

Este estudio fue preparado por Amalia Mauro, del Centro de Estudios de la Mujer de Chile, Consultora del proyecto CEPAL/GTZ "Políticas laborales con enfoque de género" (GER/03/092) con la supervisión y edición de Flavia Marco y María Nieves Rico de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL. En la elaboración del capítulo I colaboraron Freddy Rojas y Teresa Selamé.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN impreso: 1564-4170

ISSN electrónico: 1680-8967

ISBN: 92-1-322566-0

LC/L.2172-P

N° de venta: S.04.II.G.107

Copyright © Naciones Unidas, agosto de 2004. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N.Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	7
Introducción	9
I. El sector financiero en Chile en los últimos cinco años	11
A. Características macroeconómicas del sector	13
B. Producción y crecimiento de los servicios financieros.....	14
C. Colocaciones del sistema financiero.....	16
D. Rentabilidad.....	17
E. Productividad y tecnología	19
II. El empleo en el sector financiero	23
A. Características del empleo en el sector	23
1. Modalidades de inserción	25
2. Condiciones de trabajo	29
B. Particularidades del empleo femenino.....	37
III. Conclusiones	41
Bibliografía	45
Anexo estadístico	47
Serie Mujer y desarrollo: números publicados	61

Índice de cuadros

Cuadro 1	Indicadores de crecimiento del sector financiero	15
Cuadro 2	Operaciones bancarias efectuadas por Internet	21
Cuadro 3	Evolución de medios de pago.....	21
Cuadro 4	Ocupación en el sector financiero por sexo, 1990 y 2000.....	25
Cuadro 5	Ocupados en el sector financiero por categoría ocupacional y sexo	25
Cuadro 6	Ocupados en el sector financiero por ocupación, 1990 y 2000.....	26
Cuadro 7	Ocupados en el sector financiero por grupo de ocupación y sexo, año 2000.....	27
Cuadro 8	Ocupados en el sector financiero por horas semanales de trabajo y sexo, año 2000.....	30
Cuadro 9	Ocupados por promedio de ingreso del trabajo por sexo	33
Cuadro 10	Ocupados en el sector financiero por situación contractual y sexo.....	33
Cuadro 11	Ocupados en el sector financiero según cotiza o no en el sistema previsional por principal grupo ocupacional y sexo	35

Índice de gráficos

Gráfico 1	PIB por clase de actividad económica, 1996-2002	15
Gráfico 2	Colocaciones del sistema financiero, 1990-2002.....	16
Gráfico 3	Rentabilidades del sistema financiero, 1990-2002.....	18
Gráfico 4	Resultados netos como porcentaje de los ingresos operacionales del sistema ISAPRE, 1990-2001.....	19
Gráfico 5	Productividad en el sector, 1990-2000.....	20
Gráfico 6	Participación del sector financiero en la fuerza laboral del país, 1990-2002	24
Gráfico 7	Índice nominal de remuneraciones por hora del sector servicios financieros y empresas	32
Gráfico 8	Índice nominal de costos de mano de obra por hora del sector servicios financieros.....	32

Índice de cuadros del anexo estadístico

Cuadro A.1	Evolución y composición de la población económicamente activa por sexo.....	49
Cuadro A.2	Total ocupados y ocupados en el sector financiero con estudios superiores por sexo, años 1992 y 2002.....	49
Cuadro A.3	Ocupados en el sector financiero por grupo de ocupación, 1990 y 2000.....	50
Cuadro A.4	Ocupados en el sector financiero por número de horas semanales de trabajo por sexo y principales grupos de ocupación.....	50
Cuadro A.5	Ocupados en el sector financiero por promedio del ingreso del trabajo por oficio y sexo.....	51
Cuadro A.6	Ocupados en el sector financiero por promedio del ingreso del trabajo por horas y grupo de ocupación según sexo.....	51
Cuadro A.7	Ocupados en el sector financiero por tipo de contrato según ocupación y sexo	52
Cuadro A.8	Ocupados en el sector financiero según tipo de relación laboral por sexo.....	53
Cuadro A.9	Ocupadas en el sector financiero por tiempo de duración del trabajo y grupo de ocupación	53
Cuadro A.10	Ocupados en el sector financiero según cuentan o no con cobertura en salud por ocupación y sexo	54
Cuadro A.11	Ocupados en el sector financiero según han recibido o no capacitación	

	por ocupación y sexo	55
Cuadro A.12	Ocupados en el sector financiero por duración de la capacitación según sexo y grupo ocupacional	56
Cuadro A.13	Ocupados en el sector financiero por intensidad de la capacitación según sexo y ocupación	57
Cuadro A.14	Ocupados en el sector financiero por finalidad de la capacitación según sexo y grupo de ocupación	58
Cuadro A.15	Ocupados en el sector financiero por edad y sexo	59
Cuadro A.16	Ocupados en el sector financiero por estado civil y sexo	59
Cuadro A.17	Ocupados en el sector financiero por situación familiar y sexo, año 2000.....	59

Resumen

Este estudio se enmarca en el proyecto “Políticas laborales con enfoque de género”, que ejecuta La Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL con apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación (GTZ). El proyecto pretende fomentar la implementación de medidas a favor de la equidad de género en las políticas laborales, tanto a nivel nacional como local, a la vez que fortalecer la capacidad de diálogo, negociación y concertación, en estas materias, con las Oficinas de la Mujer y los Ministerios Sectoriales, así como de otros actores institucionales gubernamentales y de la sociedad civil.

En este estudio se tiene por objetivo general analizar la estructura del empleo en el sector financiero de Chile, los perfiles educacionales de mujeres y hombres, así como sus condiciones de trabajo.

Se trata de un sector que ha experimentado profundas transformaciones. Por una parte, en los últimos cinco años debió adecuarse a un nuevo entorno macroeconómico impulsado por el gobierno para hacer frente a los impactos de la crisis asiática. Por otra, atravesó por reestructuraciones internas derivadas, primero de la entrada de las administradoras de fondos de pensiones al mercado financiero y, luego, de los cambios de propiedad y mega fusiones entre entidades del sector.

A pesar de ello, las actividades financieras se han destacado por su notable aporte al producto interno bruto (PIB), su productividad y por su importancia en la absorción de empleo formal y estable, sobre todo femenino.

La creciente incorporación de las mujeres al sector es muestra de las nuevas oportunidades que éste ofrece —ya que la participación femenina se duplicó en diez años— y obedece en gran parte a su demanda por recursos humanos calificados, en un contexto de modernización, modificaciones en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías informáticas. Pero no todo son buenas noticias en ese mercado de trabajo sectorial. La brecha de género en las remuneraciones es superior a la del promedio de ramas de actividad económica, ya que las mujeres perciben el 62,8% del ingreso laboral masculino en el sector financiero, mostrándose la discriminación que afecta a las trabajadoras en general.

Además, se evidencia la segmentación de género, tanto vertical como horizontal, ya que la presencia de mujeres en las cúpulas directivas es casi nula, se concentran en determinados grupos ocupacionales y existen ciertos cargos considerados adecuados para ellas mientras que hay otros que les están vedados.

Estas evidencias, permiten identificar espacios en los cuales es necesario incidir y plantear algunas sugerencias para mejorar la situación y posición de las mujeres, en un sector que resulta prometedor tanto por su rol en la economía como por las características del empleo que ofrece, mayormente estable y con cobertura previsional.

Introducción

Este estudio se enmarca en el proyecto “Políticas laborales con enfoque de género”, que ejecuta La Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL con apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación (GTZ). El proyecto se focaliza en el mercado de trabajo por cuanto se considera que en este ámbito se visualiza con nitidez la discriminación de género que experimentan las mujeres en nuestra sociedad y porque es un espacio donde se vinculan los aspectos sociales y económicos del desarrollo de los países.

El proyecto pretende fomentar la implementación de medidas a favor de la equidad de género en las políticas laborales, tanto a nivel nacional como local, a la vez que fortalecer la capacidad de diálogo, negociación y concertación, en estas materias, de las Oficinas de la Mujer y los Ministerios Sectoriales, así como de otros actores institucionales gubernamentales y de la sociedad civil.

Una de las áreas de trabajo del proyecto es el análisis del empleo en el sector financiero en tres países seleccionados: Chile, Costa Rica y Uruguay. Las actividades financieras pertenecen al sector terciario de la economía que ha sido el responsable de la creación de la mayoría de los puestos de trabajo en la región durante la última década. La composición del sector terciario es heterogénea y depende en gran medida del crecimiento económico, debido a los efectos positivos del mayor dinamismo económico sobre el incremento en el empleo calificado y de carácter formal. Sin embargo son pocos los estudios que dan cuenta de las diversas actividades del sector terciario, del empleo en las mismas y de la naturaleza de la discriminación de género en este contexto, por ello este estudio pretende ser un aporte en ese sentido.

El estudio de la ocupación en el sector financiero desde una perspectiva de género permite identificar:

- Las áreas y niveles de puestos donde la representación de las mujeres es inferior a la de los varones.
- Las condiciones de trabajo que plantean más problemas particulares para las mujeres.
- Los temas de investigación en base a vacíos de información encontrados, así como algunas ideas destinadas a mejorar la situación laboral de las trabajadoras en el sector y revertir los sesgos de género que pudieran existir en su actividad laboral.

Los servicios financieros han experimentado en la última década transformaciones notorias en lo que a ocupación se refiere —organización del trabajo, criterios de selección y promoción y en la utilización de innovaciones informáticas— abriéndose a la incorporación de profesionales y técnicos. En Chile, los servicios financieros constituyen un sector destacado en el conjunto de actividades económicas del país, por su participación en el Producto Interno Bruto (PIB), por su productividad y la introducción continua de nuevas tecnologías informáticas.

El crecimiento del empleo femenino en este sector, la segunda actividad más importante en Chile, se ha incrementado notablemente en la última década, pasando de 25.000 a 58.000 mujeres, según datos de los Censos de Población 1992 y 2002. Actualmente las mujeres ocupadas en el sector financiero representan el 46,5% del total de ocupados en este sector y el 9,2% del total de ocupadas del país. Pese a este aumento, la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y en algunos cargos profesionales y técnicos en el sector financiero dista de ser significativa. Con el propósito de abrir el debate sobre los mercados laborales sectoriales desde una perspectiva de equidad y de hacer recomendaciones tendientes a mejorar la situación de estas trabajadoras y paliar la posible discriminación que las afectaría, se realizó este diagnóstico sobre el sector financiero en Chile y la posición de las mujeres en su estructura ocupacional, así como sobre las condiciones de trabajo en las que se desempeñan.

Con apoyo en información estadística y la revisión de literatura sobre el tema, se aborda en primer lugar el desempeño económico de los servicios financieros en Chile teniendo en cuenta los principales cambios experimentados por el mismo como consecuencia de las reformas estructurales y las crisis, tanto en sus características macroeconómicas, como en los niveles de productividad, rentabilidad y aporte al desarrollo económico productivo del país y al PIB.

En segundo lugar se describe la estructura del empleo en el sector financiero de Chile y en particular la participación de las mujeres en el mismo. Se examinan también las características laborales de los ocupados, específicamente en la rama de “intermediación financiera”, desde una perspectiva de equidad de género. En esta sección se hace hincapié en indicadores relativos a la calidad del empleo en el sector —jornadas laborales, remuneraciones, situación contractual, seguridad social, cobertura en salud y oportunidades de capacitación laboral.

I. El sector financiero en Chile en los últimos cinco años

En el marco de la modernización, globalización y desregulación económica experimentado por Chile en las últimas décadas, el sector financiero exhibe importantes transformaciones, en su estructura, en su forma de operar ofreciendo mejores y más eficientes servicios, así como en la organización del trabajo. El nuevo entorno competitivo en que operan las empresas requiere de una provisión de servicios especializados y constantemente actualizados. En ello ha influido también los cambios en el modelo de consumo, esto es la demanda de otros servicios y productos financieros.

Los servicios financieros se han constituido en uno de los sectores clave desde el punto de vista de la competitividad, rentabilidad y productividad. Además, muestra buenas perspectivas de crecimiento futuro.

El sector financiero es central en la continua introducción de nuevas tecnologías de la información, dado que éstas tienen un valor estratégico para lograr competitividad y optimizar los servicios ofrecidos. En efecto, el proceso de modernización está estrechamente asociado a la incorporación de nueva tecnología indispensable para satisfacer las necesidades de transmisión de la información y de automatización de una parte importante de las operaciones financieras. La informática ha permitido a los bancos y aseguradoras diversificar y mejorar sus servicios (Rapkiewicz, 1997).

El proceso de innovación financiera, la introducción de nuevas tecnologías, la necesidad de moverse en un entorno más abierto y competitivo ha generado la aparición de nuevos productos financieros, así como variaciones importantes en la oferta de los servicios. Todo ello ha repercutido directamente en la función de producción de la actividad financiera y lo ha hecho fundamentalmente en dos direcciones.

Por una parte, una mayor disponibilidad de capital, con el desarrollo de procesos de capitalización de las empresas a partir de la revolución informática y de la incorporación de nuevas tecnologías (aumento del número de cajeros automáticos, servicios por internet y telefónico). Por otra parte, requerimientos de una mano de obra más cualificada, con necesidad de conocimientos cada vez más amplios y una elevada flexibilidad, como recurso de adaptación a las fluctuaciones cuantitativas y cualitativas de la demanda (Salas y Salas, s.f.).

Dicho en otras palabras, este proceso implica cambios en la organización del trabajo y la gestión empresarial, se destruyen algunos puestos de trabajo a la vez que se crean nuevos y se abren oportunidades de trabajo para las mujeres, a la par que demanda una mano de obra más cualificada, con nuevos estudios relacionados con las nuevas tecnologías. De este modo, dicen Salas y Salas (s.f.) en su estudio sobre el sistema bancario español, en el sistema financiero se expande un tipo de ocupación que tiene menos que ver con las tareas administrativas tradicionales en la banca y sí mucho con el análisis y la gestión de capitales financieros. Ello redonda en un cambio de la cualificación demandada por las empresas en el sentido de un perfil con mayor nivel de titulación que permita una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a la innovación tecnológica y organizativa que caracteriza a este subsector en particular.

Previo al análisis de los servicios financieros, que corresponden a una actividad comercial, prestadora de servicios de intermediación relacionados al ámbito de generación de valor a través del dinero, vale precisar que en este estudio el sector abarca las actividades bancarias, las de las compañías de seguros, el sistema de administradoras de fondos de pensiones (AFP) y el sistema de instituciones de salud previsual (ISAPRE). Según el ámbito de operación de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), el sistema financiero en Chile estaba constituido, a diciembre de 2002, por 26 instituciones. De éstas, 16 eran bancos privados nacionales, 8 bancos extranjeros, 1 Banco del Estado y una sociedad financiera.¹ De acuerdo a los últimos datos disponibles, a enero de 2004, el número de AFP se ha reducido a 6 y existen 17 ISAPRES, algunas de las cuales operan sólo en una región del país.

Cabe señalar también que en Chile el sector financiero está normado por distintas instituciones públicas, dependiendo del rubro específico de sus actividades. Los Bancos e Instituciones financieras están regidos por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras; la Superintendencia de Valores y Seguros norma el funcionamiento de las Bolsas de Valores, Corredoras y Agentes de Bolsa, y Aseguradoras; las AFP están regidas por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y las entidades de salud —ISAPRE— por la Superintendencia de ISAPRES.

Una última aclaración se refiere a que las fuentes de información consultadas limitan el alcance de los resultados. En efecto, cuando la fuente es la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras el universo de entidades está constituido por el número de bancos antes señalado. En cambio, cuando la fuente es el Banco Central de Chile, o el Centro Nacional de la Productividad y la Calidad, el sector financiero incluye además de los servicios de intermediación financiera, los seguros, arriendo de inmuebles y servicios prestados a empresas.

¹ A partir del año 2003 esta única entidad financiera (Conosur) forma parte del sector bancario.

A. Características macroeconómicas del sector

Durante 1998, la economía chilena debió enfrentar una difícil situación externa: la crisis de Asia y su impacto sobre los mercados financieros. En este escenario, las autoridades impulsaron a través del año un conjunto de políticas destinadas a privilegiar la mantención de los equilibrios macroeconómicos, preservando el buen funcionamiento de los mercados financieros, evitando los riesgos de desconfianza en los agentes económicos.

En el transcurso de los últimos años el sistema financiero ha experimentado un profundo proceso de cambios. El sistema se vio enfrentado a un entorno macroeconómico radicalmente distinto al de los años anteriores, caracterizado por tasas de crecimiento más bajas, una inflación interna aproximándose a la internacional, con tasas de interés mostrando una tendencia decreciente.²

Internamente, el sistema experimentó una significativa reestructuración marcada por cambios de propiedad y mega-fusiones. Fenómeno que se observa tanto en el ámbito bancario como en el de los seguros, sobre todo en los sistemas de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y el sistema de ISAPRES.³

En el caso de los bancos, todo ello tuvo efectos y consecuencias en las cifras: las colocaciones interrumpieron una tendencia de alto crecimiento que se había observado durante 10 o 12 años. Se constituyeron provisiones, es decir, sumas conservadas por las empresas con vistas a cubrir una carga o una pérdida eventual y se efectuaron castigos, que son montos de los créditos que no son susceptibles de ser recuperados, y que, descontadas las provisiones, se reportan como pérdidas para el patrimonio de la empresa, algo que no había ocurrido en los últimos 15 años. Esto generó una presión por elevar los niveles de eficiencia interna para reducir el impacto en los resultados.

Por otro lado, la entrada en escena del sistema de las AFP también ha significado una reestructuración del mercado financiero. Por un lado, existe un número mucho mayor de empresas cuyas acciones se transan en las Bolsas de Valores (antes de 1981, sólo existía una Bolsa de Comercio, actualmente existen 3 Bolsas de Valores); por otro lado, se ha incrementado el número de instrumentos financieros, contando actualmente el país con una gama de alternativas de inversión que hace unos veinte años no se conocía. Como es lógico, el número de transacciones, así como el monto total de capitales involucrados, entre instrumentos de renta variable y de renta fija, han crecido exponencialmente desde la implantación del nuevo sistema. Además, se cuenta con un sistema de clasificación de riesgos (de las inversiones) que antes no existía.

La reestructuración en el sector bancario provocada por mega-fusiones comienza a quedar atrás, tanto en sus aspectos operativos como en sus efectos sobre las carteras de las instituciones comprometidas. Se favorece la idea de un sistema abierto, que permite el ingreso de nuevas instituciones. Los proveedores alternativos de créditos de consumo están consolidando una cuota de mercado significativa, especialmente en segmentos medios y bajos de la población.

En los últimos años, las normas regulatorias se han flexibilizado, otorgándoseles a las instituciones grados adicionales de libertad para realizar sus actividades. El entorno macroeconómico se torna mucho más favorable para los próximos años y las cifras comienzan a reflejar el surgimiento de este nuevo escenario (CEPAL, 2003).

² Según datos de la CEPAL (CEPAL, 2003) Chile creció entre 2,1% y 3,2% en el 2002 y 3,2 en el 2003. La inflación se redujo de un 4,5% en marzo del 2003 a 1,0% anual en noviembre del mismo año, en parte gracias a la notable apreciación del peso chileno con respecto al dólar, lo que permitió continuar con la reducción de la tasa de interés de política monetaria, que fue disminuyendo gradualmente de un 6,5% nominal anual en diciembre del 2001 a un 2,25% anual a diciembre del 2003.

³ Por ejemplo, la fusión de los Banco de Chile y Banco Edwards en octubre de 2001, entre el Banco Santander y el Banco Santiago en marzo de 2002.

En lo que dice relación con la contribución de los fondos de pensiones al ahorro nacional, los expertos no se ponen de acuerdo. Como lo señalara Bustamante (1997) “Todavía no tenemos una opinión definitiva. Estamos trabajando mucho en este estudio, para ver si los fondos de pensiones han contribuido o no a la generación de mayor desarrollo en el país”. Sin embargo, a 22 años de funcionamiento del nuevo sistema, el Ministerio de Hacienda ha estimado que el déficit previsional que el Estado chileno deberá enfrentar en el corto plazo es de alrededor de un 5,8% del PIB, lo que significa que se están ejerciendo importantes presiones sobre el presupuesto fiscal.⁴ El déficit de la seguridad social se origina, fundamentalmente, por el costo de la transición del antiguo al nuevo sistema que el Estado ha debido asumir (reconocimiento de las contribuciones de quienes se encontraban afiliados al antiguo sistema y se cambiaron al nuevo) y por el compromiso que el Estado adquirió de pagar pensiones mínimas a quienes, habiendo cumplido los requisitos legales para pensionarse, no han acumulado durante su vida activa fondos suficientes para obtener ingresos de jubilación iguales o superiores a la pensión mínima garantizada por el Estado.

A este respecto, cabe destacar que se está vigente la discusión acerca de si corresponde considerar o no, en las decisiones que se tomen acerca del destino de los fondos de pensiones, la posible contribución o el eventual daño que puedan ocasionar al mantenimiento de los equilibrios macroeconómicos, y, en general, al desarrollo productivo nacional. Actualmente, desde diciembre de 2003, el límite para la inversión en el extranjero está fijado en un 30% del valor de los activos de los fondos de pensiones, y se encuentra en estudio la posibilidad y la conveniencia de incrementar tales márgenes. Las decisiones que al respecto se tomen no son nada triviales, por cuanto, al mes de noviembre 2003, un total de 46.000 millones de dólares constituían los ahorros previsionales administrados por el sistema de AFP. De este total, unos 11.000 millones de dólares (23,9%) se encontraban invertidos fuera del país.

Los Fondos de Pensiones se invierten en una amplia gama de instrumentos financieros, los cuales están autorizados por ley. La inversión se realiza bajo la supervisión de la Comisión Clasificadora de Riesgos, entidad que está integrada por el Superintendente de AFP, el Superintendente de Bancos e Instituciones Financieras, el Superintendente de Valores y Seguros y por 4 representantes elegidos por las Administradoras de Fondos de Pensiones. Las inversiones de las AFP se encuentran tanto en instrumentos de renta fija como en instrumentos de renta variable.

Históricamente han sido los títulos estatales (papeles emitidos por el Banco Central y por la Tesorería General de la República), las acciones de empresas y las letras hipotecarias, los instrumentos que concentran la mayor parte de las carteras de inversiones de las AFP. En menor medida, los depósitos a plazo y los bonos de empresa han constituido también instrumentos de inversión para estas entidades.⁵

El dilema en cuanto a si al sistema de AFP le compete preocuparse de la estabilidad macroeconómica del país o si debe velar por la rentabilidad y la seguridad de los ahorros previsionales, por encima de cualquier otra consideración, no se encuentra totalmente zanjado.

B. Producción y crecimiento de los servicios financieros

El sector financiero ha mantenido una participación en el PIB del país de alrededor del 12%, creciendo a un ritmo por año de 3,5% en el período 1996-2002 (véase el cuadro 1). El sector de servicios financieros es uno de los principales motores del desarrollo productivo nacional, siendo la

⁴ En el año 1999, el déficit previsional total como porcentaje del PIB fue de 5,9%; 6,0% en el 2000 y en 2001 y 5,9% en el 2002 (Arenas de Mesa, 2002).

⁵ La rentabilidad que en un período dado arroja la cartera de inversiones de las AFP puede ser positiva o negativa, por lo cual el monto de las pensiones que van a recibir quienes se encuentran en determinado momento en condiciones de jubilar puede experimentar fluctuaciones ascendentes o descendentes.

segunda actividad más importante del país, por detrás de la industria manufacturera, superando a la minería, construcción, servicios personales y comercio.⁶

Cuadro 1
INDICADORES DE CRECIMIENTO DEL SECTOR FINANCIERO^a

	Tasas de variación anual						Tasa media de crecimiento		
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1996/ 1999	1999/ 2002	1996/ 2002
PIB sector	7,1	6,0	-1,0	4,5	2,9	1,9	4,0	3,1	3,5
PIB nacional	6,6	3,2	-0,8	4,2	3,1	2,1	3,0	3,1	3,1

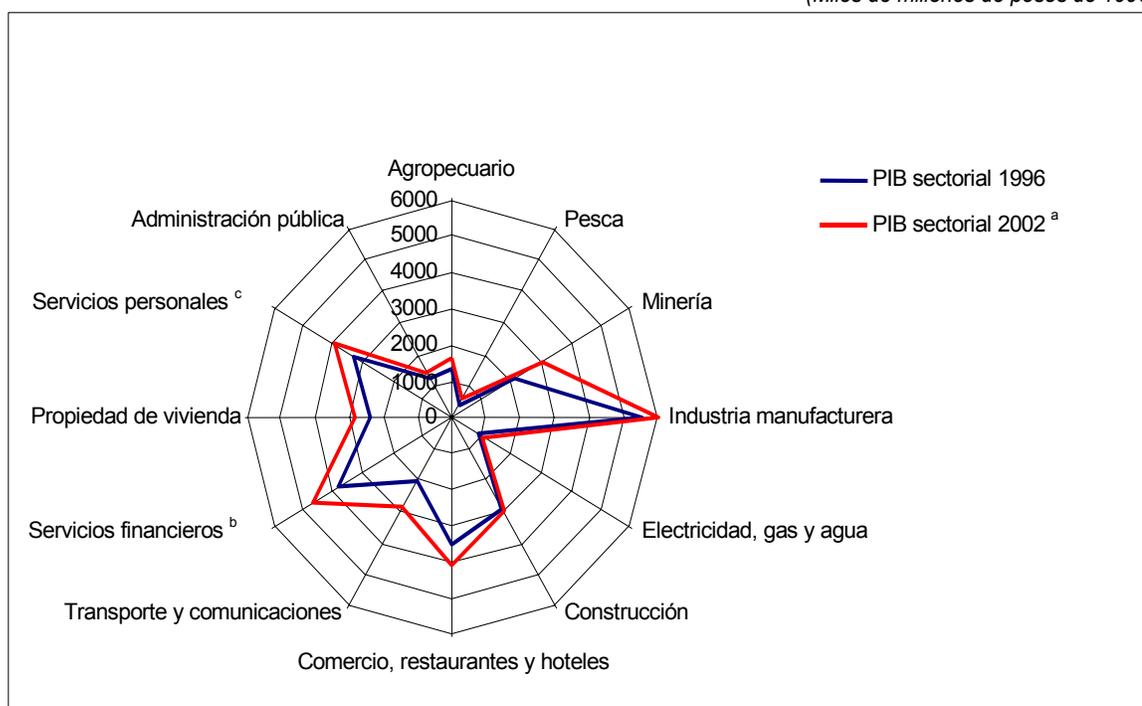
Fuente: Elaboración propia sobre la base de antecedentes proporcionados por el Banco Central de Chile.

^a Cifras provisionales para 2000 y 2001; cifras preliminares para 2002.

En el gráfico 1 se ilustra en forma de polígono el PIB por rama de actividad económica en el período 1996-2002. El PIB de los servicios financieros al año 2002 fue de 4.657.000 millones de pesos,⁷ con una participación del 12,4% del PIB total para el mismo año. En el período 1996-2002 se observa una expansión significativa del sector, conjuntamente con los servicios personales, comercio, transporte y comunicaciones.

Gráfico 1
PIB POR CLASE DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 1996-2002

(Miles de millones de pesos de 1996)



Fuente: Banco Central de Chile, Cuentas Nacionales.

^a Cifras preliminares.

^b Incluye servicios financieros, seguros, arriendo de inmuebles y servicios prestados a empresas.

^c Incluye servicios públicos y privados de educación y salud.

⁶ La minería, servicios personales, construcción, y comercio tienen una participación en el PIB de 8,2%, 10,7%, 7,9% y 10,7%, respectivamente.

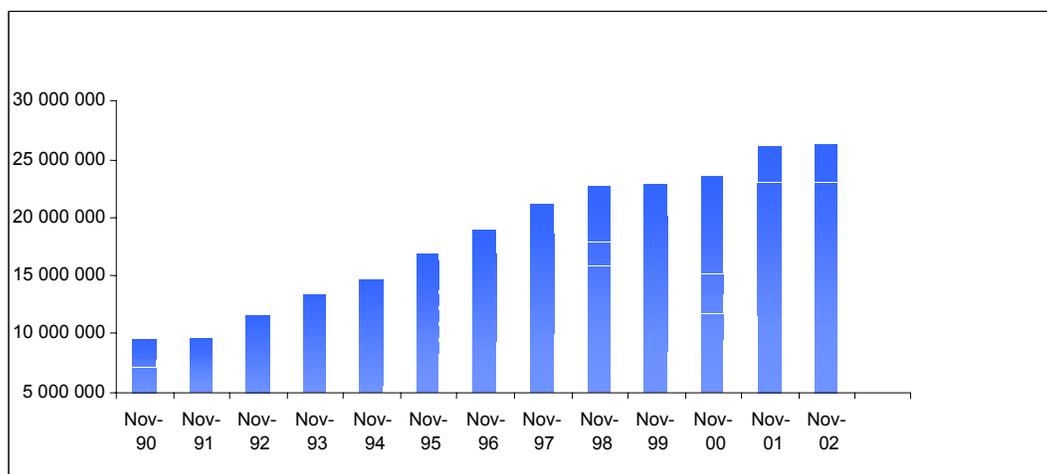
⁷ A precios de 1996 (Banco Central de Chile).

En cuanto a tendencias, se puede constatar que el sector tuvo un buen desempeño a inicios de la segunda mitad de la década de los noventa. En 1999, se registró una contracción en el nivel de actividad económica nacional con respecto al año anterior, de 0,8%, lo cual condujo a una caída en la producción de servicios financieros del orden de 1% provocado por el efecto de las crisis internacionales. Para los siguientes años se retomó la senda de crecimiento a tasas de 4,5%, 2,9% y 1,9% para los años 2000, 2001 y 2002, respectivamente. En el período 1996-1999, el sector creció a una tasa media de 4%, superando a la del PIB nacional (3%). En el período 1999-2002, el sector creció a igual ritmo por año que el PIB total, es decir, a una tasa media de 3,1%. Comparando el crecimiento del año 2002 con el del año 1996, se registra una expansión significativa en el sector financiero (23%), situándose ésta muy por encima del crecimiento del sector manufacturero (9%). Cabe resaltar que, conjuntamente con estos sectores, la minería y transporte crecieron a tasas cuantitativamente importantes, del orden de 46% y 43%, respectivamente. En el período señalado, el sector financiero creció a un ritmo por año de 3,5%, vale decir, su grado de expansión se ubicó por encima del crecimiento del PIB nacional (3,1%).

C. Colocaciones del sistema financiero

Las colocaciones del sistema bancario crecieron a un ritmo de 8,8% por año en el período 1990-2002 (véase el gráfico 2). Las colocaciones en categorías como préstamos hipotecarios para vivienda representaron un porcentaje muy significativo del total de las colocaciones, alcanzando en noviembre de 2002 un 19,7%. Asimismo, en el mismo período, las colocaciones dirigidas a establecimientos financieros, seguros, inmuebles y servicios, representaron un 15,5%, mientras que las dirigidas a la actividad del comercio representaron un 14,3%. El crédito de consumo alcanzó un porcentaje de 10,7% del total de colocaciones, en tanto los sectores que menor flujo de colocaciones exhibieron fueron agricultura, ganadería, silvicultura, infraestructura predial y pesca, los cuales, en su conjunto, representaron un 5,4% del total. Según la SBIF,⁸ para el 2003, las colocaciones deberían crecer a una tasa del orden de 5%.

Gráfico 2
COLOCACIONES DEL SISTEMA FINANCIERO, 1990-2002
(Millones de pesos de 1998)



Fuente: SBIF, Banco Central de Chile.

⁸ Presentación del Informe anual 2002 de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (enero del 2003).

En el caso del Sistema de Fondos de Pensiones, analizando el rol que en calidad de intermediador financiero se encontraba ejerciendo el sistema de AFP, y poniendo en duda su desempeño como canal de generación de riqueza, el experto de la CEPAL, Uthoff (1997) señalaba: “El criterio con el cual se invierten estos fondos es aquél de portafolios. Éste es un criterio de inversión en el mercado financiero y no directamente en empresas. Un 40% está invertido en títulos del Banco Central, los cuales no corresponden a inversión real directa y las implicaciones indirectas son difíciles de dimensionar. Otro 30%, aproximadamente, está invertido en acciones de empresas, pero acciones que ya existían. Lo que se ha producido ahí es un incremento del precio de las acciones, que no es generación de riquezas propiamente tal, sino ganancias de capital. Un 5% está en depósitos a plazo, que no sabemos si van a consumo o inversión. Solamente un 15% o 16% está yendo a la construcción de vivienda, que realmente genera mayores posibilidades de habitación para la población y empleo. Un 5% se asigna a la compra de bonos emitidos por empresas para financiar inversión”. En otras palabras, si antes de la instauración de la reforma previsional, los bancos ejercían la intermediación financiera en forma exclusiva, en los días actuales, éstos han perdido el monopolio, puesto que las empresas que requieren financiar proyectos nuevos de gran envergadura emiten bonos, los cuales son comprados por los fondos de pensiones.

Vale destacar que en el conjunto del sector financiero, el poder económico de las AFP es enorme. A mayo del 2003, el monto de los fondos que el sistema de AFP manejaba, ascendía a unos 38.636 millones de dólares, lo que representaba, aproximadamente, el 40% del PIB nacional. Sin embargo, no sólo en tanto subsector económico se encuentra muy concentrado —el número de administradoras de fondos de pensiones ha disminuido de 13 en 1997 a sólo 6 en el 2004. Asimismo, como afirma Ruiz-Tagle (1997) “las 4 AFP más grandes concentran dos tercios de los activos; los trabajadores, que son los dueños de los fondos, no tienen ninguna participación en las decisiones”—, sino que estas entidades son administradas por holdings financieros nacionales y consorcios transnacionales que tienen un peso muy importante en la economía nacional. En efecto, a través de la colocación de los recursos previsionales en acciones, los grupos controladores de estas entidades ejercen control sobre las más importantes sociedades anónimas del país.

D. Rentabilidad

En el ámbito de los bancos y financieras, la utilidad o excedente después de impuestos sobre capital y reservas (ROE),⁹ registró una disminución durante la década de los noventa. En el año 2002, el ROE alcanzó un 14,4%, nivel por debajo de aquél alcanzado el año anterior, pero por encima del nivel alcanzado en 1997. Asimismo, a pesar de la caída, en los últimos años se está consiguiendo revertir la tendencia negativa que comenzó en 1993, año en el cual alcanzó su máximo histórico de la década. Asimismo, la utilidad después de impuestos sobre activo (ROA)¹⁰ mantuvo la misma tendencia que el ROE durante los noventa. En el año 2002, este indicador se situó en 1,1% (véase el gráfico 3). De acuerdo con la SBIF,¹¹ en el año 2003, la rentabilidad promedio debería ubicarse en el rango del 15% al 17%.

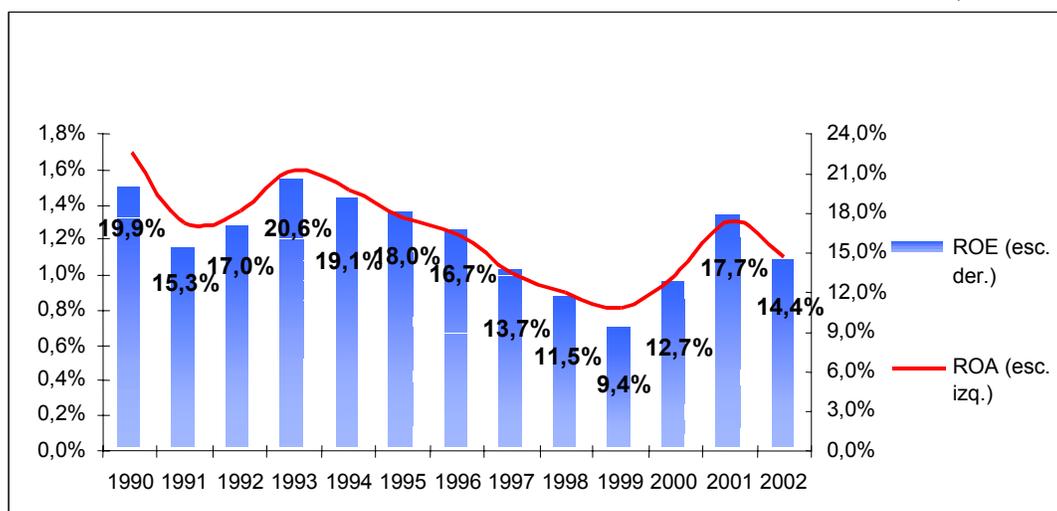
⁹ ROE: *Return on Equity*, establece la rentabilidad sobre recursos propios, dividiendo el beneficio neto entre el capital más las reservas.

¹⁰ ROA: *Return on Assets*, establece la rentabilidad en función del tamaño de la sociedad, dividiendo el beneficio neto entre el activo total.

¹¹ Presentación del Informe anual 2002 de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (enero del 2003).

Gráfico 3

RENTABILIDADES DEL SISTEMA FINANCIERO, 1990-2002



Fuente: Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF) (2004), www.sbif.cl; SBIF (1999). Memoria 1998. Santiago de Chile.

Si bien el balance de la rentabilidad económica del sistema de AFP arroja cifras positivas —4,88% en el sexenio 1994-2000—,¹² sin embargo aún no se ha podido demostrar la rentabilidad social del mismo, puesto que sus fondos no han sido utilizados para financiar grandes proyectos nacionales que hayan fomentado el empleo productivo y de buena calidad, como tampoco éstos han incidido en la redistribución de la riqueza, sino muy por el contrario. Además, la rentabilidad real de las cuentas individuales de los afiliados es muy inferior a la cifra recién entregada, lo que perjudica particularmente a los trabajadores que perciben ingresos bajos.

Por su parte, las ISAPRES recaudan cerca de 1.000 millones de dólares cada año en contribuciones para la salud. En promedio, en los años 1999, 2000 y 2001, alrededor de un 82% se destinó a financiar los beneficios de salud y un 17,7% fue usado para pagar los gastos de administración y de marketing.¹³

En relación con los costos de administración y de marketing, las empresas prestadoras de salud lograron reducirlos desde un 21,1% en 1990, a un 19,3% en 1996, hasta llegar a un 15,9% en el 2001.

Para 2001, los resultados netos de las empresas prestadoras de salud fueron de 12.554 millones de pesos, alcanzando sus ingresos a 702.612 millones de pesos y sus costos operacionales a 586.795 millones de pesos, respectivamente.¹⁴

Estos resultados del sistema representan un 1,8% de los ingresos operacionales percibidos.¹⁵ Es preciso señalar que esta participación comenzó a declinar desde 1996, año en el cual se alcanzó un 4,8%. A su vez, esta última cifra dista del 7,7% de participación alcanzado en el año 1990 (véase el gráfico 4).

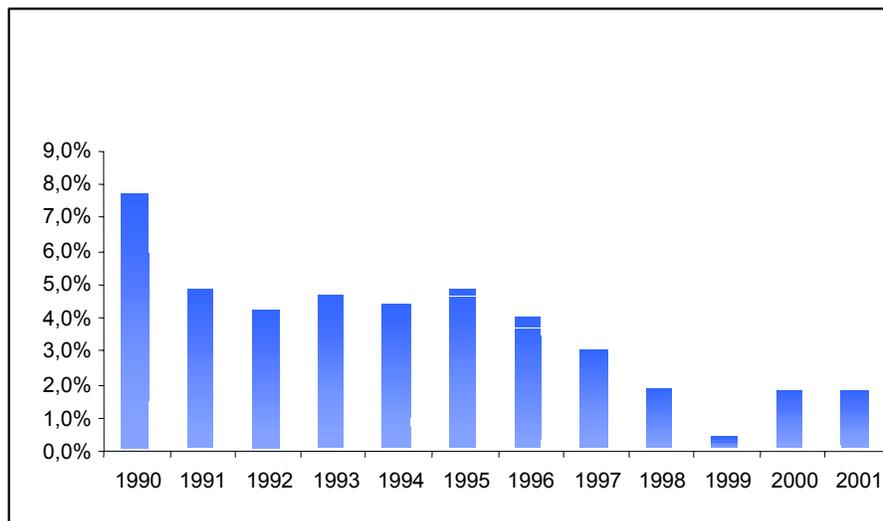
¹² Véase Jaime Ruiz-Tagle (2000).

¹³ Véase Informe 2002 de la Superintendencia de ISAPRES.

¹⁴ Expresados en precios constantes de 1996 (Superintendencia de ISAPRES).

¹⁵ Los cuales incluyen la cotización legal, la cotización por Ley N° 18.566, la cotización adicional voluntaria y el aporte de los empleadores.

Gráfico 4
RESULTADOS NETOS COMO PORCENTAJE DE LOS INGRESOS
OPERACIONALES DEL SISTEMA ISAPRE, 1990-2001



Fuente: Elaboración propia sobre la base de antecedentes proporcionados por la Superintendencia de ISAPRES.

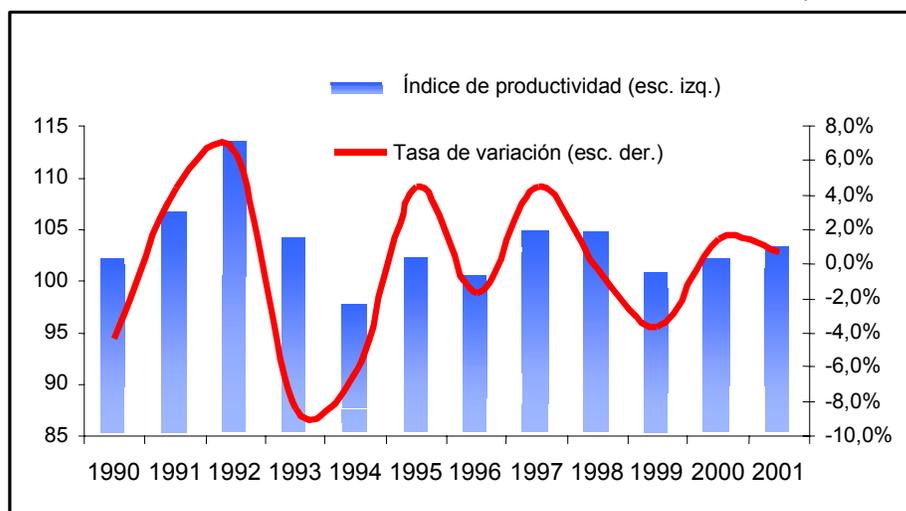
E. Productividad y tecnología

El crecimiento de la productividad, entendida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción y los recursos utilizados para obtenerla, es un camino seguro por el que los países pueden crecer y para que los sueldos y salarios se eleven. Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo. Este camino hace la gran diferencia en el mundo de hoy: países ricos son aquellos con alta productividad y los pobres los que presentan baja productividad. Los incrementos de productividad de la mano de obra del sector son muy importantes a la hora de medir sus aportes al financiamiento de remuneraciones reales crecientes y a la mantención de condiciones de competitividad en los mercados globalizados.

En la década de los noventa, la productividad en el sector financiero experimentó fluctuaciones significativas. En el período 1990-1993 se pudo constatar que la productividad por ocupado en el país creció en torno a 1,9%. En contraste, el período 1993-1996 se caracterizó por una disminución de la productividad en este sector del orden de 3,5%. Para el período 1996-1999 se retomó un ligero crecimiento de 0,4%, y se volvió a tomar la senda del crecimiento en el período 1999-2001 (véase el gráfico 5). Así, la tasa media de crecimiento por año para 1990-2001 fue tan solo de 0,9%.

Gráfico 5

PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR, 1990-2000



Fuente: Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (2002 y 2000).

Tomando como base el año 1996, y comparando el sector servicios financieros con los indicadores de productividad disponibles para otros sectores de actividad económica, puede señalarse que: a) el sector servicios financieros experimentó un crecimiento positivo en sus niveles de productividad en el período 1996-2001. Sin embargo, el respectivo índice fue de sólo 102,7%, cifra que contrasta con la obtenida por la economía en su conjunto (113,7%);¹⁶ b) el índice de productividad del sector analizado se encuentra por debajo de los alcanzados por los sectores transables, a saber minería (187,1%), agricultura y pesca (134,8%) e industria manufacturera (116,8%); c) en comparación con otros sectores no transables, el comportamiento del sector servicios financieros también fue inferior, a excepción de lo ocurrido con la construcción (99,6%). A este respecto, cabe destacar el buen desempeño demostrado por los rubros electricidad, gas y agua (179,5%), transporte y comunicaciones (123,4%) y comercio (102,8%) (Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (2002).

Durante el 2002 prosiguieron los avances por aplicaciones tecnológicas. Así por ejemplo, la banca por Internet mostró un crecimiento significativo, incrementándose el número de visitas en un 31% en el 2002 con respecto al 2001 (véase el cuadro 2). Los mayores incrementos en las transacciones han ocurrido por concepto de bloqueos, avisos de órdenes de pago, cambios de clave y accesos a sitios web externos. Las perspectivas para el 2003 son alentadoras. De acuerdo con la SBIF, la innovación tecnológica y la modernización de la gestión seguirán elevando los niveles de eficiencia y se continuará modernizando el sistema de pagos a través de la competencia, eficiencia y seguridad.

¹⁶ Véase Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (2002, p. 4).

Cuadro 2
OPERACIONES BANCARIAS EFECTUADAS POR INTERNET

Criterio informado	Variación	
	2002/2001 %	2001/2000 %
Número de visitas ^a	31,0	27,0
Número de vistas ^b	130,0	54,0
Transacciones		
Saldos	60,0	90,0
Información	-21,0	157,0
Transferencias	9,0,0	49,0
Otras ^c	283,0	298,0
Total	56,0	93,0
Número de clientes conectados ^d	49,0	60,1

Fuente: Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (2004), www.sbf.cl.

^a Consulta realizada a todas las instituciones financieras.

^b Número total de ventanas abiertas por visitante.

^c Bloqueos, avisos de órdenes de no pago, cambios de clave, accesos a sitios web externos y otros.

^d Número de clientes con clave de acceso al sitio privado y que realizan transacciones en el período.

Las transacciones procesadas por el sistema bancario continuaron en clara expansión. Sin embargo, en el período 2002-2001 se registró un aumento en los medios de pagos no tradicionales (tarjetas, cajeros y transacciones electrónicas) del orden de 13,6% y una reducción en las transacciones tradicionales (cheque) de un 3,8% (véase el cuadro 3). En el año 2002, los medios no tradicionales estaban ganando importancia en la composición de las transacciones (49%), en particular, si se los compara con las registradas en 1998, año en el que éstas representaron el 32% del total. Por su parte, los medios tradicionales pasaron de un 68,4% en 1998 a un 51% en el 2002.

Cuadro 3
EVOLUCIÓN DE MEDIOS DE PAGO
(Cifras en millones de transacciones)

Tipo de transacción	Años		Variación %
	2001	2002	
Medios no tradicionales	238,5	270,9	13,6
Tarjeta de crédito	42,0	41,7	-0,7
Tarjeta de débito	11,5	20,6	79,4
Cajeros automáticos	185,0	208,6	12,8
Medios tradicionales	293,2	282,1	-3,8
Total	531,6	553	4,0

Fuente: Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

En síntesis, en Chile, al igual que en la mayoría de los países de la región, el sector Servicios Financieros ocupa un lugar destacado entre los sectores económicos en cuanto a productividad y rentabilidad, así como en lo que se refiere a la introducción y desarrollo en el área de la Tecnología de la Información.

El sector financiero chileno tuvo que enfrentar en los últimos años cambios en el entorno macroeconómico —tasas de crecimiento más bajas, tasas de interés descendentes, inflación interna

baja— y experimentó un proceso de reestructuración interna —cambios de propiedad, fusiones. Todo ello se ha traducido en una reestructuración del mercado financiero: aumento del número de empresas que transan sus acciones en la Bolsa, incremento de las alternativas de inversión, aumento de los montos de capitales involucrados.

En este nuevo entorno, el sector financiero tiene una activa participación en el PIB y es considerado uno de los principales motores del desarrollo productivo nacional, junto con la industria manufacturera. Asimismo se aprecian en él incrementos importantes de productividad de la mano de obra. Empero, persisten las dudas y no hay acuerdo respecto a la contribución de los fondos de pensiones (sistema de AFP), de gran poder económico en el conjunto de este sector, al ahorro nacional, ni en relación con la contribución o perjuicio que podría ocasionar el destino de su inversión en los equilibrios macroeconómicos y en el desarrollo productivo.

En el capítulo II se aborda los cambios observados en el empleo en el sector financiero, en particular lo ocurrido con la ocupación femenina en comparación con la masculina.

II. El empleo en el sector financiero

La introducción de nuevas tecnologías en los servicios financieros implica cambios en la organización del trabajo y en la gestión empresarial, crea nuevos puestos de trabajo y abre oportunidades laborales para las mujeres, a la par que demanda una mano de obra más cualificada.

G. Salas y H. Salas (s.f.), que estudiaron los cambios en el sector financiero español consideran que los imperativos de competitividad se traducen en determinados requerimientos laborales, los que se logran a través de nuevas políticas de recursos humanos planteadas en este sector, tales como la de fomento de la flexibilidad y cambios en los mecanismos de promoción profesional.

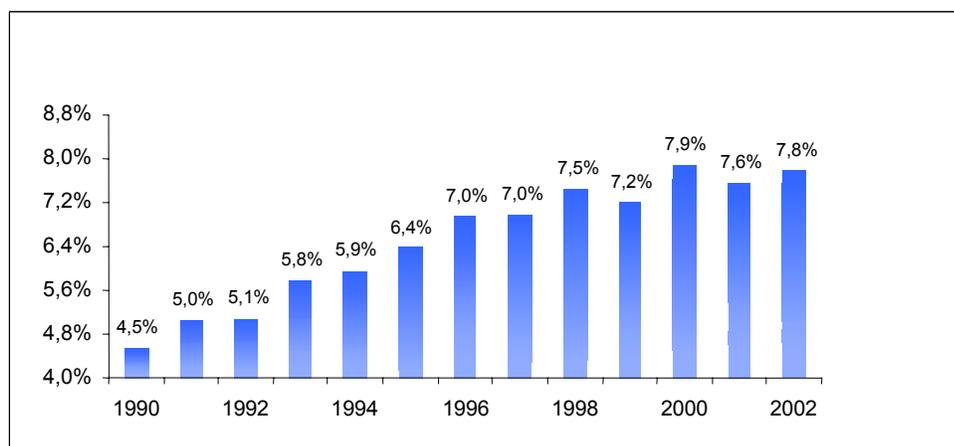
A. Características del empleo en el sector

Para este estudio, el empleo en el sector financiero comprende a los ocupados en la rama Intermediación financiera, tal como aparece registrada en la gran división de Rama de Actividad Económica de los Censos de Población (INE, 1992 y 2002). En el caso de los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) sólo se consideran los subgrupos Establecimientos financieros y Seguros de la rama Servicios Financieros, que incluye también las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, las que quedan fuera de nuestro centro de interés. Cabe advertir que se eligió examinar preferentemente la

información de esta segunda fuente pues es la única que registra datos sobre situación contractual, previsión social, cobertura en salud y capacitación.

La fuerza de trabajo del sector financiero constituye actualmente un 8,2% de la fuerza laboral del país, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas para el trimestre junio-agosto 2003. La participación relativa de este sector en la fuerza de trabajo nacional evolucionó favorablemente en la década de los noventa, desde un 4,5% en 1990 a un 7,8% en el 2002.

Gráfico 6
PARTICIPACIÓN DEL SECTOR FINANCIERO EN LA FUERZA LABORAL DEL PAÍS,
1990-2002



Fuente: INE (2003), Compendio estadístico 2003. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.

En el período 1990-2000, crece la ocupación en los servicios financieros, de 80.300 trabajadores que tenía, según cifras de la encuesta CASEN, llega a ocupar a más de 114.000 personas al final del período, aunque su peso relativo en el total de ocupados permanece prácticamente igual, tal como lo ponen en evidencia las cifras consignadas en el cuadro 4.

En este mismo período se incorporaron al sector financiero alrededor de 30.000 mujeres, duplicando su presencia en el mismo, mientras que el número de hombres apenas se incrementa. De esta forma, la participación de las mujeres pasó de constituir el 31,6% a 51,1% de los empleados en este sector. La participación de las mujeres en el total de los ocupados en la economía chilena se incrementó en igual período del 32,2% al 36,1%. Los Censos de Población de 1990 y 2000 registran un incremento de la participación de las mujeres en el total de ocupados en el sector financiero —de 33,8% al 46,5%—, duplicándose en términos absolutos, de 20.311 a 44.353. Y su participación en el total de la fuerza de trabajo pasó del 29,6% al 35%.

Este importante incremento de la participación femenina en los Servicios financieros se asocia al cambio notorio en su estructura ocupacional que demanda un nuevo perfil de ocupados. Un perfil con niveles educativos más altos que tenga capacidad de adaptación a la innovación tecnológica y organizativa que caracteriza a este sector económico en particular.

Cuadro 4
OCUPACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO POR SEXO, 1990 Y 2000

	1990	2000
Total ocupados	4 407 934	5 445 683
Varones	2 987 214	3 476 264
Mujeres	1 420 717	1 969 419
Total ocupados sector financiero	80 352	114 906
Varones	54 960	56 178
Mujeres	25 392	58 728

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 1990 y 2000.

De acuerdo a datos del Censo de Población del 2002 (INE, 2002), el 71,4% de las mujeres y el 68,1% de los varones ocupados en el sector financiero cuentan con estudios superiores - técnicos y universitarios. En el caso de las mujeres, este valor supera el que exhibe el total de la población femenina ocupada: 37,8%. El aumento porcentual de las ocupadas en el sector financiero con estudios superiores ha sido notorio, roza casi los 20 puntos porcentuales entre 1992 y 2002: de 53,3% a 71,4%. Según datos de la Encuesta CASEN 1990 y 2000, el número de mujeres ocupadas en el sector financiero con escolaridad superior creció en términos absolutos de 16.371 a 35.104 (véase el cuadro 2 del anexo estadístico).

1. Modalidades de inserción

La principal modalidad de inserción laboral en los Servicios financieros es la relación de dependencia. En efecto, prácticamente el cien por ciento de los hombres y mujeres ocupados en el sector financiero es asalariado, como puede apreciarse en el cuadro 5.

Cuadro 5
OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL Y SEXO

Categoría ocupacional	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
	N°	% col.	N°	% col.	N°	% col.
Patrón o empleador	305	0,5	138	0,2	443	0,4
Trabajador por cuenta propia	1 384	2,5	847	1,4	2 231	1,9
Empleado u obrero del sector público	2 385	4,2	1 543	2,6	3 928	3,4
Empleado u obrero de empresas públicas	3 777	6,7	3 072	5,2	6 849	6,0
Empleado u obrero del sector privado	47 867	85,2	53 128	90,5	100 995	87,9
FF.AA. y del Orden	460	0,8			460	0,4
Total	56 178	100,0	58 728	100,0	114 906	100,0

Fuente. MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

En el período 1990-2000, en Chile se evidencia una gran expansión de los profesionales y técnicos en el sector financiero, como lo muestran las cifras registradas en el cuadro 6.¹⁷ Este aumento se explicaría, como lo sugieren los autores Salas y Salas (s.f.) para el caso de España, a la especificidad del mercado laboral de los servicios financieros que se concentran en la demanda de trabajo cualificado, de personas con elevados niveles de educación. Es decir, en la contratación de trabajadores con formación de grado superior para desempeñarse en cargos profesionales y técnicos

¹⁷ Según la Encuesta CASEN, en el período 1990-2000, la categoría Profesionales y técnicos pasó de abarcar el 12% al 17% del total de ocupados en Chile.

de las distintas áreas, tales como Informática o Tecnología, Estudios, Mesa de dinero, Finanzas, entre otras. La demanda de personas con estudios superiores —técnicos y universitarios— del sector financiero sería mayor que la existente para el conjunto de actividades económicas. Según datos del Censo de Población (INE, 1992 y 2002), los ocupados en el sector financiero con estudios superiores pasó de constituir el 46,9% en 1992 al 69,9% en 2002, en tanto que con respecto al total de población ocupada, este porcentaje aumentó del 18,1% al 31%. De allí que estos autores sugieran también que la feminización relativa de la ocupación en el sistema financiero provenga sobre todo del mayor acceso de las mujeres a títulos superiores.

Cuadro 6
OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR OCUPACIÓN, 1990 Y 2000

Categoría profesional	1990		2000	
	N	%	N	%
Directivos y ejecutivos	4 945	6,2	3 154	2,7
Profesionales y técnicos	14 709	18,3	58 764	51,5
Administrativos	41 779	52,0	42 026	36,6
Vendedores	12 807	15,9	5 562	4,8
Trabajadores cualificados y no cualificados	4 603	7,6	5 400	4,6
No identificados	-	-	183	0,2
Total	80 352	100,0	114 906	100,0

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 1990 y 2000.

En Chile, este aumento notorio de los profesionales y técnicos en el rubro de las finanzas va de la par con la reducción en el peso de administrativos y vendedores. La drástica reducción numérica de vendedores se entendería en parte por las fusiones que se han producido en los últimos años en el sector, tal como se viera en el acápite I, y sobre todo por los cambios ocurridos en el sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) chileno, una de las fuentes más importantes de absorción de esta categoría de ocupación en el sector financiero.

Entre estos cambios se destacan: a) las modificaciones a la ley que regula el funcionamiento de las AFP,¹⁸ por las cuales se castiga a los afiliados que realicen más de dos traspasos entre AFP en un año, obligándolos a pagar una comisión fija cada vez que lo hagan (art. 32). De esta forma se trata de evitar la competencia generada entre las distintas AFP para captar clientes, lo que propiciaba traspasos continuos de una a otra, el “robo” de clientes y de buenos vendedores, la corrupción gatillada por la entrega de regalos a los afiliados que se cambiaban, entre otras, y b) la reglamentación específica para los vendedores de AFP, de acuerdo a la cual, y teniendo en cuenta la complejidad de las leyes de previsión existentes, se obliga a estas instituciones a realizar un curso anual para contratar personal de venta, lo que evita la rotación continua de vendedores.

Según Salas y Salas (s.f.), la disminución de los administrativos en España estaría infravalorada, puesto que muchos empleados bajo la categoría “administrativo” lo están a efectos de la remuneración, pero no de las tareas efectivamente desarrolladas; es decir, que en numerosas ocasiones, jóvenes licenciados son contratados —y remunerados— como administrativos para desempeñar en realidad tareas de mayor cualificación.

Estos autores señalan, además, que las entidades financieras, en particular los bancos, han cambiado su estrategia, desde una orientación más receptora (los clientes acudían al banco) hacia un conjunto de actividades destinadas a captar y persuadir a la clientela, en un contexto de proliferación de nuevos productos financieros y de gran competencia entre entidades. De allí que

¹⁸ Decreto Ley N° 3.500 de 1980, actualizada a febrero del 2002, Ley 19.641 del 28.10.99.

los empleados, gracias a la informática, sean a la vez comerciales y administrativos. El autoservicio, a través de los cajeros automáticos (a los que habría que agregar para Chile, los servicios prestados a través de internet y la telefonía) los libera de las tareas más elementales y rutinarias, y el trabajador adquiere nuevas funciones de asesoramiento y venta.

En el caso de las mujeres se distinguen dos grandes contingentes de ocupadas, por un lado el personal administrativo y por otro, las profesionales y técnicas. El mayor crecimiento de la participación femenina en el sector se dio en el grupo de profesionales y técnicas,¹⁹ que pasó de 3.335 en 1990 a 29.451 en el año 2000, lo que se explicaría por el crecimiento de la demanda de fuerza de trabajo con formación profesional y técnica antes mencionada, y por la apertura de este sector a la incorporación de mujeres en general y con niveles de escolaridad superiores en particular (véase el cuadro 3 del anexo estadístico).

Las cifras registradas en la CASEN muestran que las mujeres que ocupan cargos directivos, en la alta gerencia, apenas constituyen el 1,0% de las ocupadas en el sector, elevándose este porcentaje al 4,5% en el caso de los varones.²⁰ Las mujeres representan, asimismo, más del 62% del total de los administrativos. La fuerza de venta femenina aparece muy reducida —1.386— en comparación con el número y la proporción que representaban en 1990, por las razones antes señaladas. Los varones ocupados en el área de venta casi triplican la presencia de mujeres (véase el cuadro 7). De acuerdo a la CASEN 2000, si se considera el Sector Servicios financieros en su totalidad, incluyendo Bienes inmuebles y Servicios prestados a las empresas, la proporción de mujeres ocupadas como vendedoras en este sector con respecto al total de vendedoras asciende al 6%.

Cuadro 7

OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR GRUPO DE OCUPACIÓN Y SEXO, AÑO 2000

Oficio	Sexo			
	Hombre		Mujer	
	Nº	% col.	Nº	% col.
Directivos/as	2 546	4,5	608	1,0
Profesionales y técnicos/as	29 313	52,2	29 451	50,1
Empleados/as de oficina	15 719	28,0	26 307	44,8
Vendedores/as	4 176	7,4	1 386	2,4
Obreros/as y trab. no calificados/as	4 118	7,3	9 76	1,7
Sin respuesta, otros	201	0,4	0	0,0
Total	56 178	100,0	58 728	100,0

Fuente. MIDEPLAN. Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

La presencia de mujeres profesionales y técnicas en el sector financiero aparece equilibrada con la de los varones, como puede apreciarse en el cuadro 7; sin embargo, el nivel de agregación de los datos estadísticos no nos permite distinguir los trabajos específicos que realizan y en qué áreas se concentran más las unas y los otros.

La segmentación por sexo del empleo bancario refleja, dicen Salas y Salas (s.f.), la segmentación del acceso a los diversos tipos de estudios.²¹

¹⁹ Este grupo abarca profesionales científicas y profesionales y técnicas de nivel medio.

²⁰ En España, COMFIA en su "índice de igualdad de oportunidades en el sector financiero" del año 2001 señala entre sus conclusiones que pese a que las mujeres constituyen alrededor del 35% de las plantillas, sólo 17 de cada 100 puestos técnicos o de dirección de las siete principales entidades financieras están ocupados por mujeres. Y ni siquiera se habla de la cúpula directiva, donde la presencia femenina es nula. Este 17% se concentra en los niveles más bajos de las cinco categorías técnicas existentes.

²¹ Según un estudio de Carrasquer y otros 1996, citado por Salas y Salas, en España, el tipo de estudios demandados para puestos de *back office* —que constituye, además, una especie de cantera de futuros mandos de la empresa— corresponde frecuentemente a

Para obtener una visión más cercana a las diferencias de género en lo que respecta a los puestos y cargos que ocupan hombres y mujeres en los Servicios financieros en Chile, se presentan conclusiones de estudios realizados en el país.

En el estudio de Todaro, Abramo y Godoy (1999) se señala que en las empresas del sector financiero, los hombres ocupan la gerencia general, son jefes de administración y de local, y operadores de bolsa. Las mujeres, por su parte, son gerentes de RR.HH, tienen a su cargo jefaturas de servicios al cliente, son también jefas de local y de personal, son ejecutivas de venta, vendedoras, secretarías o dan atención al público.

En una investigación realizada por Canales y Soto (1998) en empresas bancarias sobre los criterios que determinan las decisiones gerenciales acerca del empleo femenino, los autores identificaron tipos de cargos ocupados preferentemente por hombres y los ocupados preferentemente por mujeres, los que fueron distinguidos en dos grupos. Por un lado, aquellos ocupados por hombres eran considerados cargos exigentes y se caracterizaban por tener horarios extensos, altos niveles de estrés, competitividad y agresividad, exigir capacidad para afrontar riesgos, manejar grandes sumas de dinero y tener un trato más funcional. En estos cargos, los empleados tienen mayores posibilidades de promoción y mejores remuneraciones y, por lo tanto, estos puestos confieren mayor status (Mesa de dinero, Departamento de Finanzas, Cobranzas en Terreno, Gerencia de Sucursales, Informática).

A su vez, los cargos ocupados por mujeres eran considerados normales, o sea, con horarios estables y demandas menos sujetas a la presión del tiempo o la competencia, más rutinarios y livianos, en general de atención a público. Y, por supuesto, conferían menos status (vendedoras, cajeras, captadoras, cobradoras telefónicas, funcionarias de atención personal al cliente, funcionarias administrativas).

En el mismo estudio se observó también que las unidades “normales” incluían cargos que en general se asocian a la atención a clientes, lo que explicaba —a juicio de los entrevistados— su ocupación por mujeres, a quienes se les atribuye mejores condiciones para el trato personal —tono de voz, gentileza o simplemente percepciones asentadas en la cultura. La relación entre funcionarias y la atención a clientes se observó incluso en las unidades calificadas “más exigentes”, con muy poca presencia femenina. En ellas los cargos asociados a atención de clientes concentraban las pocas mujeres que había en la unidad. Por ejemplo, en la unidad de informática, “muy exigente” y con personal mayoritariamente masculino, tenía su mesa de atención telefónica compuesta mayoritariamente por mujeres.

En un estudio sobre las trayectorias laborales de las mujeres insertas en el sector financiero, una entrevistada, Ingeniera Comercial, encargada de Capacitación en una entidad financiera, señala que en la empresa donde ella trabaja hay una representación igual de hombres y mujeres en las subgerencias, pero las subgerencias que ocupan son diferentes. Así, los hombres están en subgerencias de operaciones financieras, de proyectos comerciales, que son puestos mejor evaluados y mejor pagados. En tanto las mujeres son subgerentes de sucursales. Cargos que se diferencian, dice esta ejecutiva, por el grado de complejidad de las tareas y por la creatividad que demandan (Mauro, 2004).²²

Hola y Todaro (1992) destacan también la existencia de discriminación entre profesiones tipificadas como femeninas y las masculinas —psicólogas versus ingenieros comerciales— y en el

titulaciones específicas de negocios, entre ellos masters muy especializados, en particular sobre nuevos productos financieros, que están fundamentalmente copadas por hombres; en cambio, los puestos de trabajo periféricos en el organigrama de las empresas, donde la participación femenina es mayor, absorben preferentemente licenciaturas corrientes.

²² El estudio fue elaborado en marco del proyecto CEPAL/GTZ "Políticas laborales con enfoque de género", en el cual también se desarrolla el presente documento. Para este diagnóstico se realizaron entrevistas a mujeres ocupadas en el sector financiero sobre sus trayectorias laborales y se revisaron entrevistas provenientes de otros estudios sobre el sector. Ambas proporcionaron valiosa información sobre los temas abordados aquí.

contexto de una misma profesión. Como ejemplo de la discriminación en el ámbito de una misma profesión se observó que en profesiones como ingeniería de la computación las mujeres se ubican en cargos operativos, en trabajos relacionados con análisis de sistemas y en departamentos de estudios. Los hombres no creen que las mujeres sean capaces de realizar la mantención de un equipo, desarrollar un programa o simplemente diseñar una solución computacional (Amenábar, 1991, citado por Hola y Todaro, 1992).

Sobre esta misma discriminación en el área informática, en un estudio realizado en esta área de un banco brasileño (Rapkiewicz, 1997), se encontró que en el sector Redes, el núcleo duro de la informática en el banco, la mayoría de empleados asalariados eran hombres, ingenieros electrónicos, cuyos salarios eran más altos que los de otros sectores del área. El plantel del sector Proceso estaba también compuesto por varones, los que se podrían considerar como “analistas de negocios”, por cuanto era un grupo de profesionales con conocimientos tanto de la informática como del campo de aplicación, es decir del mercado financiero. Ellos debían establecer el contacto con los usuarios para poder “modelar” nuevos servicios y productos dependientes de la informática. Cuando logran proponer un producto que aumenta la rentabilidad del banco reciben primas de productividad.

En el sector Sistemas, compuesto por hombres y mujeres, se encontró que en realidad no había un equilibrio de género, por cuanto unos y otras se ocupaban de actividades diferentes, produciéndose una segregación interna de funciones en la que las mujeres se encargaban de las menos importantes. Por último, la igualdad se lograba sólo en la precariedad del sector de los digitadores/as, con malas condiciones laborales y sin posibilidades de hacer carrera.

2. Condiciones de trabajo

La calidad del trabajo remunerado se puede evaluar teniendo en cuenta una serie de factores que al actuar, a menudo en forma simultánea, determinan formas de trabajo con diferentes grados de calidad o precariedad. Entre ellos se destacan: la extensión y distribución de la jornada de trabajo, las remuneraciones percibidas, la situación contractual de los/las trabajadores/as, la protección para la vejez y la cobertura en salud. A ellos podemos sumarle las oportunidades de capacitación, de gran importancia frente a los continuos cambios tecnológicos que experimenta el sector.

a) Jornadas laborales

La mayoría de los ocupados en el sector financiero trabaja el número de horas que en Chile representa la jornada semanal ordinaria legal (44-48 horas) o incluso más, sólo el 3,8% trabaja en jornadas parciales —hasta 32 horas. Empero, se advierten diferencias de género. Así por ejemplo, las mujeres que tienen jornada parcial duplican proporcionalmente a los hombres con iguales jornadas (5,0% versus 2,0%), tal como se puede apreciar en el cuadro 8.

Cuadro 8
OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO
Y SEXO, AÑO 2000

Horas de trabajo semanales	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
	Nº	% col.	Nº	% col.	Nº	% col.
Menos de 14 hrs.			341	0,6	341	0,3
15-32 hrs.	1 099	2,0	2 952	5,0	4 051	3,5
33-43 hrs.	8 219	14,6	11 695	19,9	19 914	17,3
44-48 hrs.	31 936	56,8	30 335	51,7	62 271	54,2
49 y más hrs.	14 924	26,6	13 405	22,8	28 329	24,7
Total	56 178	100,0	58 728	100,0	114 906	100,0

Fuente. MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

La duración de la jornada de trabajo semanal no es igual para todos los ocupados. Así por ejemplo, más del 90% de los profesionales y técnicos trabajan las horas ordinarias o más, porcentaje que se reduce al 80% entre los empleados administrativos. En el caso de las mujeres, tres cuartas partes de las profesionales y técnicas trabajan las horas ordinarias, mientras que más de un tercio de las empleadas de oficina supera ese límite temporal de trabajo semanal (véase el cuadro 4 del anexo estadístico).

Las diferencias de jornadas laborales son asimismo muy marcadas entre hombres y mujeres. Así por ejemplo, el 74,5% de las mujeres gerentes trabajan entre 33 y 44 horas, porcentaje que se reduce al 5,4% entre sus pares varones. Alrededor de la mitad de estos últimos trabaja más de 44 horas frente al 25% de las mujeres en igual cargo. En el grupo de los vendedores se observa que el 88% de los varones labora el número de horas propias de la jornada ordinaria, mientras que hay un 16% de vendedoras cuyas jornadas de trabajo superan ese límite de horas, a la par que una proporción superior de mujeres que de hombres de este grupo ocupacional trabaja en jornadas inferiores a la ordinaria: 25% y 10,4%, respectivamente.

Vale destacar, empero, que todas las entrevistadas, cualquiera sea el área y el puesto en el que se desempeña afirman trabajar alrededor de 10 horas diarias, de lunes a viernes, lo que supera ampliamente la jornada ordinaria registrada en las estadísticas consultadas (Mauro, 2004).

Por otra parte, la información estadística no refleja las transformaciones en los tiempos de trabajo, producto de la reorganización y flexibilidad laboral. Tampoco refleja la intensidad de los trabajos.

En un estudio de Yáñez y Medel (2000) se apunta que ante los requerimientos de flexibilidad, las empresas del sector financiero estudiadas responden en primer lugar mediante la flexibilidad interna como principal mecanismo de ajuste frente a cambiantes situaciones internas y externas a las empresas.²³ Como uno de los ejes más importantes de esta flexibilidad interna figura precisamente un amplio abanico de formas de jornadas flexibles que se aplican en segmentos relativamente grandes de la fuerza de trabajo, en primer lugar en la femenina.

²³ La flexibilidad laboral externa es aquella que se asienta en el mercado de trabajo, tomando tanto la vertiente numérica —variación del volumen de trabajo a través de despidos, contratos a plazo fijo, temporales y eventuales—, como también la vertiente funcional que implica la externalización y subcontratación de actividades. La flexibilidad interna se refiere al insumo trabajo al interior de la empresa, que en su vertiente numérica implica cambios en la jornada laboral e intensidad del trabajo, y la vertiente funcional contiene la polifuncionalidad, calificación del personal, trabajo en equipo y salario variable (véase Yáñez, 2003).

La flexibilización de la jornada afecta tanto la duración de la jornada diaria, semanal y anual, como la distribución de los horarios de trabajo. Entre ellas aparecen, aparte de las formas clásicas de trabajo a tiempo parcial y horas extras, por turno y de fin de semana, el trabajo a demanda o de libre disponibilidad (“*on call*”), jornadas diarias con inicio y término móviles y módulo intermedio fijo, trabajo escalonado,²⁴ jornadas sin horario fijo, jornadas sin limitación alguna, entre las principales.

Ahora bien, estas diversas formas de jornadas flexibles se aplican a distinto tipo de ocupaciones. Dicho en otros términos, la flexibilidad de jornadas y horarios depende de la actividad que se desarrolla y el puesto que se ocupa —cajera, analista de sistema, etc.—, y difiere también entre los tipos de entidades, por ejemplo entre bancos y AFP.

En las empresas financieras estudiadas por Yáñez y Medel (2000) se observó por un lado, la jornada sin horario fijo para la fuerza de ventas y cobranzas. Por otro lado, el sistema de turno se aplicaba para técnicos de sistemas y telecomunicaciones, operadores en computación y central telefónica, entre otros. Asimismo, en estas empresas tan sólo una minoría del personal, parte del personal administrativo, tenía una jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales, estando los gerentes, subgerentes, jefes y profesionales —con contrato laboral de duración indefinida— excluidos de la limitación de la jornada de trabajo.

Esta exclusión es posible de acuerdo al art. 22 inc. 2° del Código de Trabajo en el que se establece las jornadas especiales, y en el que expresamente se señala a los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración, funcionarios, como se ve, de exclusiva confianza, cuya jornada laboral está determinada por requerimientos propios de su cargo, independientemente de la jornada de trabajo que rija en la empresa (véase Díaz y López, 1999). De allí que se use, en las distintas ramas de actividad, este resquicio legal para contratar a jóvenes profesionales como ejecutivos y no como profesionales, lo que permite que sus jornadas de trabajo se extiendan más allá de las 48 horas semanales. Esta situación fue corroborada por una entrevistada (33 años, Jefa del Área de Seguridad e Informática) quien señala que siempre ha firmado contratos de confianza y la pueden llamar a la hora que sea, cualquier día (Mauro, 2004).

b) Remuneraciones

El índice nominal de remuneraciones²⁵ hora en el sector financiero ha crecido en promedio 8,6% por año desde 1993 al 2002. En el año 1994, las remuneraciones crecieron un 16,9% con respecto al año anterior. Luego, las tasas anuales fueron más moderadas, terminando el 2002 con una tasa de crecimiento de 6,6% con respecto al 2001 (véase el gráfico 7).

Por otro lado, el índice nominal de costos de mano de obra²⁶ por hora en este sector creció, en promedio, 7,8% por año desde 1993 al 2002. Al igual que las remuneraciones, en 1994 los costos de mano de obra crecieron a una tasa muy significativa (16,1%). En el 2002, el índice experimentó un crecimiento de 5,3% con respecto al año 2001 (véase el gráfico 8).

Gráfico 7

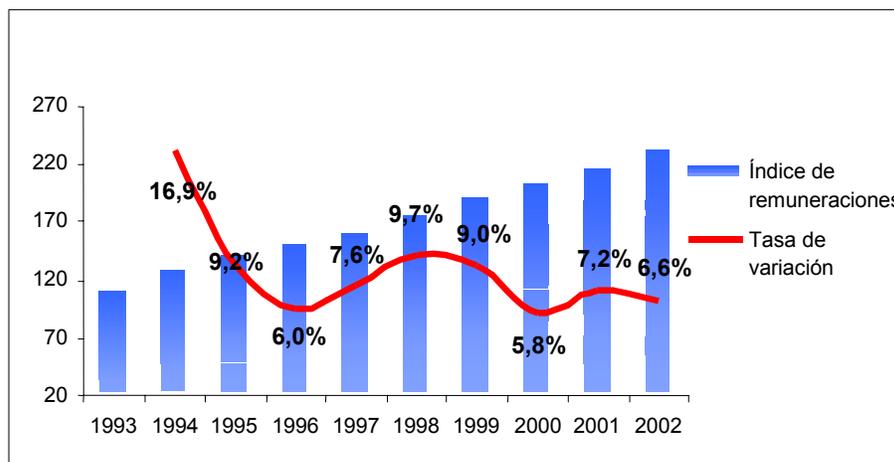
²⁴ La jornada escalonada supone que unas jornadas comienzan y terminan a una hora determinada mientras que otras empiezan y terminan más tarde, de esta forma se puede cubrir un mayor tiempo de trabajo sin recurrir a horas extras.

²⁵ El concepto de remuneración se refiere al conjunto de contraprestaciones en dinero y en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, en razón de su empleo o función (Banco Central de Chile: *Indicadores Económicos y Sociales 1960-2000*).

²⁶ El concepto de costos de mano de obra es la resultante de la remuneración más los costos del empleador por devoluciones de gastos del trabajador, por capacitación y perfeccionamiento y por los servicios de bienestar del personal y menos las cotizaciones impuestas por el empleador por regímenes de seguridad social (Banco Central de Chile: *Indicadores Económicos y Sociales 1960-2000*).

ÍNDICE NOMINAL DE REMUNERACIONES POR HORA DEL SECTOR SERVICIOS FINANCIEROS Y EMPRESAS

(Índice abril 1993=100)

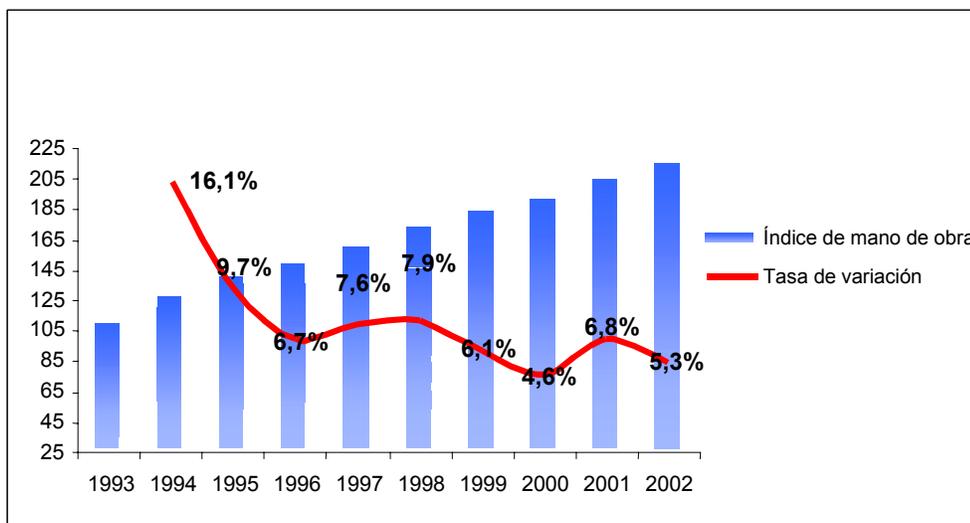


Fuente: Banco Central de Chile (2001) Indicadores Económicos y Sociales 1960-2000; INE (2004) Estadísticas económicas, www.ine.cl.

Gráfico 8

ÍNDICE NOMINAL DE COSTOS DE MANO DE OBRA POR HORA DEL SECTOR SERVICIOS FINANCIEROS

(Índice abril 1993=100)



Fuente: Banco Central de Chile (2001), Indicadores Económicos y Sociales 1960-2000; INE (2004) Estadísticas económicas, www.ine.cl.

Los datos registrados por la encuesta CASEN 2000, ponen en evidencia la existencia de diferencias de género marcadas en lo que respecta a remuneraciones en el sector financiero. El ingreso promedio de las mujeres ocupadas en finanzas equivale al 61,0% de lo que perciben los varones, diferencia levemente mayor a la que se observa respecto al conjunto de ramas de actividad económica, como lo muestra el cuadro 9.

Cuadro 9
OCUPADOS POR PROMEDIO DE INGRESO DEL TRABAJO POR SEXO

Rama de actividad	Sexo		% promedio ingreso mujer/hombre
	Mujer	Hombre	
Sector financiero	301 156	493 615	61,0
Total ramas	216 045	343 370	62,9

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Las disparidades de remuneraciones entre hombres y mujeres se explica por una discriminación de empleo o por una discriminación de salarios. En la primera, la empresa ubica a las mujeres en los empleos de menor calificación, lo que implica que su remuneración será menor; en la segunda, en cargos similares a los que ocupan los varones, las mujeres reciben menor salario.

Con respecto a la discriminación salarial en los servicios financieros las mayores diferencias de ingresos entre los hombres y mujeres se observan en el grupo de técnicos y profesionales de nivel medio y empleados de oficina. En el primer caso, el ingreso promedio de las mujeres equivale al 60,9% de lo que perciben los varones y en el segundo al 63,6%. Si tomamos como indicador el promedio del ingreso del trabajo principal por hora, las brechas de género disminuyen ligeramente en términos generales pero se amplían en el caso de los profesionales (véase el cuadro 5 y 6 del anexo estadístico).

c) Situación contractual

La gran mayoría de los empleados y empleadas en el sector financiero cuentan con contrato laboral de carácter indefinido, como se aprecia en el cuadro 10, siendo este porcentaje levemente inferior entre las mujeres, aunque esta proporción supera ampliamente a la que exhibe el total de asalariadas: 60,7% cuenta con contrato indefinido. Las proporciones de quienes tienen otro tipo de contrato —temporal, plazo fijo, por tarea o servicio— y de quienes no cuentan con contrato son reducidas. Sin embargo, el porcentaje de trabajadoras con contrato indefinido disminuye en el caso de las vendedoras (77,6%); reducción que no afecta a los varones vendedores (véase el cuadro 7 del anexo estadístico).

Cuadro 10
OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR SITUACIÓN CONTRACTUAL Y SEXO
(En porcentajes)

Situación contractual	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Contrato indefinido	88,4	85,7	87,0
Contrato no indefinido	3,6	6,4	5,0
No sabe si es indefinido	1,0	0,9	0,9
No ha firmado contrato	5,9	6,8	6,4
No sabe	1,1	0,2	0,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

En las entidades financieras estudiadas por Yáñez y Medel (2000), se observó la existencia de una gran mayoría de trabajadores/as que pertenecían a la dotación directa de personal y tenían contratos de trabajo de duración indefinida y tan solo existía un pequeño porcentaje de personas contratadas en forma directa a honorarios. Además, en una de estas empresas, pese a que tenía suministro de trabajadores temporales de reemplazo, la tendencia era a reducirlos por los altos costos y la falta de un mayor compromiso de este tipo de personal con la empresa usuaria.

El suministro de trabajadores/as temporales encontrado en estas empresas era tanto en labores de servicios generales (auxiliares, recepcionistas, cajeros/as de tiempo parcial, etc.) como en una actividad complementaria al giro principal de la empresa (digitadoras nocturnas).

Con respecto a las digitadoras, vale subrayar que hace unos años atrás formaban parte del personal de las empresas, ubicándose en el estrato ocupacional más bajo de la estructura del área computacional e informática de las empresas del sector financiero. Pero, ésta fue una de las ocupaciones externalizadas y actualmente muchas son contratadas a través de empresas suministradoras de empleo temporal.²⁷

En cuanto a la contratación de la fuerza de venta, en una de las empresas financieras estudiadas por Yáñez y Medel (2000) se empleaba la modalidad de contrataciones a plazo fijo de cuatro meses exclusivamente como tiempo de prueba en caso de nuevas contrataciones. Otra contaba, en cambio, con vendedores/as externos/as, dependientes de terceras personas o formalmente independientes. Esta dotación indirecta de la empresa no tenía una relación contractual con la empresa, pero podía vender los productos financieros de la organización. Este tipo de trabajador/a tiene jornada libre y puede trabajar desde su casa. Muchos de estos trabajos se externalizan a través de los llamados “canales informales”, dirigidos a sectores socioeconómicos de menores ingresos y/o personas que no pueden acceder a una cuenta corriente y/o crédito del sistema bancario tradicional. Para captar a estos clientes, las empresas requieren de una dotación flexible de trabajadores que se vinculan con facilidad con estos nichos de interés.

Un punto importante de destacar se refiere a que la percepción de estabilidad en el empleo que tienen los ocupados en los Servicios financieros no se vincula necesariamente con el tipo de contrato que se ha firmado. Esto podría explicarse en parte por el tiempo de permanencia en el trabajo que influiría en esa percepción de estabilidad. Según cifras consignadas en la CASEN 2000, el número de ocupados que consideran que su relación laboral es permanente supera a los que declaran contar con contrato indefinido, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Entre las mujeres, por ejemplo, el 89,5% de las técnicas y profesionales declaran que su relación laboral es de carácter permanente, mientras que el 82,6% cuenta con contrato indefinido. El 35,2% de ellas lleva más de cinco años en el empleo y otro 21% lleva entre 3 y 5 años (véase el cuadro 8 y 9 del anexo estadístico).

d) Previsión para la vejez y cobertura en salud

El hecho de que la mayoría de los ocupados y ocupadas en los servicios financieros tengan contrato de trabajo indefinido repercute en el alto porcentaje que cuenta con previsión para la vejez (92%), dado que para los trabajadores con este tipo de contrato constituye una obligación legal imponer en algún sistema de previsión. En el caso de las mujeres, esta proporción supera los valores que exhibe el total de asalariadas del país (79,5%, excluyendo el Servicio doméstico). El porcentaje más alto de empleados en los servicios financieros que no cotiza (12,5%) es el de los técnicos y profesionales de nivel medio, hombres y mujeres por igual, lo que concuerda con el mayor

²⁷ Dada la precariedad laboral que experimentan las y los trabajadores suministrados —trabajo sin contrato, en jornadas extensas, durante semanas seguidas sin interrupción, etc.—, hace más de un año se presentó al Congreso un proyecto de ley que busca reglamentar este tipo de relación laboral y proteger a las trabajadoras. Además de las muchas dificultades para que fuera aprobada la idea de legislar sobre el tema, al proyecto se le han hecho múltiples indicaciones y aún está en el Senado para su consideración.

porcentaje de estos ocupados que no ha firmado contrato (8,0%) (véase el cuadro 11 y 7 del anexo estadístico).

Cuadro 11

OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO SEGÚN COTIZA O NO EN EL SISTEMA PREVISIONAL POR PRINCIPAL GRUPO OCUPACIONAL Y SEXO ^a

Sexo/ocupación	Cotiza				Total	
	Sí		No		N°	% Fila
	N°	% Fila	N°	% Fila		
Hombre						
Gerentes, directivos	2 380	93,5	166	6,5	2 546	100
Profesionales científicos	8 110	100,0			8 110	100
Técnicos y profesionales nivel medio	18 302	86,3	2 901	13,7	21 203	100
Empleados oficina	14 427	91,8	1 292	8,2	15 719	100
Vendedores	4 106	98,3	70	1,7	4 176	100
Trabajadores no calificados	3 343	92,1	285	7,9	3 628	100
Total	51 464	91,6	4 714	8,4	56 178	100
Mujer						
Gerentes, ejecutivas	608	100,0			608	100
Profesionales científicas	5 211	94,9	280	5,1	5 491	100
Técnicas y profesionales nivel medio	21 234	88,6	2 726	11,4	23 960	100
Empleadas oficina	25 109	95,4	1 198	4,6	26 307	100
Vendedoras	1 291	93,1	95	6,9	1 386	100
Trabajadores no calificados	744	76,4	230	23,6	974	100
Total	54 197	92,3	4 529	7,7	58 726	100
Total						
Gerentes	2 988	94,7	166	5,3	3 154	100
Profesionales científicos	13 321	97,9	280	2,1	13 601	100
Técnicos y profesionales nivel medio	39 536	87,5	5 627	12,5	45 163	100
Empleados oficina	39 536	94,1	2 490	5,9	42 026	100
Vendedores	5 397	97,0	165	3,0	5 562	100
Trabajadores no calificados	4 078	88,9	515	11,1	4 602	100
Total	10 5661	92,0	9 245	8,0	114 906	100

Fuente. MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

^a Sólo se consideraron los principales grupos de ocupación por lo tanto la suma de ellos no corresponde al total sectorial registrado.

Asociada con similar obligación legal de los trabajadores con contrato indefinido, se encuentra la afiliación a algún sistema de cobertura en salud. De allí que el 96% de los ocupados y ocupadas en el sector estudiado cuenten con algún sistema de cobertura en salud. En el caso de los hombres quienes menos cobertura tienen son los empleados de oficina y entre las mujeres son una vez más las técnicas y profesionales de nivel medio quienes menos acceden a ella, junto con las vendedoras, aunque los porcentajes apenas superan el 4% y 5%²⁸ (véase el cuadro 10 del anexo estadístico).

²⁸ La diferencia porcentual en cuanto a cobertura en salud del total de las asalariadas del país es mínima, ya que según datos de la CASEN 2000, el 94,4% de estas últimas cuenta con algún tipo de cobertura.

e) Capacitación

En un mundo laboral que experimenta continuas transformaciones, debido entre otras razones al acelerado cambio tecnológico, y en una actividad económica que incorpora continuamente innovaciones técnicas que diversifica y complejiza sus productos, la formación profesional y la capacitación permanente constituyen uno de los aspectos fundamentales no sólo para conseguir empleos, sino también para el desarrollo de una carrera laboral y para mejorar las remuneraciones.

Un tercio de los ocupados en los Servicios financieros ha recibido capacitación laboral, siendo este porcentaje muy similar entre mujeres y hombres (33,4% de las mujeres y 30,1% de los varones). Empero, las oportunidades de capacitación no son iguales para todos los empleados. En efecto, los porcentajes de los que se capacitan varían según el cargo desempeñado o el puesto ocupado. Técnicos y profesionales de nivel medio y vendedores son quienes más reciben capacitación, apreciándose por cierto diferencias. Así por ejemplo, en el caso de los hombres, son los vendedores quienes más se capacitan (36,3% frente al 26,4% de las vendedoras) mientras que entre las mujeres se destacan las Gerentes y ejecutivas (71%), seguidas por las Técnicas y profesionales de nivel medio (40,4%) (véase el cuadro 11 del anexo estadístico).

Esta capacitación es de corta duración: menos de un mes (67%) o hasta tres meses (24%), aunque suele ser más prolongada para los profesionales y técnicos de nivel medio y los empleados de oficina. Además, dependiendo de la ocupación que tengan los trabajadores, la intensidad de esta capacitación varía entre 1 y 4 veces en los últimos doce meses.²⁹ Quienes más veces al año reciben capacitación es la fuerza de venta (40% recibió capacitación 4 veces). Esto se vincularía con el continuo surgimiento de nuevos productos financieros —tarjetas, seguros. En este aspecto se observan también disparidades. En efecto, mientras casi el 80% de las vendedoras ha recibido capacitación una sola vez y de corta duración, por el contrario, la mitad de los vendedores ha recibido capacitación 4 veces. El 66% de los profesionales y técnicos de nivel medio se capacitaron entre 1 y 3 veces, frente al 80% de las mujeres en igual posición ocupacional (véase el cuadro 12 y 13 del anexo estadístico).

Las entrevistadas confirman en sus relatos esta duración e intensidad limitadas de la capacitación que reciben.

Un último aspecto de este tema que vale destacar tiene que ver con las razones declaradas por los trabajadores para capacitarse. Si bien la mayoría (86%) afirma que la capacitación tiene por finalidad mejorar el desempeño en su actividad actual, este porcentaje varía entre el 100% en el caso de los gerentes hasta el 74% entre los profesionales. Un 15% de los vendedores declara que su capacitación les sirve para mejorar sus conocimientos generales sin que ello se relacione con su trabajo actual y 16% de los profesionales la vinculan a la búsqueda de un nuevo empleo. Se aprecian algunas diferencias de género. Son más las mujeres que los hombres que afirman que la capacitación recibida les permite mejorar su desempeño en la actividad actual —90% y 80%, respectivamente. Este argumento fue esgrimido también por la mayoría de las entrevistadas. A la inversa, son más los varones que declaran capacitarse para cambiar de empleo (véase el cuadro 14 del anexo estadístico).

²⁹ La pregunta de la encuesta CASEN sobre capacitación plantea expresamente si ha recibido algún tipo de capacitación laboral durante los últimos 12 meses.

B. Particularidades del empleo femenino

En el caso específico de las mujeres, la edad y la posición que ocupan en la familia constituyen dos indicadores fundamentales vinculados a su participación en el mercado laboral.

La mitad de las mujeres que trabajan en los servicios financieros son jóvenes, tienen menos de 35 años. Según muestran las cifras registradas en la encuesta CASEN 2000, las menores de 25 años sólo constituyen un 10%, porcentaje similar al de los hombres de esta misma edad. Esta limitada presencia de personas muy jóvenes se asociaría a la ya mencionada mayor demanda del sector financiero de trabajadores y trabajadoras con estudios superiores —técnicos y universitarios—, lo que incide en el perfil —educativo y de edad— de los/as trabajadores/as en finanzas (véase el cuadro 15 del anexo estadístico).

En un estudio realizado por Todaro, Abramo y Godoy (1999), la mitad de los empresarios y gerentes del sector financiero encuestados consideraba que la edad era un criterio que definía alguna preferencia en la contratación de los trabajadores (hombres y mujeres), prefiriéndose a trabajadores adultos (entre 25 y 40 años), tanto para los hombres como para las mujeres. Además, la mayoría de estos empleadores estimó que la situación familiar no era criterio de contratación para los hombres, pero sí lo era en cierta medida para las mujeres. En los casos en que se admitió la influencia del factor edad y situación familiar para la contratación de mujeres, casi siempre la preferencia era por mujeres jóvenes y solteras.

En décadas pasadas, el tener hijos alejaba normalmente a las mujeres del mercado de trabajo por muchos años o impedía que retornaran a él. No obstante, en períodos más recientes se ha producido un cambio notable en las tasas de participación de las mujeres en los tramos de edades considerados reproductivos. En efecto, la participación en el empleo de las mujeres de 25 a 49 años ha crecido en el país de un 36,9% en 1992 a un 47,6% en 2002. Porcentaje que en el área urbana asciende al 50,7% (INE, 1992 y 2002).

Al no haberse producido hasta ahora transformaciones significativas en la distribución sexual del trabajo, una de las formas adoptadas por las mujeres para conciliar trabajo productivo con trabajo reproductivo suele ser tener menos hijos, a la vez que se retrasa la edad de casamiento. Según datos censales, la tasa global de fecundidad de las mujeres chilenas ha continuado la tendencia decreciente observada desde la década de los 60. Ente 1992 y 2002 descendió de 2,6 hijos por mujer a 2,26 en el 2002. El promedio de hijos es incluso más bajo entre las mujeres económicamente activas, alrededor de 1,6 hijos.

Alrededor del 60% de las mujeres son casadas y un cuarto son solteras. La proporción de solteras supera en alrededor de 5 puntos porcentuales a los varones en igual condición (25,7% y 19,3%, respectivamente). También las separadas sobrepasan ampliamente a sus pares hombres en el mismo estado civil (13% y 4,1%, respectivamente). Además, 51,8% de las mujeres ocupadas en este sector son cónyuges y el 16,5% son jefas de hogar, mientras el 70,7% de los varones son jefes de hogar y apenas un 2,9% son cónyuges. Estas cifras nos hacen pensar que muy posiblemente un elevado porcentaje de mujeres tenga responsabilidades familiares (véase el cuadro 16 y 17 del anexo estadístico).

Una de las condiciones de trabajo que afecta de forma particular a las trabajadoras son las jornadas laborales. La existencia de una gran diversidad de jornadas de trabajo instalada en las últimas décadas, debido a la flexibilidad laboral que se ha impuesto en la organización del trabajo de este rubro de actividad económica facilita o dificulta a las mujeres ocupadas en el manejo de sus distintas y simultáneas responsabilidades —laborales y reproductivas.

En el caso de las vendedoras, por ejemplo, para las cuales se utiliza a menudo la jornada sin límite máximo de duración, se observan algunas gratificaciones no salariales —tales como libertad

para administrar su tiempo laboral, sentido de independencia y poder de control sobre la intensidad del trabajo efectuado (Mauro, 2004).

Según una vendedora de seguros de salud, entrevistada por Díaz y López (1999), la principal ventaja de esta modalidad es que permite conciliar vida laboral con vida personal y familiar. De allí que esta forma de trabajo concentre especialmente a mujeres de edad media con hijos pequeños.

Las vendedoras admiten que el horario flexible tiene sus costos, “tú no paras, tú no logras encontrar el límite”. Una de ellas (31 años, educación media completa y estudios de secretariado, soltera sin hijos) cuenta que antes de ser vendedora se desempeñó como secretaria, empleo del que se retiró por motivos personales, y le ofrecieron trabajar como vendedora. Comprobó que ganaba más y tenía la posibilidad de armar sus horarios. *Yo creo que me acostumbré, porque en una oportunidad una vez me ofrecieron trabajar como secretaria haciendo un reemplazo. Fui y lo intenté por un día, pero me asfixié. Yo me ponía en la ventana, miraba la calle, ¡yo quería la calle!*

Ximena, Gerente General de una empresa de servicios financieros, señala que ella, al igual que otras ejecutivas, en cargos altos, disponen de cierta flexibilidad horaria, porque al mismo tiempo deben estar disponibles para asistir a reuniones fuera del horario de trabajo, lo que las diferencia de las empleadas que se desempeñan como cajeras que tienen un horario estricto. Lo mismo puede decir Gabriela, analista contable de una financiera, que trabaja alrededor de 10 horas diarias, pero cuando hay necesidad, por ejemplo si tiene que hacer balances, se queda después de horario, a veces ha permanecido en su trabajo hasta las 10 o 12 de la noche. Lo mismo le ocurre a las mujeres que trabajan en el área de Informática, quienes deben resolver problemas de los sistemas computacionales durante la noche y fines de semana. Es decir se les demanda disponibilidad a toda hora, lo que en el caso de las mujeres tiene a menudo más efectos negativos que en los hombres, tanto en su vida de pareja como respecto a sus responsabilidades de cuidado.

Cabe destacar que la exigencia de muchas horas de trabajo productivo no sólo afecta la conciliación de esferas sino también incide en la salud física y mental de las trabajadoras. Una entrevistada que se desempeña como ejecutiva de negocios (ventas) afirma que al ser los ingresos variables, dependientes de las venta que haga, las obliga a trabajar muchas horas para alcanzar un mínimo de ingresos, lo cual les produce mucho estrés.

En algunos empleos, además de la inflexibilidad de los horarios y jornadas de más de 10 horas diarias, las trabajadoras han tenido que multiplicar sus funciones, lo que hace más estresantes sus jornadas. Así por ejemplo, en algunas entidades financieras como las ISAPRE, las empleadas que atienden a los clientes deben en ocasiones también ocuparse de pagar los reembolsos. Otro ejemplo es el de las ejecutivas de cuentas de los bancos, quienes no sólo tienen que resolver los problemas de su cartera de clientes, que asciende a 600 o 900 personas, sino que su desempeño es medido por el cumplimiento de otro tipo de metas, tales como las colocaciones de créditos —de consumo, hipotecario, de seguros, etc. Las entrevistadas que se desempeñan en estos puestos expresaron lo estresante que resulta la presión que reciben para que cumplan con las metas impuestas. Metas que se controlan diaria o semanalmente y que deben cumplir independientemente de si las condiciones del mercado lo permiten o no. No importa si el país atraviesa una crisis económica y la población disminuye su demanda de créditos, “es problema de una, no de la empresa”, dice una entrevistada. Esta última situación podría calificarse de dañina para salud de la trabajadora y afecta negativamente su calidad de vida, como lo expresa con claridad una ejecutiva de ventas quien declara que un cargo de ejecutiva de ventas no puede durar más de 5 años por lo desgastador que es. No hay que olvidar que como efecto de la crisis, las ventas de productos financieros también se resintió a fines de los noventa, lo que se tradujo además en la reducción de las comisiones que recibían las vendedoras en algunas empresas financieras y el estancamiento del salario base.

Un aspecto específico de las jornadas tiene que ver con la distribución de los horarios. Si bien en los estudios revisados, lo que más se destaca es la inflexibilidad de los horarios o la extensión de la jornada, poco se habla de esto. Este tema se ha abordado en el caso de un grupo de digitadoras nocturnas, subcontratadas a través de una empresa de servicios, y que trabajan a honorarios.³⁰ Varias de ellas relatan situaciones familiares que chocan con el horario nocturno de sus trabajos, que tensan la vida familiar y de pareja y que se juntan con las tensiones propias de un trabajo que requiere mucha atención. ... *el horario no es muy bueno, no es muy sano...al otro día estai mal, te levantaste cansada, no pudiste hacer ejercicio, no pudiste hacer absolutamente nada y llegaste cansada al trabajo...* Pero, una se va acostumbrando, una se va adaptando a la realidad, dicen con resignación. Esto nos remite nuevamente a un tema pendiente: la salud ocupacional.

En lo que respecta a la capacitación laboral, los datos estadísticos registran una proporción similar de hombres y mujeres ocupados en el sector financiero que reciben capacitación laboral, como se viera antes. Este hecho contrasta con lo hallado en el estudio de Todaro, Abramo y Godoy (1999), en el cual los empresarios encuestados del sector financiero pusieron las peores notas a las mujeres en *Interés por capacitarse*, con nota cercana a 4 (7 era el puntaje máximo). Respuesta que resulta llamativa para las autoras pues al analizar la pregunta relativa a las razones para no hacer más capacitaciones del personal femenino no se registra ninguna respuesta en la alternativa *Falta de interés de las trabajadoras*; en cambio, las respuestas entregadas se refieren a que *No se necesita más capacitación, falta de presupuesto y falta de tiempo de las trabajadoras*. Se puede conjeturar que esta falta de tiempo ocurre dentro del horario laboral, ya que la capacitación en este sector se realiza mayormente durante las horas de trabajo (84% de las empresas del sector declara que la capacitación se realiza en horas de trabajo).

Una ejecutiva entrevistada que se desempeña en una Corredora de Bolsa, estimó que una posible explicación de la menor motivación mostrada por las mujeres (casadas) hacia la capacitación sería el contar con un marido proveedor. Esta apreciación nos recuerda la vigencia de un orden social de género tradicional que distingue tajantemente entre roles masculinos —provisión— y roles femeninos —ama de casa y cuidado de la familia.

Por último, si bien los datos registrados por la CASEN no nos permiten conocer las áreas en que se capacitan hombres y mujeres, sí podemos aseverar la persistencia del prejuicio de que a las mujeres les cuesta más que a los hombres adquirir conocimientos técnicos-informáticos, siendo este uno de los argumentos esgrimidos por muchos gerentes de Recursos Humanos para ubicar a las mujeres en unos puestos y no en otros. No obstante, en el trabajo de Todaro, Abramo y Godoy (1999) se encontró que las mujeres obtienen las mejores notas por facilidad para adaptarse a innovaciones y rapidez en el aprendizaje de nuevos procedimientos, bordeando el máximo de 7 puntos. Esto tiene una gran relevancia si se tiene en cuenta que Servicios financieros están en permanente cambio tecnológico y de normativas, y en consecuencia estas dos características señaladas son muy valoradas.

³⁰ Estas digitadoras participaron en 1998 un grupo de discusión para el proyecto sobre flexibilidad laboral y género realizado por el CEM. Tienen entre 22 y 37 años, la mayoría son casadas con varios hijos, con escolaridad media y estudios en digitación o estudios superiores finalizados o en marcha.

III. Conclusiones

Se resumen a continuación los principales hallazgos del presente estudio:

- En los diez últimos años la ocupación en la actividad financiera creció en alrededor del 28% (de 80.300 a 114.000 trabajadores), siendo las mujeres las que más aumentaron su participación, más que duplicando su presencia en él: de 25.000 a 59.000. De esta forma, la participación de las mujeres pasó de constituir el 31,6% a 51,1% de los ocupados en este sector.
- La mayoría de las mujeres ocupadas en los servicios financieros cuenta con niveles de estudios técnicos o universitarios, lo que precisamente les facilita la entrada a este sector económico, por cuanto éste se caracteriza por la constante incorporación de innovaciones técnicas-financieras y la consecuente demanda de personas con alta cualificación. De allí que el mayor incremento de la ocupación femenina lo haya experimentado la categoría Profesionales y técnicas, pasando de una magra cifra de 3.000 a 29.000 mujeres.
- Desde el punto de vista cuantitativo —estadístico— las ocupadas en el sector financiero gozan de mejores condiciones laborales que las distingue del conjunto de ocupadas referidas a estabilidad y calidad laboral, las que se expresan en el predominio de contratos indefinidos, protección social —alto porcentaje de ocupadas que imponen en algún sistema de administración de fondos de

pensiones para la vejez y alto porcentaje con cobertura en salud. Empero aún persisten en el sector financiero diferentes grados de discriminación de género en cuanto a remuneraciones y ocupación de cargos directivos.

- Las mujeres ocupadas en el sector financiero ganan en promedio el equivalente al 62,8% de lo que reciben los varones. La mayor brecha de género en los ingresos se observan en el grupo de técnicos y profesionales de nivel medio y entre los empleados de oficina: estas empleadas reciben el 60,9% y 63,6%, respectivamente, de lo que ganan los hombres. Aun si se toman como indicador el promedio del ingreso del trabajo principal por hora, estas brechas de género disminuyen ligeramente en términos generales pero se amplían en el caso de los profesionales.
- Sólo un 1% de las mujeres ocupan cargos gerenciales en el sector financiero. Además, muchas de estas gerencias y subgerencias son calificadas de menor importancia y estatus que las que desempeñan los varones, lo que pone en evidencia la persistente vigencia de estereotipos sobre la idoneidad de uno y otro sexo para el desempeño de las diferentes ocupaciones en el sector.
- Algunas trabajadoras se ven afectadas por contratos laborales sin límites de horas de trabajo diarias, como son las vendedoras, además, no hay que olvidar la libre disponibilidad a las que deben adaptarse las que trabajan bajo el sistema “*on call*” o las que ocupan cargos de confianza, que se exceptúan de los límites de horas de trabajo diario. En todas estas situaciones laborales se pone de manifiesto las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar sus responsabilidades laborales con las de cuidado del hogar y familiar.
- La edad suele constituir un criterio que define alguna preferencia de los empleadores para la contratación de trabajadoras. La mitad de las mujeres que trabajan en el sector financiero son jóvenes de menos de 35 años.
- La situación familiar no suele un criterio de contratación para los hombres, pero sí lo es en cierta medida para las mujeres. El alto porcentaje de mujeres ocupadas en el sector que son cónyuges y o jefas de hogar (51,8% y 16,5% respectivamente) permiten inferir que probablemente una gran parte de ellas tiene responsabilidades familiares.
- La extensión de las jornadas de trabajo, la inflexibilidad de los horarios y sobre todo la intensidad del trabajo y la polifuncionalidad ejercen presión y deterioran la salud y calidad de vida de estas trabajadoras.
- Si bien la capacitación aparece en el discurso de los empleadores como elemento de gran valor para la empresa, en general se limita a mejorar el desempeño del trabajo, y poco se hace en cuanto a aprendizaje continuo o por el perfeccionamiento profesional de las y los empleadas y empleados en el sector.

En síntesis, el notable incremento del empleo de mujeres observado en el sector de servicios financieros ha constituido una oportunidad de trabajo en particular para mujeres con estudios técnicos y superiores. Empero este proceso va acompañado de la persistencia de algunos rasgos de discriminación de género que deberían ser desterrados.

La discriminación de género se manifiesta en la casi nula participación de las mujeres en las cúpulas directivas, la ocupación de cargos gerenciales de menor estatus y en la brecha de ingresos desfavorable para las mujeres, entre otras.

Asimismo, la buena calidad del empleo de los ocupados y ocupadas en el sector financiero — contratos de tiempo indefinido, protección social para la vejez y cobertura en salud— se ve amenazada por la flexibilidad horaria, la extensión e intensidad de las jornadas laborales que en el

caso de las mujeres, y debido a su doble rol social —trabajo productivo y reproductivo—, afecta su salud física y mental.

Estos hallazgos permiten avanzar algunas recomendaciones:

- Al hablar de mujeres ocupadas en el sector financiero —y en cualquier sector— es preciso atender a la heterogeneidad de las situaciones en cuanto a cargos que desempeñan, condiciones laborales, edad y niveles educacionales. De allí se desprende también que al pensar en acciones o políticas públicas que favorezcan la equidad de género y la mejoría de las condiciones laborales no es posible considerar a todas las trabajadoras como un conjunto homogéneo, sino que es fundamental tener presente la diversidad de las mujeres.
- Los avances en esta problemática que puedan realizarse deberían enmarcarse en una estrategia nacional a favor de la equidad de género y de una mejor utilización de los recursos.
- Tal como fuera planteado en el Seminario Regional de CEPAL sobre la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina (Bravo y Rico, 2001) es indispensable involucrar a los actores económicos —empleadores y trabajadores—, a los empresarios y a los decisores de la política económica en esta estrategia de equidad de género.
- En este mismo seminario se destacó el consenso existente en que la equidad de género depende en gran medida de la voluntad política de los gobiernos para establecerlo como un objetivo estratégico en todos los campos. También había acuerdo en cuanto a que la voluntad política no es suficiente, sino que son indispensables los recursos económicos que expresen esa voluntad política y le den realidad a los buenos propósitos.
- Insistir en las promulgación de leyes que buscan reglamentar el trabajo suministrado, teniendo en cuenta la precariedad laboral en la que desempeñan los/las trabajadores/as contratados bajo esta modalidad.

Por último, cabe subrayar que quedan pendientes algunos temas importantes para investigar y que interesa comprender para hacer propuestas que mejoren las condiciones laborales de mujeres y hombres. Entre ellos se destacan la salud ocupacional, debido a la existencia de altos niveles de estrés provocados por la intensidad del trabajo, extensión horaria, una renta variable, metas que cumplir, controles continuos de cumplimiento de esas metas y el papel de las organizaciones sindicales en el sector considerado en ocasiones como un factor negativo por los empleadores y como obstáculo para desarrollar una carrera profesional por parte de las mujeres. Sería importante recoger más información sobre las experiencias de organización y acción colectiva en el sector.

Bibliografía

- Amenábar, Soledad (1991), “Eficientes, jóvenes y ojalá solteras... para competir en ambientes masculinos”, Diario *La Segunda*, noviembre 12, Santiago de Chile.
- Arenas de Mesa, Alberto (2001), Aspectos macroeconómicos del proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público del año 2002, Santiago de Chile.
- Banco Central de Chile (2001), Indicadores Económicos y Sociales 1960-2000, Santiago de Chile.
- Bravo, Loreto y María Nieves Rico (comp.) (2001), Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América latina. *Serie Seminarios y conferencias* N° 20, Santiago de Chile, CEPAL.
- Bonder, Gloria (2002), Las nuevas tecnologías de información y las mujeres: reflexiones necesarias. *Serie Mujer y desarrollo*, junio, Santiago de Chile, CEPAL.
- Bustamante, Julio (1997), “Las Administradoras de Fondos de Pensiones en el Contexto del Desarrollo Económico Chileno”, en J. Ruiz-Tagle (editor): Seminario El Nuevo Sistema de Pensiones. Los Intereses de los Trabajadores y sus Repercusiones en América Latina, marzo, Santiago de Chile, Pet-Universidad Academia de Humanismo Cristiano-Fundación Friedrich Ebert.
- Canales H., Andrea y T. Daniel Soto (1998), Criterios que determinan las decisiones gerenciales acerca del empleo femenino: Un estudio de casos de empresas bancarias. Informe Taller Sociología del Trabajo. Serie Talleres de Titulación. Instituto de Sociología. Santiago de Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Carrasquer, P., J.A. Noguera, R. Varella (1996), *El empleo femenino en el sector financiero en España. (I) y (II)* Estudio Mujer FEBA.cc.oo, Barcelona.
- Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (2002), *Informe de Productividad N° 10*; Santiago de Chile.

- Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (2000), *Informe de Productividad N° 6*. Santiago de Chile.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL-Unidad Mujer y Desarrollo (2004), Proyecto CEPAL/GTZ, "Políticas laborales con enfoque de género" <http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/gtz/Default.htm>.
- CEPAL (2004a), Unidad Mujer y Desarrollo. Proyecto "Uso de Indicadores de Género para la Formulación de Políticas Públicas." <http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/indicadores/Default.htm>.
- CEPAL (2003), Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2003. www.eclac.cl.
- Díaz, Ximena y Diego López (1999), "Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile", Verónica Oxman y Silvia Galilea (compiladoras), *Políticas de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo 1994-1999*. Santiago de Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social-Servicio Nacional de la Mujer.
- Hola, Eugenia y Rosalba Todaro (1992), *Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna*. Santiago de Chile, CEM-Centro de Estudios de la Mujer.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2003), Compendio estadístico 2003. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.
- ___ (2002), *Censo 2002. Resultados. Volumen I - Población*. Santiago de Chile, INE.
- ___ (1992), Censo de Población y Vivienda. Chile 1992. Resultados generales. Santiago de Chile, INE.
- Marco, Flavia (2002), *Economía y Género. Bibliografía Seleccionada. Serie Mujer y desarrollo N° 37*. Santiago de Chile, CEPAL.
- Mauro, Amalia (2004), Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres. *Serie Mujer y desarrollo N° 59*, Santiago de Chile, CEPAL.
- MIDEPLAN (2003), *La situación de la mujer y las brechas de género: Análisis de la información de la encuesta CASEN 1990 y 2000*. Diciembre, Santiago de Chile, MIDEPLAN.
- Portocarrero, Juan Carlos (s.f.), Comportamiento del mercado laboral por género en el sector financiero de la ciudad de Cali. Trimestres marzo y septiembre durante el período 1991-2001 (Informe de investigación). www.gesstipolis.com.
- Rapkiewicz, Clevi Elena (1997), "Femmes et métiers de l'informatique", *Travail, espaces et professions. Cahiers du Gedisst*, N° 19. París, Francia, L'Harmattan.
- Rico, Nieves (coord.) (2000), *Las mujeres chilenas en los noventa. Hablan las cifras*. Santiago de Chile, CEPAL.
- Ruiz-Tagle, Jaime (2000), Reforma al Nuevo Sistema de Pensiones en Chile. Análisis de las Propuestas, noviembre, Santiago de Chile, MIDEPLAN.
- ___ (1997), "Una Mirada Crítica a los Sistemas de Pensiones en Chile", en J. Ruiz-Tagle (editor): *Seminario El Nuevo Sistema de Pensiones. Los Intereses de los Trabajadores y sus Repercusiones en América Latina*, marzo. Santiago de Chile, PET-Universidad de Humanismo Cristiano-Fundación Friedrich Ebert.
- Salas, Guillem y Héctor Salas (s.f.), Cambio ocupacional en los servicios financieros: nuevos requerimientos laborales ante la transformación del sector. www.selene.uab.es.
- Serdjénian, Evelyne (1987), *Les femmes et l'égalité professionnelle. Des moyens d'action*. París, Francia, INSEP EDITIONS.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, SBIF (2004), www.sbif.cl.
- ___ (2003), Presentación de Informe Anual 2002, Santiago de Chile.
- ___ (1999), Memoria 1998. Santiago de Chile.
- Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional (2003), Informe anual 2002, Santiago de Chile.
- Todaro, Rosalba, Lais Abramo y Lorena Godoy (1999), *Inserción laboral de las mujeres desde el punto de vista empresarial*. Documento de Trabajo. Santiago de Chile, CEM-Centro de Estudios de la Mujer.
- Uthoff, Andras (1997), "La Seguridad Social en el Marco del Desarrollo Económico de los Países de América Latina", en J. Ruiz-Tagle (editor): *Seminario El Nuevo Sistema de Pensiones. Los Intereses de los Trabajadores y sus Repercusiones en América Latina*, marzo, Santiago de Chile, PET-Academia de Humanismo Cristiano-Fundación Friedrich Ebert.
- Yáñez, Sonia (2003), "Escenarios de flexibilidad laboral y formas de empleo flexible en un estudio de empresas", Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (coordinadoras), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer (en prensa).
- Yáñez, Sonia y Julia Medel (2000), *Género y trabajo en el contexto de flexibilización productiva y laboral: un estudio de caso*. Documento de Trabajo. Santiago de Chile, CEM- Centro de Estudios de la Mujer.

Anexo estadístico

Cuadro A.1
EVOLUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE
ACTIVA POR SEXO
(Millones de personas y porcentajes)

	Años			
	1992		2002	
	N°	%	N°	%
PEA	4 622 018	100,0	5 877 149	100,0
Varones	3 256 545	70,5	3 828 236	65,1
Mujeres	1 365 473	29,5	2 048 913	34,9
Ocupados	4 234 284		5 085 885	
Varones	2 980 462		3 303 882	
Mujeres	1 253 822		1 782 003	
Desocupados	387 734	8,4	791 264	13,5
Varones	276 091	8,5	524 354	13,7
Mujeres	111 651	8,2	266 910	13,0

Fuente: INE (1992, 2003), Censo de Población y Vivienda, Chile, 1992. Resultados generales; Censo 2002. Resultados. Volumen I. Población.

Cuadro A.2
TOTAL OCUPADOS Y OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO CON ESTUDIOS
SUPERIORES POR SEXO, AÑOS 1992 Y 2002
(En porcentajes)

Sexo	Años	
	1992	2002
Total ocupados		
Total	18,1	31,0
Hombre	14,5	26,8
Mujer	27,0	37,8
Ocupados intermediación financiera		
Total	46,9	69,9
Hombre	43,7	68,1
Mujer	53,3	71,4

Fuente: INE (1992, 2003), Censo de Población y Vivienda, Chile, 1992. Resultados generales; Censo 2002. Resultados. Volumen I. Población.

OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR GRUPO DE OCUPACIÓN, 1990 Y 2000

Grupo de ocupación	Años			
	1990		2000	
	Nº	% col.	Nº	% col.
Directivos/as	677	2,7	608	1,0
Profesionales y técnicos/as	3 335	13,1	29 451	50,1
Empleados/as de oficina	14 539	57,3	26 307	44,8
Vendedores/as	5 854	23,1	1 386	2,4
Obreros/as y trabajadores no calificados/as	987	3,8	976	1,7
Total	25 392	100,0	58 728	100,0

Fuente. MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.4**OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR NÚMERO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO POR SEXO Y PRINCIPALES GRUPOS DE OCUPACIÓN**

Sexo/ocupación	Horas semanales de trabajo											
	Menos 14 hrs		15-32 hrs		33-44 hrs		44-48 hrs		49 y más hrs		Total	
	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila
Hombre												
Gerentes					162	6,4	1 389	54,6	995	39,1	2 546	100
Profesionales			208	2,6	386	4,8	6 238	76,9	1 278	15,8	8 110	100
Técnicos y prof. nivel medio			534	2,5	3 832	18,1	10 175	48,0	6 662	31,4	21 203	100
Empleados oficina			264	1,7	2 832	18,0	8 174	52,0	4 449	28,3	15 719	100
Vendedores					436	10,4	3 686	88,3	54	1,3	4 176	100
Trab. no calificados			93	2,6	553	15,2	1 961	54,1	1 021	28,1	3 628	100
Total			1 099	2,0	8 219	14,6	31 936	56,8	14 924	26,6	56 178	100
Mujer												
Gerentes					453	74,5	155	25,5			608	100
Profesionales			266	4,8	1 247	22,7	3 335	60,7	643	11,7	5 491	100
Técnicas y prof. nivel medio	238	1,0	1 487	6,2	5 121	21,4	14 010	58,5	3 104	13,0	23 960	100
Empleadas oficina	50	0,2	737	2,8	4 452	16,9	11 775	44,8	9 293	35,3	26 307	100
Vendedoras	53	3,8	97	7,0	197	14,2	810	58,4	229	16,5	1 386	100
Trab. no calificadas			365	37,5	225	23,1	250	25,7	134	13,8	974	100
Total	341	0,6	2 952	5,0	11 695	19,9	30 335	51,7	13 405	22,8	58 728	100

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.5

OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR PROMEDIO DEL INGRESO DEL TRABAJO POR OFICIO Y SEXO

Oficio	Promedio ingreso		% Ingreso mujer/hombre
	Hombre	Mujer	
Gerentes, ejecutivos	1 433 718	573 730	40,0
Profesionales	676 134	635 641	94,0
Técnicos/as y profesionales nivel medio	553 326	337 061	60,9
Empleados/as de oficina	310 525	197 421	63,6
Vendedores/as	269 677	277 418	102,9
Trabajadores/as no calificados/as	160 672	141 550	88,0
Total	493 615	301 156	61,0

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.6

OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR PROMEDIO DEL INGRESO DEL TRABAJO POR HORAS Y GRUPO DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO

Grupo de ocupación	Promedio de ingresos por hora		
	Hombre	Mujer	% ingresos mujer/hombre
Gerentes, ejecutivos	7 902	3 406	43,1
Profesionales	4 490	3 788	84,4
Técnicos/as y profesionales nivel medio	3 139	2 140	68,2
Empleados/as de oficina	1 858	1 372	73,8
Vendedores/as	1 501	1 567	104,0
Trabajadores/as no calificados/as	888	1 064	119,0
Total	2 907	1 937	66,6

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.7

OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR TIPO DE CONTRATO SEGÚN OCUPACIÓN Y SEXO

Sexo/ocupación	Situación contractual											
	Contrato indefinido		Contrato no indefinido		No sabe tipo contrato		No ha firmado contrato		No se acuerda si firmó contrato		Total	
	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila
Hombres												
Directivos, gerentes	2 126	100,0									2 126	100
Profesionales	7 731	99,8	17	0,2							7 748	100
Técnicos y prof. de nivel medio	17 451	86,5	636	3,2	115	0,6	1 648	8,2	314	1,6	20 164	100
Empleados de oficina	12 894	82,0	887	5,6	376	2,4	1 338	8,5	224	1,4	15 719	100
Vendedores	3 976	95,2	98	2,3	28	0,7	74	1,8			4 176	100
Oficiales, operarios y artesanos	430	100,0									430	100
Trab. no calificados	2 969	85,2	308	8,8			140	4,0	66	1,9	3 483	100
Total	47 760	88,4	1 946	3,6	519	1,0	3 200	5,9	604	1,1	54 029	100
Mujeres												
Ejecutivas, gerentes	34	100,0									34	100
Profesionales	5 131	95,2					258	4,8			5 389	100
Técnicas y profesionales nivel medio	19 544	82,6	2 201	9,3			1 908	8,1			23 653	100
Empleadas de oficina	23 197	88,2	1 060	4,0	414	1,6	1 492	5,7	144	0,5	26 307	100
Vendedoras	1 075	77,6	57	4,1	111	8,0	143	10,3			1 386	100
Trab. no calificadas	480	49,3	365	37,5			129	13,2			974	100
Total	49 461	85,7	3 683	6,4	525	0,9	3 930	6,8	144	0,2	57 743	100

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.8

OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO SEGÚN TIPO DE RELACIÓN LABORAL POR SEXO

Tipo de relación laboral	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
	N°	% Col.	N°	% Col.	N°	% Col.
Permanente	53 551	95,3	53 888	91,8	107 439	93,5
Temporal	649	1,2	2 264	3,9	2 913	2,5
A plazo fijo	230	0,4	1 779	3,0	2 009	1,7
Por tarea o servicio	1 748	3,1	504	0,9	2 252	2,0
Otra			293	0,4	293	0,3
Total	56 178	100,0	58 728	100,0	114 906	100,0

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.9

OCUPADAS EN EL SECTOR FINANCIERO POR TIEMPO DE DURACIÓN DEL TRABAJO Y GRUPO DE OCUPACIÓN

Oficio	Duración del trabajo												Total	
	Menos de 1 año		Entre 1 y 3 años		3 a 5 años		5 a 10 años		10 y más años		Sin información			
	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila
Ejecutivas, gerentes			453	74,5					155	25,5			608	100
Profesionales	343	6,2	935	17,0	815	14,8	1 356	24,7	1 586	28,9	456	8,3	5 491	100
Técnicas y profesionales nivel medio	5 032	21,0	5 507	23,0	1 875	7,8	6 230	26,0	2 861	11,9	2 455	10,2	23 960	100
Empleadas de oficina	3 502	13,3	4 186	15,9	8 914	33,9	4 225	16,1	3 724	14,2	1 756	6,7	26 307	100
Vendedoras	358	25,8	270	19,5	529	38,2			229	16,5			1 386	100
Total	9 503	16,2	11 540	19,6	12 271	20,9	11 979	20,4	8 699	14,8	4 736	8,1	58 728	100

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.10

**OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO SEGÚN CUENTAN O NO CON
COBERTURA EN SALUD POR OCUPACIÓN Y SEXO**

Sexo/ocupación	Sector público		Sector privado		No tiene		Total	
	Nº	% fila	Nº	% fila	Nº	% fila	Nº	% fila
Hombre								
Gerentes	166	6,5	2 380	93,5			2546	100
Profesionales científicos	344	4,2	7 558	93,2	208	2,6	8 110	100
Técnicos y prof. nivel medio	2 664	12,6	18 064	85,2	475	2,2	21 203	100
Empleados oficina	3 093	19,7	11 456	72,9	1 170	7,4	15 719	100
Vendedores	1 041	24,9	3 093	74,1	42	1,0	4 176	100
Trab. no calificados	2 002	55,2	1 511	41,6	115	3,2	3 628	100
Total	9 655	17,2	44 513	79,2	2 010	3,6	56 178	100
Mujer								
Gerentes, ejecutivas			608	100,0			608	100
Profesionales científicas	611	11,1	4 880	88,9			5 491	100
Técnicas y prof. nivel medio	6 439	26,9	16 527	69,0	994	4,1	23 960	100
Empleadas oficina	12 377	47,0	13 534	51,4	396	1,5	26 307	100
Vendedoras	582	42,0	731	52,7	73	5,3	1 386	100
Trab. no calificados	761	78,1	213	21,9			974	100
Total	20 772	35,4	36 493	62,1	1 463	2,5	58 728	100
Total								
Gerentes, ejecutivos	166	5,3	2 988	94,7			3 154	100
Profesionales científicos	955	7,0	12 438	91,4	208	1,5	13 601	100
Técnicos y prof. nivel medio	9 103	20,2	34 591	76,6	1 469	3,3	45 163	100
Empleados oficina	15 470	36,8	24 990	59,5	1 566	3,7	42 026	100
Vendedores	1 623	29,2	3 824	68,8	115	2,1	5 562	100
Trab. no calificados	2 763	60,0	1 724	37,5	115	2,5	4 602	100
Total	30 427	26,5	81 006	70,5	3 473	3,0	114 906	100

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN. 2000.

Cuadro A.11

**OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO SEGÚN HAN RECIBIDO O NO CAPACITACIÓN
POR OCUPACIÓN Y SEXO**

Sexo/ocupación	Ha recibido capacitación						Total	
	Sí		No		Sin información			
	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila		
Hombres								
Gerentes, ejecutivos	832	32,7	1 589	62,4	125	4,9	2 546	100,0
Profesionales científicos	2 038	25,1	6 016	74,2	56	0,7	8 110	100,0
Técnicos y prof. nivel medio	7 371	34,8	12 881	60,8	951	4,5	21 203	100,0
Empleados oficina	4 434	28,2	10 969	69,8	316	2,0	15 719	100,0
Vendedores	1 516	36,3	2 660	63,7			4 176	100,0
Trab. no calificados	481	13,3	2 814	77,6	333	9,2	3 628	100,0
Total	16 900	30,1	37 170	66,2	2 108	3,8	56 178	100,0
Mujeres								
Gerentes, ejecutivas	436	71,7	172	28,3			608	100,0
Profesionales científicas	1 895	34,5	3 596	65,5			5 491	100,0
Técnicas y prof. nivel medio	9 673	40,4	14 287	59,6			23 960	100,0
Empleadas oficina	7 181	27,3	18 956	72,1	170	0,6	26 307	100,0
Vendedoras	366	26,4	1 020	73,6			1 386	100,0
Trab. no calificados	71	7,3	802	82,3	101	10,4	974	100,0
Total	19 622	33,4	38 835	66,1	271	0,5	58 728	100,0
Total								
Gerentes, ejecutivos	1 268	40,2	1 761	55,8	125	4,0	3 154	100,0
Profesionales científicos	3 933	28,9	9 612	70,7	56	0,4	13 601	100,0
Técnicos y prof. nivel medio	17 044	37,7	27 168	60,2	951	2,1	45 163	100,0
Empleados oficina	11 615	27,6	29 925	71,2	486	1,2	42 026	100,0
Vendedores	1 882	33,8	3 680	66,2			5 562	100,0
Trab. no calificados	552	12,0	3 616	78,6	434	9,4	4 602	100,0
Total	36 522	31,8	76 005	66,1	2 379	2,1	114 906	100,0

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.12

**OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN
SEGÚN SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL**

Sexo/Grupo ocupacional	Duración de la capacitación recibida									
	Menos de 1 mes		1 a 3 meses		De 4 a 6 meses		Más de 6 meses		Total	
	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila
Hombres										
Gerentes, ejecutivos	374	44,0	458	55,1					832	100
Profesionales científicos	759	37,2	1 101	54,0	178	8,7			2 038	100
Técnicos y prof. nivel medio	5 576	75,6	1 501	20,4			294	4,0	7 371	100
Empleados oficina	1 720	38,8	2 313	52,2	119	2,7	282	6,4	4 434	100
Vendedores	914	60,3	352	23,2	250	16,5			1 516	100
Trab. no calificados	196	40,8	3	0,6	133	27,7	149	31,0	481	100
Total	9 722	57,5	5 773	34,2	680	4,0	725	4,3	16 900	100
Mujeres										
Gerentes, ejecutivas	436	100							436	100
Profesionales científicos	1 045	55,1	669	35,3	181	9,6			1 895	100
Técnicas y prof. nivel medio	7 168	74,1	1473	15,2	590	6,1	442	4,6	9 673	100
Empleadas oficina	5 584	77,8	815	11,3	347	4,8	435	6,1	7 181	100
Vendedoras	290	79,2			76	20,8			366	100
Trab. no calificadas	71	100							71	100
Total	14 594	74,4	2 957	15,1	1 194	6,1	877	4,5	19 622	100
Total										
Gerentes, ejecutivos	810	63,88	458	36,12					1 268	100
Profesionales científicos	1 804	45,9	1 770	45,0	359	9,1			3 933	100
Técnicos y prof. nivel medio	12 744	74,8	2 974	17,5	590	3,5	736	4,3	17 044	100
Empleados oficina	7 304	62,9	3 128	26,9	466	4,0	717	6,2	11 615	100
Vendedores	1 204	64,0	352	18,7	326	17,3			1 882	100
Trab. no calificados	267	48,37	3	0,543	133	24,1	149	27,0	552	100
Total	24 316	66,4	8 730	23,9	1 874	5,1	1 602	4,4	36 522	100

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.13

**OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR INTENSIDAD DE LA CAPACITACIÓN
SEGÚN SEXO Y OCUPACIÓN**

Sexo/ocupación	Intensidad de la capacitación recibida												Total	
	1 vez		2 veces		3 veces		4 veces		5 veces o más		Sin información			
	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila	N°	% Fila
Hombre														
Gerentes, ejecutivos			795	95,6					37	4,4			832	100
Profesionales científ.			942	46,2	717	35,2			369	18,1	10	0,5	2 038	100
Técnicos y prof. nivel medio	1 897	25,7	1 219	16,5	1 792	24,3	87	1,2	2 376	32,2			7 371	100
Empleados oficina	352	7,9	2 006	45,2	1 082	24,4			994	22,4			4 434	100
Vendedores	274	18,1	492	32,5					750	49,5			1 516	100
Trab. no calificados	28	5,8	167	34,7	121	25,2			165	34,3			481	100
Total	2 734	16,2	5 621	33,3	3 712	22,0	87	0,5	4 736	28,0	10	0,1	16 900	100
Mujer														
Gerentes y ejecutivos	436	100,0											436	100
Profesionales científ.	300	15,8	270	14,2	840	44,3			485	25,6			1 895	100
Técnicas y prof. nivel medio	2 446	25,3	2 949	30,5	2 449	25,3			1 829	18,9			9 673	100
Empleadas oficina	1 573	21,9	2 108	29,4	1 358	18,9	350	4,9	1 772	24,7	20	0,3	7 181	100
Vendedoras	290	79,2							76	20,8			366	100
Trab. no calificadas									71	100,0			71	100
Total	5 045	25,7	5 327	27,1	4 647	23,7	350	1,8	4 233	21,6	20	0,1	19 622	100
Total														
Gerentes y ejecutivos	436	34,4	795	62,7					37	2,9			1 268	100
Profesionales científ.	300	7,6	1 212	30,8	1 557	39,6			854	21,7	10	0,3	3 933	100
Técnicos y prof. nivel medio	4 343	25,5	4 168	24,5	4 241	24,9	87	0,5	4 205	24,7			17 044	100
Empleados oficina	1 925	16,6	4 114	35,4	2 440	21,0	350	3,0	2 766	23,8	20	0,2	11 615	100
Vendedores	564	30,0	492	26,1					826	43,9			1 882	100
Trab. no calificados	28	5,1	167	30,3	121	21,9			236	42,8			552	100
Total	7 779	21,3	10 948	30,0	8 359	22,9	437	1,2	8 969	24,6	30	0,1	36 522	100

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.14

**OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN
SEGÚN SEXO Y GRUPO DE OCUPACIÓN**

	La capacitación recibida o la que actualmente recibe tenía o tiene por finalidad													
	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila	Nº	% Fila
Hombres														
Gerentes, ejecutivos					832	100,0							832	100
Profesionales científicos	503	24,7			1 450	71,1			14	0,7	71	3,5	2 038	100
Técnicos y prof. nivel medio	237	3,2	156	2,1	6 246	84,7	732	9,9					7 371	100
Empleados oficina	421	9,5	90	2,0	3 451	77,8	472	10,6					4 434	100
Vendedores					1 234	81,4	282	18,6					1 516	100
Trab. no calificados	121	25,2			234	48,6	126	26,2					481	100
Total	1 282	7,6	246	1,5	13 675	80,9	1 612	9,5	14	0,1	71	0,4	16 900	100
Mujer														
Gerentes, ejecutivas					436	100,0							436	100
Profesionales científ.			144	7,6	1 482	78,2	269	14,2					1 895	100
Técnicas y prof. nivel medio	517	5,3	83	0,9	8 647	89,4	426	4,4					9 673	100
Empleadas oficina	7	0,1	71	1,0	6 735	93,8	368	5,1					7 181	100
Vendedoras	61	16,7			305	83,3							366	100
Trab. no calificadas					71	100,0							71	100
Total	585	3,0	298	1,5	17 676	90,1	1 063	5,4					19 622	100
Total														
Gerentes, ejecutivos					1 268	100,0							1 268	100
Profesionales científicos	503	12,8	144	3,7	2 932	74,5	269	6,8	14	0,4	71	1,8	3 933	100
Técnicos y prof. nivel medio	754	4,4	239	1,4	14.893	87,4	1 158	6,8					17 044	100
Empleados oficina	428	3,7	161	1,4	10 186	87,7	840	7,2					11 615	100
Vendedoras	61	3,2			1 539	81,8	282	15,0					1 882	100
Trab. no calificados	121	21,9			305	55,3	126	22,8					552	100
Total	1 867	5,1	544	1,5	31 351	85,8	2 675	7,3	14	0,0	71	0,2	36 522	100

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.15
OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR EDAD Y SEXO

Tramo de edad	Sexo			
	Hombre		Mujer	
	Nº	% col.	Nº	% col.
Menos de 24	5 743	10,2	6 281	10,7
25-34	18 983	33,8	22 748	38,7
35-44	16 289	29,0	13 866	23,6
45-54	10 517	18,7	14 217	24,2
55 y más	4 646	8,3	1 616	2,8
Total	56 178	100,0	58 728	100,0

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.16
OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR ESTADO CIVIL Y SEXO

Estado civil	Sexo			
	Hombre		Mujer	
	Nº	% col.	Nº	% col.
Casado(a)	39 518	70,3	31 535	53,7
Conviviente	2 353	4,2	3 109	5,3
Anulado(a)	700	1,2	438	0,7
Separado(a) de unión legal	1 992	3,5	5 214	8,9
Separado(a) de unión de hecho	312	0,6	2 437	4,1
Viudo(a)	461	0,8	893	1,5
Soltero(a)	10 842	19,3	15 102	25,7
Total	56 178	100,0	58 728	100,0

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.

Cuadro A.17
OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR SITUACIÓN FAMILIAR Y SEXO, AÑO 2000

Situación Familiar	Sexo			
	Hombre		Mujer	
	Nº	% col.	Nº	% col.
Jefe de hogar	39 723	70,7	9 703	16,5
Cónyuge	1 619	2,9	30 429	51,8
Otro	14 836	26,4	18 596	31,7
Total	56 178	100,0	58 728	100,0

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN, 2000.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

mujer y desarrollo

Números publicados

1. Mujeres rurales de América Latina y el Caribe: resultados de programas y proyectos (LC/L.513), septiembre de 1989.
2. América Latina: el desafío de socializar el ámbito doméstico (LC/L.514), octubre de 1989.
3. Mujer y política: América Latina y el Caribe (LC/L.515), septiembre de 1989.
4. Mujeres refugiadas y desplazadas en América Latina y el Caribe (LC/L.591), noviembre de 1990.
5. Mujeres, Culturas, Desarrollo (Perspectivas desde América Latina) (LC/L.596), marzo de 1991.
6. Mujeres y nuevas tecnologías (LC/L.597/Rev.1), abril de 1991.
7. Nuevas tecnologías de participación en el trabajo con mujeres (LC/L.592), octubre de 1990.
8. La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe (LC/L.611), abril de 1991.
9. Integración de lo femenino en la cultura latinoamericana: en busca de un nuevo modelo de sociedad (LC/L.674), marzo de 1992.
10. Violencia doméstica contra la mujer en América Latina y el Caribe: propuesta para la discusión, María Nieves Rico (LC/L.690), mayo de 1992.
11. Feminización del sector informal en América Latina y el Caribe, Molly Pollack (LC/L.731), abril de 1993.
12. Las mujeres en América Latina y el Caribe. Un protagonismo posible en el tema de población (LC/L.738), mayo de 1993.
13. Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente, María Nieves Rico (LC/L.767), diciembre de 1993.
14. Poder y autonomía roles. Roles cambiantes de las mujeres del Caribe, Pauline van der Aa (LC/L.881), abril de 1996.
15. Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad (LC/L.947), María Nieves Rico, junio de 1996.
16. Violencia de género: un problema de derechos humanos (LC/L.957), María Nieves Rico, julio de 1996. [www](#)
17. La salud y las mujeres en América Latina y el Caribe: viejos problemas y nuevos enfoques (LC/L.990), Elsa Gómez Gómez, mayo de 1997.
18. Las mujeres en América Latina y el Caribe en los años noventa: elementos de diagnóstico y propuestas (LC/L.836/Rev.1), abril de 1997.
19. Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género (LC/L.1016), Molly Pollack, mayo de 1997. [www](#)
20. El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México (LC/L.1017), Molly Pollack y Clara Jusidman, julio de 1997.
21. Mitos y evidencias del trabajo femenino urbano en América Latina (LC/L.1034), Irma Arriagada, agosto de 1997. [www](#)
22. La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación. Propuestas para una metodología de cambio educativo (LC/L.1120), Marina Subirats, julio de 1997. [www](#)
23. Violencia en la pareja. Tratamiento legal. Evolución y balance (LC/L.1123), Hanna Binstock, agosto de 1998. [www](#)
24. Hacia la igualdad de la mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (LC/L.1126), Hanna Binstock, agosto de 1998. [www](#)
25. Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo (LC/L.1144), María Nieves Rico, octubre de 1998. [www](#)
26. El trabajo a tiempo parcial en Chile (LC/L.1301-P), Sandra Leiva, N° de venta: S.00.II.G.9 (US\$ 10.00), enero de 2000.
27. El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI (LC/L.1295/Rev.1-P), N° de venta: S.00.II.G.48 (US\$ 10.00), mayo de 2000. [www](#)
28. Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990 (LC/L.1378-P), Francisco León, N° de venta: S.00.II.G.94 (US\$ 10.00), mayo de 2000. [www](#)
29. Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe (LC/L.1500-P), Lieve Daeren, N° de venta: S.01.II.G.44 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
30. Equidad de género y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina (LC/L.1506-P), Laura C. Pautassi, N° de venta: S.01.II.G.45 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
31. La memoria colectiva y los retos del feminismo (LC/L.1507-P), Amelia Valcárcel, N° de venta: S.01.II.G.46 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)

32. La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis (LC/L.1511-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.01.II.G.58 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
33. El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde una perspectiva de género (LC/L.1524-P), Martha Ordoñez, N° de venta: S.01.II.G.69 (US\$ 10.00), abril de 2001. [www](#)
34. La situación económico-laboral de la maquila en El Salvador: Un análisis de género (LC/L.1543-P), Ligia Elizabeth Alvarenga Jule, N° de venta: S.01.II.G.83 (US\$ 10.00), mayo de 2001. [www](#)
35. Aspectos económicos de la equidad de género (LC/L.1561-P), Thelma Gálvez P., N° de venta: S.01.II.G.107 (US\$ 10.00), junio de 2001. [www](#)
36. ¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes previsionales de América Latina (LC/L.1558-P), Haydeé Birgin y Laura Pautassi, N° de venta: S.01.II.G.103 (US\$ 10.00), junio de 2001. [www](#)
37. Economía y género. Bibliografía seleccionada (LC/L.1610-P), Flavia Marco, N° de venta: S.01.II.G.152 (US\$ 10.00), octubre de 2001. [www](#)
38. Las relaciones de género en un mundo global (LC/L.1729-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.02.II.G.40 (US\$ 10.00), abril de 2002. [www](#)
39. Las nuevas tecnologías de información y las mujeres: reflexiones necesarias (LC/L.1742-P), Gloria Bonder, N° de venta: S.02.II.G.54 (US\$ 10.00), junio de 2002. [www](#)
40. Violencia contra la mujer en relación de pareja: América Latina y el Caribe. Una propuesta para medir su magnitud y evolución (LC/L.1744-P), Diane Alméras, Rosa Bravo, Vivian Milosavljevic, Sonia Montaña y María Nieves Rico, N° de venta: S.02.II.G.56 (US\$ 10.00), junio de 2002. [www](#)
41. La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de género (LC/L.1787-P), Consuelo Uribe Mallarino, N° de venta: S.02.II.G.101 (US\$ 10.00), octubre de 2002. [www](#)
42. Legislación previsional y equidad de género en América Latina (LC/L.1803-P), Laura C. Pautassi, N° de venta: S.02.II.G.116 (US\$ 10.00), noviembre de 2002. [www](#)
43. A cinco años de la reforma de pensiones en El Salvador y su impacto en la equidad de género (LC/L.1808-P), Ligia Alvarenga, N° de venta: S.02.II.G.120 (US\$ 10.00), noviembre de 2002. [www](#)
44. Género y sistemas de pensiones en Bolivia, Alberto Bonadona Cossío (LC/L.1841), N° de venta: S.03.II.G.6, febrero de 2003. [www](#)
45. Las políticas públicas de género: un modelo para armar. El caso de Brasil (LC/L.1920-P), Sonia Montaña, Jacqueline Pitanguy y Thereza Lobo, N° de venta: S.03.II.G.75 (US\$ 10.00), junio de 2003. [www](#)
46. Género, previsión y ciudadanía social en América Latina (LC/L.1937-P), Daniel M. Giménez, N° de venta: S.03.II.G.96 (US\$ 10.00), julio de 2003. [www](#)
47. New contributions to the analysis of poverty: methodological and conceptual challenges to understanding poverty from a gender perspective (LC/L.1955-P), Sylvia Chant, Sales No. E.03.II.G.110 (US\$ 10.00), August, 2003. [www](#)
48. Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible (LC/L.1962-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.03.II.G.119 (US\$ 10.00), octubre de 2003. [www](#)
49. La institucionalidad de género en un contexto de cambio de gobierno: el caso de Paraguay (LC/L.2000-P), Virginia Guzmán y Graziella Corvalán, N° de venta: S.03.II.G.161 (US\$ 10.00), octubre de 2003. [www](#)
50. Un acercamiento a las encuestas sobre el uso del tiempo con orientación de género (LC/L.2022-P), María José Araya, N° de venta: S.03.II.G.184, noviembre (US\$ 10.00) de 2003. [www](#)
51. En búsqueda de trabajo. Migración internacional de las mujeres latinoamericanas y caribeñas. Bibliografía seleccionada (LC/L.2028-P), Silke Staab, N° de venta S.03.II.G.196 (US\$ 15.00), diciembre de 2003. [www](#)
52. Entender la pobreza desde la perspectiva de género, Unidad Mujer y Desarrollo (LC/L.2063-P), N° de venta: S.04.II.G.07 (US\$ 10.00), enero de 2004. [www](#)
53. Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina, Elizabeth Peredo Beltrán (LC/L.2066-P), N° de venta: S.04.II.G.09 (US\$ 10.00), enero de 2004. [www](#)
54. Sistemas electorales y representación femenina en América Latina, Line Bareiro, Oscar López, Clyde Soto, Lilian Soto (LC/L.2077-P), N° de venta S.04.II.G.20 (US\$ 15.00), mayo de 2004. [www](#)
55. Las metas del Milenio y la igualdad de género: el caso de Perú, Rosa Bravo (LC/L.2126-P), N° de venta: S.04.II.G.53 (US\$ 10.00), abril de 2004. [www](#)
56. Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad, Eleonor Faur, Natalia Gherardi y Laura C. Pautassi (LC/L.2140-P), N° de venta: S.04.II.G.68 (US\$ 10.00), mayo de 2004. [www](#)
57. Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina, Judith Astelarra (LC/L.2154-P), N° de venta: S.04.II.G.82 (US\$ 10.00), julio de 2004. [www](#)
58. El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones, Amalia Mauro (LC/L.2172-P), N° de venta: S.04.II.G.107 (US\$ 10.00), agosto de 2004. [www](#)

-
- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@eclac.cl.

 Disponible también en Internet: <http://www.cepal.org/> o <http://www.eclac.org>

Nombre:.....

Actividad:.....

Dirección:.....

Código postal, ciudad, país:.....

Tel.: Fax: E.mail:.....