
MUJERES, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y FORMACIÓN EN EL TRABAJO. PROPUESTA DE UN MODELO TEÓRICO¹

SONIA AGUT NIETO

ÍNDICE

1. Planteamiento del problema _____	2
2. Influencia de la innovación tecnológica en el empleo de las mujeres _____	3
3. La formación como estrategia de afrontamiento frente a la innovación tecnológica _____	5
4. El papel de las actitudes psicosociales en las conductas de formación de las mujeres _____	7
4.1. Propuesta de un modelo teórico _____	7
5. Síntesis y conclusiones _____	11
6. Bibliografía _____	12

¹ Este trabajo forma parte de un proyecto más global sobre la influencia que la innovación tecnológica tiene sobre los distintos aspectos psicosociales, laborales y organizacionales; y el papel de la formación en este proceso. Proyecto WONT-S M M (Work Training and New Technologies, Sector Metal-Mecánica), subvencionado por Bancaixa y la Universitat Jaume I.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estudio de la posición de las mujeres en el mundo laboral y formativo es un tema de especial relevancia ya que, por una parte, se está produciendo una progresiva incorporación de este colectivo al mercado de trabajo y, además, hay que tener en cuenta que esta presencia puede tener características diferentes a la situación de los hombres. Así, ello requiere una consideración diferencial en cuanto a estrategias de intervención organizacional para su inserción laboral definitiva, así como actuaciones diferenciales en cuanto a formación continua y preparación psicosocial para la entrada de la innovación tecnológica en las empresas, entre otras.

La literatura tanto académica como profesional sobre este tema es escasa. Sin embargo, en la actualidad están surgiendo una serie de trabajos centrados en el análisis de las experiencias de las mujeres en organizaciones, con el fin de lograr una imagen más plena y precisa de dichas experiencias (Gutek y otros, 1986; Casas, 1987; Firth-Cozens y West, 1993, entre otros).

A este respecto, dos áreas que con sus importantes esfuerzos están contribuyendo notablemente al avance científico en este campo son la Psicología (Psicología Social, del Trabajo y de las Organizaciones) y la Sociología (Sociología del Trabajo de las mujeres). Aunque, en ocasiones, se hace difícil la separación de estas disciplinas, pues en ambas se investigan temas similares. No obstante, las diferencias podrían residir en una visión psicosocial más psicológica en el caso de la primera disciplina y un acercamiento más macro-social en el caso de la Sociología del Trabajo de las Mujeres. También hay que señalar que al situarse las mujeres en áreas administrativas, profesionales y burocráticas, son en estos ámbitos donde se están efectuando la mayor parte de las investigaciones.

De acuerdo con la extensa literatura referida a esta cuestión, puede afirmarse que a pesar de las modificaciones ocurridas en las últimas décadas en la situación social de las mujeres, sigue existiendo una división sexual del trabajo, pues el sexo sigue siendo el criterio de asignación de muchos o la mayoría de los trabajos. Sin embargo, esta división sexual del trabajo ha generado desigualdad social, es decir, subordinación de las mujeres que se traduce entre otras en una menor ocupación de puestos de prestigio, la inferior capacidad u oportunidad económica, la escasa o nula participación en la vida social y, en ocasiones, las mujeres no tienen los mismos derechos legales (Astelarra, 1980; Ott, 1984; Borderías, 1987; Baker, 1992; Poveda, 1992; Webb, cit. en Firth-Cozens y West, 1993; Moltó, cit. en Rubery, 1993; Sullerot, 1988; Sáez, 1994; Rodríguez, 1994, entre otros).

Además, a estas desigualdades sociales persistentes entre hombres y mujeres hay que añadir las existentes dentro del propio grupo de mujeres (Van Der Veken y Hernández, 1983; Poveda, 1992). Así el nivel de instrucción, las vivencias generacionales, la situación familiar y profesional, entre otros; originan desequilibrios que, atravesados por las desigualdades debidas a la existencia de clases sociales, originan situaciones muy diferentes.

Por otra parte, no se puede olvidar que otros condicionantes de las diferencias comportamentales entre mujeres son las distintas actitudes y creencias que las mujeres tienen hacia distintos aspectos relacionados con el trabajo y el mundo laboral. Así, desde diferentes modelos de actitudes estudiados en el ámbito de la Psicología Social, existe evidencia de que las actitudes predicen las conductas en gran parte de las situaciones (Fishbein y Ajzen, 1975; Ajzen, 1989; Eagly y Chaiken, 1993, entre otros).

Por tanto, hablar, como se hace con cierta frecuencia de la situación de «la mujer» como sujeto genérico en singular, puede resultar un planteamiento, en cierto modo, «esencialista»; porque no se

puede hablar de la situación de una mujer en abstracto, pues cada mujer según su raza, edad, nivel socioeconómico, actitudes psicosociales y formación, entre otros, está sujeta a una problemática distinta, que la hace diferente tanto de los hombres, como de otras mujeres. Así, en lo sucesivo, no se hablará de mujer, sino de mujeres, como forma de ilustrar la heterogeneidad de esta parte de la población.

Por otro lado, en los últimos años el empleo de las mujeres en relación a la innovación tecnológica ha sido objeto de estudio desde distintas disciplinas, a fin de determinar si dicha innovación ha implicado una pérdida o una creación de puestos de trabajo (Escario, 1985; Escario y Alberdi, 1987; Jones, 1988, entre otros), así como el papel modulador que ejercen factores como la formación y las actitudes psicosociales. En este sentido, aquí se va a analizar la relación que se da entre la progresiva innovación tecnológica y el empleo de las mujeres, teniendo en cuenta el peso que tienen en dicha relación los factores anteriormente citados.

2. INFLUENCIA DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES

Profundizando en la relación entre la innovación tecnológica y empleo de las mujeres, se pone de manifiesto que con el desarrollo más reciente de la sociedad industrial se ha iniciado un proceso de transformación gradual de las tecnologías convencionales, por lo que hoy, se denomina, genéricamente, Nuevas Tecnologías. El alcance de dicha innovación es muy amplio, pues no sólo abarca el ámbito científico o técnico, sino también el social. Así, se han generado nuevas pautas de comportamiento en muchos aspectos de la vida social, laboral, organizacional y política de la sociedad actual. De este modo, se está dando una progresiva incorporación por parte de la empresa de los actuales avances de la robótica, la tecnología de la información, las telecomunicaciones, incluyendo las tecnologías telemáticas.

Esta innovación tecnológica está afectando a determinados aspectos laborales, psicosociales y organizacionales, como los puestos de trabajo y su desempeño, la calidad de vida laboral, el significado del trabajo y la motivación, las creencias y actitudes hacia la innovación tecnológica, el bienestar psicológico, el desempeño de roles, y también las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo o la estructura organizacional (Peiró, 1993; Salanova y otros, 1993 *a*; Prieto, Peiró y Zornoza, en prensa). No obstante, es importante indicar que los efectos de las Nuevas Tecnologías no tienen necesariamente que estar sujetos al «determinismo tecnológico», sino que sus efectos pueden depender del sistema de implantación tecnológica de la organización, como se ha puesto de manifiesto en otros estudios sobre este tema (Heller, 1989; Peiró, 1993, entre otros).

Como se desprende de lo expuesto, las mujeres, tanto como sujetos sociales, como parte integrante y creciente de la fuerza de trabajo, han visto transformados aspectos de su vida laboral por la introducción de las Nuevas Tecnologías.

Tradicionalmente, las mujeres se han visto alejadas de «lo tecnológico» (Tremosa, 1986; Cockburn, 1988; Jones, 1988; Sullerot, 1988). Así, se ha pensado que los requerimientos técnicos son más acordes con las características «propriadamente masculinas». Todo lo cual puede generar la desigualdad social de las mujeres (Astelarra, 1980; Izquierdo, 1988; Baker, 1992; Poveda, 1992; Webb, 1993; Moltó, 1993; Sullerot, 1988; Sáez, 1994). Partiendo de esta desfavorable posición de las mujeres respecto a la tecnología a lo largo de la historia, puede analizarse la situación que vive,

actualmente, esta parte de la población en el mercado de trabajo, habida cuenta de la progresiva incorporación de Nuevas Tecnologías.

A este respecto, la literatura revisada muestra distintos efectos diferenciales que la innovación tecnológica tiene o puede tener sobre el empleo de las mujeres. Así, un estudio llevado a cabo en el ámbito español por Escario y Alberdi (1987), sobre el impacto de las Nuevas Tecnologías en la formación y el trabajo de las mujeres en diversos sectores económicos, concluye que cuando la incorporación de Nuevas Tecnologías ha ido acompañada de eliminación de empleo, las mujeres se han visto afectadas en mayor medida que los hombres. En concreto, señala que se ha producido una pérdida de empleo impresionante en los sectores textil, maquinaria, metal, cuero, producción de maquinaria y automoción, mientras que se ha consolidado (a costa de los hombres) en sectores de Servicios, Administración Pública y Sanidad.

También en línea con estos datos, Jones (1988), en el marco de estudios realizados en el Reino Unido, distingue las siguientes tendencias: en primer lugar, «cuando a causa de la introducción de Nuevas Tecnologías, los trabajos ocupados por hombres han quedado sin cualificación, han sido realizados por mujeres pero en menor número»; en segundo lugar, «cuando el trabajo dejó de ser cualificado, pero el personal estaba formado por mujeres, éstas siguieron trabajando pero en menor número»; y en último lugar, «cuando el trabajo ha sido la creación de nuevos puestos de trabajo más cualificados, éstos han sido ocupados por hombres» (p 53). Además, esta autora reflexiona acerca de la importancia que puede tener la propia actitud de las mujeres hacia la nueva tecnología. Así, ella postula que la actitud de las mujeres no favorece su utilización, y señala que sólo se interesan por los resultados y no por comprender los procesos.

Otro efecto que señalan Escario (1985), Escario y Alberdi (1987), consiste en que aquellas empresas que no han incorporado innovación tecnológica y, por tanto, tienden a modernizarse en menor medida, emplean básicamente mano de obra femenina.

Por otro lado, datos españoles de una investigación llevada a cabo por el CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas), en 1986, sobre 30 empresas de distintos sectores económicos que estaban implantando Nuevas Tecnologías, confirma el efecto negativo que la innovación tecnológica puede tener sobre el empleo de las mujeres. Así, la mayoría de las empresas de este estudio no llegan a tener un 25% de mujeres en su plantilla; y el 60 % de estas empresas no supera el 10 % de mujeres. Además, este porcentaje se sitúa prácticamente en su totalidad en los niveles administrativos.

Por otra parte, Escario (1985) señala que otro efecto de la nueva tecnología es una tendencia a la desaparición de la denominada segregación horizontal, que se refiere al hecho de que las mujeres y los hombres se encuentran concentrados en ramas de actividad y profesiones distintas. Incluso habla de la «desmasculinización» y «desfeminización» de ciertas actividades. Sin embargo, expone que se refuerza la segregación vertical (mayor concentración de las mujeres en los niveles más bajos de la jerarquía laboral) favoreciendo a los hombres, a medida que las Nuevas Tecnologías crean en las empresas puestos altamente cualificados.

Basándonos en lo expuesto, puede afirmarse que la introducción de Nuevas Tecnologías ha provocado la eliminación de puestos de trabajo ocupados por mujeres. Sin embargo, se deben introducir ciertas matizaciones: se han eliminado puestos de escasa cualificación (ocupados mayoritariamente por mujeres), y estas pérdidas han sido selectivas en función de los diferentes sectores de la economía: los sectores que no han introducido nueva tecnología ocupan fundamentalmente a mujeres; y finalmente, las Nuevas Tecnologías han producido una progresiva desaparición de la segregación horizontal y una consolidación de la segregación vertical.

De este modo, a la hora de comprender la relación entre las Nuevas Tecnologías y el empleo de las mujeres, hay que tomar en consideración otros factores, tales como la cualificación. En esta línea, en el siguiente apartado hablaremos de la formación de las mujeres, entendida como estrategia de afrontamiento frente a la innovación tecnológica.

3. LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES COMO ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO FRENTE A LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

La formación en la empresa, entendida como un proceso de enseñanza activo, relacionada de manera directa con el desempeño del puesto de trabajo y que pretende originar modificaciones de diferente clase, desde cambios de conocimientos a cambios de habilidades, comportamientos o actitudes (Rodríguez y Medrano, 1993), se ha convertido en el instrumento fundamental con el que cuentan las organizaciones en la actualidad a la hora de afrontar el cambio tecnológico.

Por otra parte, y en relación a las mujeres, con frecuencia la formación se ha planteado como estrategia fundamental para posibilitar la igualdad de oportunidades. En este sentido se han producido avances sustanciales y se afirma que la igualdad con respecto a los hombres se ha conseguido en cuanto al acceso de las mujeres a los diferentes niveles del sistema educativo. Sin embargo, las mujeres todavía se siguen orientando hacia estudios tradicionalmente «femeninos» y en especialidades con una difícil inserción profesional (INEM, 1995).

En el ámbito de la formación continua, Pierret (1988) destaca que en las empresas la asistencia a los programas de formación continuada es mayor en las mujeres cualificadas que en las no cualificadas, pues éstas aprovechan mejor las oportunidades de formación y promoción que les ofrece la organización. No obstante, señala que la escasa participación de las mujeres en la empresa (menos presencia en puestos estratégicos y más en trabajos a tiempo parcial), se deja notar también en la asistencia generalizada de las mujeres a los programas de formación continuada. En este sentido, la cualificación de base facilitaría la incorporación a los módulos de reciclaje y formación continua.

En relación a la innovación tecnológica, y teniendo en cuenta lo expuesto en el apartado anterior, puede afirmarse que entre los efectos de la de Nuevas Tecnologías, se encuentra la reducción a corto plazo de puestos de trabajo poco cualificados, que son los ocupados tradicionalmente por mujeres; es decir, las Nuevas Tecnologías pueden suponer un peligro para quienes parten de entrada de una situación desfavorable. Además, esta innovación genera puestos de trabajo cualificados, que son ocupados mayoritariamente por hombres, debido, entre otras cosas, a la falta de formación técnica de las mujeres; lo cual refuerza la segregación en la jerarquía laboral ya existente.

En el marco de esta particular posición expuesta de las mujeres frente a la innovación tecnológica, hemos realizado un estudio (Agut y otros, 1995) en el marco del Proyecto de Investigación WONT-SMM (*Work Training and New technologies* -Sector Metal-Mecánica)²; cuyo objetivo ha sido comprobar en qué sentido ha repercutido la introducción de los avances tecnológicos en el colectivo de mujeres del sector metal-mecánica, teniendo en cuenta el papel de la formación como variable moduladora.

² En el equipo de investigación WONT, formado por investigadores de la Universitat Jaume I de Castellón y la Universitat de València, se está trabajando desde 1991 en aspectos relacionados con el Trabajo, la Formación y las Nuevas Tecnologías en empresas, que en una primera fase eran del sector metal-mecánica, y ahora en una segunda fase son del sector cerámico. Proyectos subvencionados por la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales, por Bancaixa y por la Universitat Jaume I.

Algunos resultados obtenidos fueron que de la muestra total de 7.337 trabajadores/as, tan sólo 528 son mujeres, ello equivale al 7,2% del total. De modo que se confirma empíricamente, una vez más, el hecho que aparece repetidamente en la literatura: las mujeres no están presentes en la misma medida en todos los sectores de la economía, sino que se concentran más en unos que en otros. Así, esta área se puede clasificar como tradicionalmente «masculina».

Encontramos también diferencias estadísticas significativas entre el número de puestos ocupados por mujeres y el nivel de tecnificación de las empresas; resultado que puede interpretarse en el sentido de que las empresas altamente tecnificadas no suelen contar con puestos de trabajo ocupados por mujeres en el sector de producción. Sin embargo, son las empresas con puestos ocupados por mujeres las que poseen un menor nivel de tecnificación, es decir se trata de empresas que tienen sólo entre un 0 y un 7% de puestos de trabajo asistidos por ordenador.

Por otra parte encontramos que sólo en las empresas cuyos empleados no recibieron formación aparecieron diferencias significativas en la distribución de las empresas. Esto es, las empresas con puestos ocupados por mujeres que no realizaron formación tienen un bajo nivel de tecnificación no encontrándose ninguna de ellas en el nivel más alto de tecnificación. Es decir, en este tipo de organizaciones son pocos los puestos que emplean maquinaria asistida por ordenador; por el contrario, en las empresas con alto nivel de tecnificación la plantilla se compone sólo de hombres.

Si consideramos las empresas donde los empleados sí recibieron formación continua, no aparecen diferencias significativas entre las empresas con puestos ocupados por mujeres y los diferentes niveles de tecnificación. Este resultado puede ser interpretado en el sentido de que las empresas donde los empleados están formados, hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades ante la innovación tecnológica.

En suma, los resultados obtenidos apoyan totalmente nuestra hipótesis de que la formación está ejerciendo un papel modulador en la relación entre puestos de trabajo ocupados por mujeres y nivel de tecnificación de cada empresa.

Estos resultados alcanzados están en la línea de otros trabajos realizados por nuestro equipo de investigación (Salanova y otros, 1993 *a*; Salanova y otros, 1993 *b*; Grau y otros, 1994) y ponen de manifiesto que las Nuevas Tecnologías no se relacionan de una manera directa y lineal con el empleo, sino que más bien esta relación está modulada por otras variables. Es decir, están implicados una serie de factores cuyo mayor o menor peso puede convertir dicha relación en positiva o en negativa. Así, las Nuevas Tecnologías por sí solas no determinan los cambios laborales y organizacionales, sino que dicha influencia está mediada por variables, de entre ellas la formación.

De acuerdo con la literatura revisada y los resultados obtenidos en nuestros estudios, cabe afirmar que las Nuevas Tecnologías, a corto plazo, reducen puestos de trabajo poco cualificados, que son ocupados tradicionalmente por mujeres, pero a largo plazo, les abren nuevas posibilidades de empleo. Una posible interpretación de estos resultados es que con la introducción de N.T. se necesitan menos habilidades motoras y más habilidades cognitivas. Y para adquirir dichas habilidades el principal instrumento o herramienta es la formación, de ahí que a largo plazo sea favorable esta introducción para el colectivo de mujeres.

Así pues, en la relación entre la innovación tecnológica y el empleo de las mujeres, hay que atender a la variable formación, pues este factor introduce importantes diferencias dentro de la población de mujeres. En este sentido, en el siguiente apartado vamos a profundizar en las conduc-

tas de formación, atendiendo, especialmente, al papel que las actitudes pueden jugar como predictoras de estas conductas reales de formación de las mujeres.

4. EL PAPEL DE LAS ACTITUDES PSICOSOCIALES EN LAS CONDUCTAS DE FORMACIÓN DE LAS MUJERES

Las actitudes y creencias de la sociedad, que se manifiestan de una manera más o menos explícita mediante diversos mecanismos y en todos los ámbitos de la vida social de las personas, juegan un papel fundamental en las elecciones educativas y laborales (Eccles, 1994) y en el posterior desarrollo de carrera dentro del puesto (Eagly, 1987; Miranda, 1987; Alban, 1989; Gutek y Larwood, 1989; Markus, 1990 y Bonilla, 1993).

A lo largo de este trabajo se ha venido planteando que la formación puede modular la relación entre las Nuevas Tecnologías y el empleo. Pero, ¿todas las mujeres están igualmente dispuestas a embarcarse en programas de formación? Si atendemos al planteamiento de Pierret (1988), podemos declarar que no, que existen variables individuales que determinan esta participación, entre ellas la cualificación de base; de modo que serían las mujeres más cualificadas las que más aprovecharían las oportunidades de formación.

Por tanto, las actitudes pueden tener una notable capacidad de mediación en la relación Nuevas Tecnologías-empleo, a través de su influencia sobre la formación: una de las herramientas clave a disposición de las mujeres para introducirse efectivamente y en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo. De modo que, en la medida en que las mujeres posean actitudes favorables hacia la formación y también hacia las Nuevas Tecnologías, la relación será positiva y favorable para las mujeres; la cual irá cambiando de signo, a medida que las actitudes vayan en una dirección favorable. Así, consideramos importante profundizar en el estudio de la conducta de formación, para lo cual establecemos un modelo teórico, el cual se incluye en el marco general de la relación entre las Nuevas Tecnologías y el empleo de las mujeres.

4. 1. Propuesta de un modelo teórico

El modelo que se propone trata de explicar el proceso que puede llevar a la realización efectiva, por parte de las mujeres, de la conducta de formación y, está basado en la Teoría de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen (1975) y la Teoría de la Conducta Planeada de Ajzen (1985. 2ª reformulación), Ajzen y Madden (1986) y Ajzen (1989). Así, nos hemos basado en esta teoría a la hora de plantear nuestro modelo teórico, por dos aspectos fundamentales que recoge este planteamiento teórico.

En primer lugar, por considerar la intención conductual del individuo como el concepto central que determina la acción del individuo, aspecto este que no recogen otros modelos (Eagly y Chaiken, 1993) y, en segundo lugar, por incluir como uno de los determinantes independientes de la intención, la denominada norma subjetiva, a diferencia de otros modelos de actitudes: Ésta hace referencia a los factores externos que pueden influir en la realización o no de la conducta. Así, en el caso de las mujeres consideramos significativo el peso que puede tener este aspecto, si consideramos fenómenos tales como la interrelación entre el rol laboral y el familiar, que aparece frecuentemente en el caso de las mujeres (Gutek y otros, 1986; Sullerot, 1988, entre otros) y, las consecuencias negativas que esto puede tener para ellas y su posible desarrollo de carrera.

Concretamente, el punto de partida de esta teoría es la suposición de que la conducta, que en nuestro caso es la conducta de formación, cuando está bajo control voluntario está determinada por la intención. Además, se plantea la existencia de tres determinantes de la intención: la *actitud hacia la conducta*, que hace referencia al grado con el que una persona evalúa la conducta; *norma subjetiva*, que es la presión social percibida para realizar o no la conducta, y el *control conductual percibido*, que se refiere a la percepción del grado de facilidad o dificultad de llevar a cabo la conducta. Así, cuanto más favorable es la actitud y la norma subjetiva respecto a la conducta de formación, y mayor es el control conductual que percibe el sujeto, más fuerte debe ser su intención para realizar la conducta. La intención, por tanto, es el antecedente inmediato de la conducta de formación.

Estos autores, además, postulan que estos tres elementos están determinados a su vez por información y creencias relevantes para dicha conducta. En este sentido se pueden distinguir tres tipos de creencias: las creencias conductuales, normativas y de control.

No obstante, este modelo ha recibido críticas por no considerar suficientemente el papel que juegan las variables externas, especialmente la conducta previa (ver Olson y Zanna, 1993, para su revisión). Así, debido a esta deficiencia y a la existencia de otros factores de carácter individual, hemos optado por incluir en nuestro modelo tanto las variables que plantean estos autores, como una serie de variables que se describen a continuación:

Variables socio-demográficas y laborales

Edad, pues se ha visto que se relaciona con la variable formación: las mujeres jóvenes suelen poseer una mejor formación.

Estado civil, pues puede influir en la asistencia a los cursos de formación.

Maternidad, la cual se relaciona con la variable anterior y, por tanto, también puede condicionar las conductas de formación.

Cualificación de base, que interactúa con otras variables, tales como la edad, y puede introducir importantes diferencias entre las mujeres de cara a llevar a cabo conductas de formación.

Asistencia anterior a programas de formación continua; en esa empresa o en otras, puede favorecer tanto las actitudes hacia la formación, como la realización de conductas de formación en la empresa actual.

Actitudes psicosociales hacia las Nuevas Tecnologías, ésta constituye una variable moduladora de la relación entre las actitudes y las conductas de formación.

Significado del trabajo, que está compuesto a su vez por tres dimensiones:

Centralidad del Trabajo, Normas Sociales sobre el Trabajo y Valores y Metas Laborales; al igual que la anterior, puede ser una variable moduladora de la relación entre actitudes y conducta de formación.

Por otro lado, basándonos en la literatura revisada hasta el momento en relación a esta temática, y tomando también como referencia los resultados obtenidos en el estudio comentado llevado a cabo en el sector metal mecánica referido al colectivo de mujeres; hemos planteado una serie de hipótesis generales, teniendo en cuenta que éstas se pondrán a prueba y se delimitarán, de modo más concreto, en los posteriores análisis que se realicen en el marco del Proyecto WONT SC (*Work Training and New Technologies* - Sector Cerámico).

Así, las hipótesis que hemos planteado a la hora de elaborar este modelo teórico, son las que aparecen a continuación:

En primer lugar, apostamos por la existencia de una relación positiva entre el nivel de innovación tecnológica y la participación de las mujeres en los procesos de formación correspondientes (Agut. y otros, 1995). Así, en la medida en que las empresas estén llevando a cabo una mayor innovación tecnológica, será más necesario que las mujeres participen en procesos de formación de cara a un mejor desempeño de su puesto de trabajo, en el que se ha introducido alguna nueva tecnología.

En cuanto a las actitudes psicosociales de las mujeres hacia la formación, creemos que constituyen una variable moduladora de la relación entre los avances tecnológicos y la conducta de formación correspondiente, es decir, que existe una relación positiva entre actitud favorable hacia la formación y conducta de formación ante la introducción de nuevas tecnologías.

Además, esperamos que las variables socio-demográficas y laborales descritas, tengan un importante peso en el proceso que lleve finalmente a la realización de la conducta real de formación (Fernández, 1987; Garrido, 1992; Poveda, 1992; Poal, 1993; CES, 1995, entre otros). Así, se plantean diferencias significativas dentro del colectivo de mujeres, en función de las siguientes variables:

Edad, Estado Civil, Maternidad, Cualificación de base y Asistencia anterior a programas de formación.

En relación a la Edad, esperamos que sean las mujeres más jóvenes las que sean más favorables a la formación continua. En relación al Estado civil, esperamos que sean las mujeres solteras las más favorables a esta formación. En relación a la Maternidad, esperamos que las mujeres con descendencia estén menos dispuestas a participar en procesos de formación. En relación a la Cualificación de base, esperamos que sean las mujeres más cualificadas, las más dadas a participar en estos procesos de formación. En relación a la Asistencia anterior a programas de formación continua, esperamos que sean las mujeres con experiencia en estos programas, las que posean actitudes más favorables hacia la formación.

En cuarto lugar, creemos que existen diferencias significativas entre el colectivo de mujeres y de hombres de la muestra seleccionada, en relación a las actitudes ante las nuevas tecnologías (Gardner y otros, 1989; Gattiker y Hlavka, 1992; Hornig, 1992, entre otros).

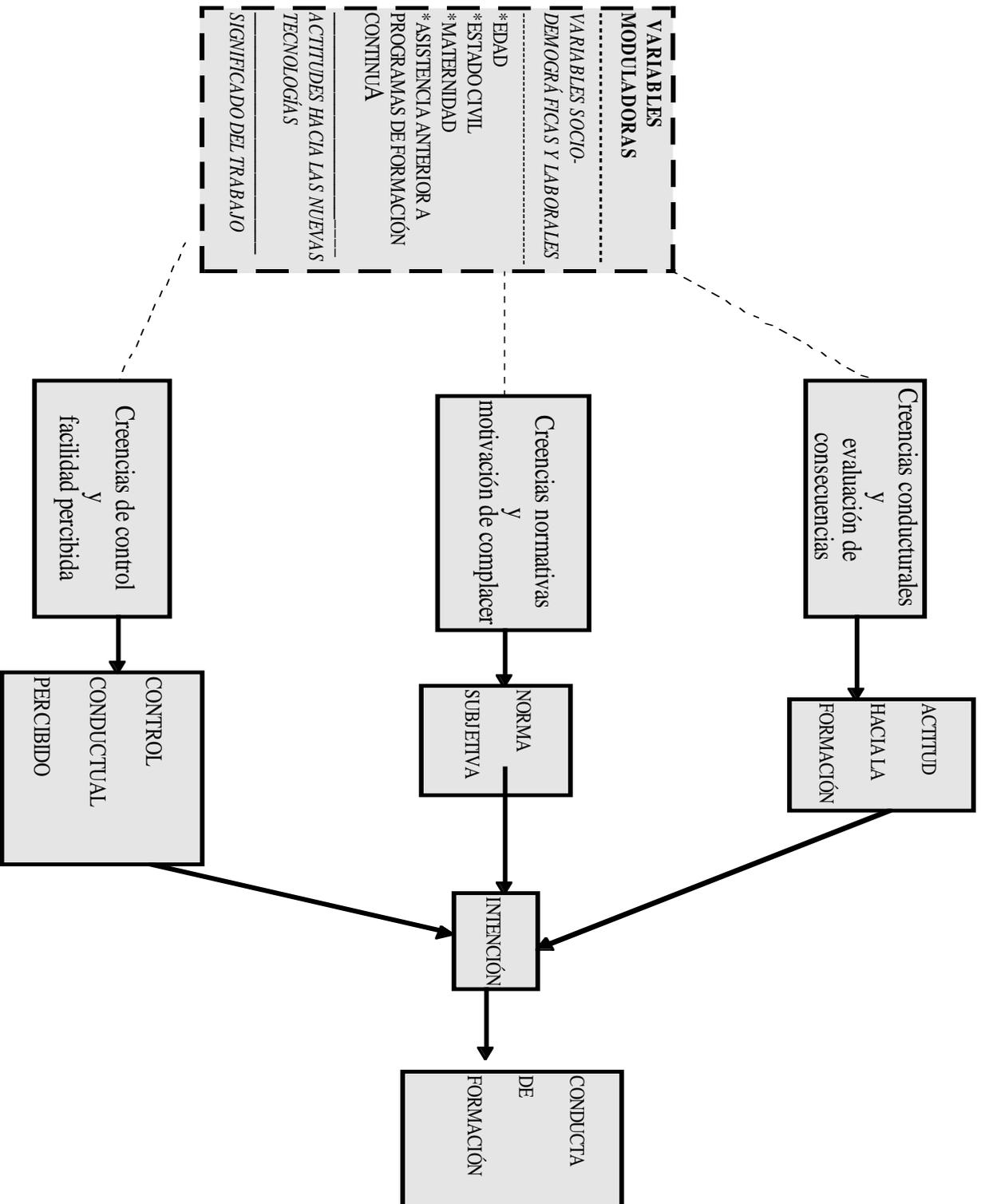
Asimismo, esperamos que las mujeres con actitudes más favorables ante el cambio tecnológico estén más dispuestas a participar en los procesos de formación correspondientes (Pierret, 1988, entre otros).

En relación al Significado del trabajo, esperamos que las mujeres con un patrón pro-trabajo (alta centralidad del trabajo) sean más favorables a las conductas de formación continua en la organización (Salanova y otros, 1993 *c*, entre otros).

Por último, en relación a las otras dos dimensiones de significado del trabajo (normas societales sobre el trabajo y valores y metas laborales), postulamos que pueden aparecer diferencias significativas en función del sexo. Así, esperamos encontrar en las mujeres, por una parte, una mayor adhesión a la orientación normativa del trabajo como derecho y, por otra, una orientación motivacional más intrínseca y social. No obstante, estas diferencias estarían moduladas por variables socio-demográficas y laborales (Salanova y otros, 1993 *c*, entre otros).

Véase modelo teórico en página siguiente.

MODELO TEORICO



5. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

El estudio de la posición de las mujeres en el mundo laboral y formativo es un tema de especial relevancia, ya que por una parte se está produciendo una progresiva incorporación de este colectivo al mercado de trabajo y, además, hay que tener en cuenta que esta presencia puede tener características diferentes a la situación de los hombres. Así, ello requiere una consideración diferencial en cuanto a estrategias de intervención organizacional para su inserción laboral definitiva, así como actuaciones diferenciales en cuanto formación continua y/o preparación psicosocial para la entrada de innovación tecnológica en las empresas, entre otras.

Esta innovación tecnológica está afectando a determinados aspectos laborales, psicosociales y organizacionales (Peiró, 1993; Salanova y otros, 1993; Prieto, Peiró y Zornoza, en prensa) No obstante, es importante indicar que los efectos de la innovación tecnológica no tienen necesariamente que estar sujetos al «determinismo tecnológico», sino que sus efectos pueden depender del sistema de implantación tecnológica de la organización.

El objetivo de este trabajo es analizar la relación que se da entre la progresiva innovación tecnológica y cuestiones relacionadas con el empleo de las mujeres, teniendo en cuenta que en dicha relación influyen variables, tales como la formación y las actitudes psicosociales de dichas mujeres, tanto hacia el trabajo, hacia la innovación tecnológica, como hacia la formación.

Teniendo en cuenta la posición de las mujeres frente a la innovación tecnológica, hemos realizado un estudio (Agut y otros, 1995) en el marco del Proyecto de Investigación WONT-SMM (*Work Training and New Technologies* -Sector Metal-Mecánica); cuyo objetivo era comprobar en qué sentido ha repercutido la introducción de los avances tecnológicos en el colectivo de mujeres de este sector. Los resultados, que están en la línea de otros trabajos (Salanova y otros, 1993 *a*; Salanova y otros *b*, 1993; Grau y otros, 1994), han permitido poner de manifiesto que la innovación tecnológica no se relaciona de una manera directa y lineal con los cambios laborales y organizacionales, sino que más bien esta relación está modulada por variables; de entre ellas, la formación y las actitudes psicosociales.

Además, se propone en este trabajo un modelo teórico basado en la Teoría de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen (1975), Ajzen y Madden (1986), la Teoría de la Conducta Planeada, Ajzen (1985. 2ª reformulación) y Ajzen (1989). En este modelo se analiza la conducta de formación, considerando no sólo las creencias y actitudes psicosociales hacia la formación y hacia la innovación tecnológica, sino también otras variables moduladoras (variables socio-demográficas y laborales y significado del trabajo).

6. BIBLIOGRAFÍA

- AGUT, S. y otros (1995): «Incidencia de las nuevas tecnologías en el empleo y la formación de las mujeres» en GONZÁLEZ, L. y otros (compils.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*, Salamanca, Eudema, 737-748.
- AJZEN, I. (1989): «Attitude structure and behavior» en PRATKANIS, A.R y otros (eds.): *Attitude structure and function*, Hillsdale, N.J, Erlbaum.
- y T.J. MADDEN (1986): «Prediction of goal-directed behavior. The role of intention, perceived control and prior behavior», *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- ALBAN, B. (1989): «¿Different gender-different roles?», *3rd Annual Conference of the British Academy of Management*, Inglaterra, Manchester Business School.
- ALBERDI, I. y P. ESCARIO (1987): «Impacto de las nuevas tecnologías sobre el empleo y formación de las mujeres», *El trabajo de las mujeres*, Serie Debate, 1, Madrid, Instituto de la Mujer.
- ASTELARRA, J. (1980): «División sexual del trabajo y estructuras familiares» en MARSAL y OTRA (eds.): *Nuestra Sociedad*, Barcelona, Vicens-Vives, 217-242.
- BAKER, J. (1992): *Hacia una nueva psicología de la mujer*, Barcelona, Paidós.
- BORDERÍAS, C. (1987): «Un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la discriminación sexual en el mercado», *El trabajo de las mujeres* (Varios autores), Serie Debate, 1, 91-103.
- CASAS, J.L. (1987): «Características del trabajo de la mujer: el caso español», *Revista Sociología del Trabajo*, 3. Madrid, SXXI.
- CES (Consejo Económico y Social) (1995): *Boletín Panorama sociolaboral de la mujer en España*, 2.
- COCKBURN, C. (1988): «Maquinaria de dominación. Mujeres, hombres y know-how técnico», *Sociología de Trabajo*, 3, 91-103.
- EAGLY, A.H. (1987): *Sex differences in social behavior: A Social-Role Interpretation*, Nueva Jersey, USA, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- y CHAIKEN, S. (1993): *The psychology of attitudes*, San Diego, CA, Harcourt Brace Janovich.
- ECCLES, J.S. (1994): «Understanding women's educational and occupational choices», *Psychology of Women Quarterly*, 18, 585-609.
- ESCARIO, P (1985): «Impactos sociales y culturales de las nuevas tecnologías. Efectos sobre la situación de la mujer», *Nuevas Tecnologías, Economía y Sociedad en España*.
- y L. ALBERDI (1987): *El impacto de las nuevas tecnologías en la formación y el trabajo de las mujeres*, Madrid, Serie Estudios, 6.
- FERNÁNDEZ, F. (1987): *Actividad laboral de la mujer en relación a la fecundidad*, Madrid, Instituto de la Mujer, Serie Estudios 10.
- FIRTH-COZENS, J. y M.A. WEST (comps.) (1993):, *La mujer en el mundo del trabajo. Perspectivas psicológicas y organizativas*, Madrid, Morata.
- FISHBEIN, M. y Y. AJZEN (1975): *Belief, attitude, intention and behavior. An introduction to theory and research*, Reading, M. A., Addison-Wesley.
- GARDNER, E. y otros (1989): «Evolution of attitudes towards computers. A retrospective view»,
-

- Behavior and Information Technology*, 8(2), 89-98.
- GARRIDO, L. J. (1992): *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Instituto de la Mujer, Serie Estudios 33.
- GATTIKER, U.E. y A. HLAVLKA (1992): «Computer attitudes and learning performance: Issues for management education training», *Journal of Organizational Behavior*, 13, 89-101.
- GRAU, R. y otros (1994): «La mejora de la cualificación profesional: atribución de problemas y características organizacionales», Ponencia presentada al XV Congreso Internacional de Recursos Humanos y Orientación al Mercado Laboral, Madrid, 13-16 de julio.
- GUTEK y otros (1986): «Women at work», *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, USA, 217-230.
- GUTEK, B.A. y L. LARWOOD (1989): *Women's career development*, USA, Sage Publications Inc.
- HELLER, I. (1989): «On humanising Technology», *Applied Psychology: An International Review*, 38(1), 15-28.
- HORNIG, S. (1992): «Gender differences in responses to news about science and technology», *Science, Technology and Human Values*, 17, 4, 532-542.
- INEM (1995): «Información sobre el Mercado de Trabajo», Resumen anual de datos del Observatorio ocupacional 1994, Madrid.
- IZQUIERDO, M. (1988): «¿Son las mujeres objeto de estudio de las Ciencias Sociales?», *Revista Papers*, 30, Barcelona, 51-66.
- JONES, S. (1988): «Las mujeres, la formación y las nuevas tecnologías»; *La formación ocupacional desde la perspectiva de las mujeres*, Madrid, Morata.
- MARÍN, F. (1994): «Medida de las actitudes ante las nuevas tecnologías en contextos laborales: el cuestionario ANT/25», Tesis de Licenciatura, Universitat de València.
- MARKUS, M. (1990): «Mujeres, éxito y sociedad civil» en BENHABIB, S. y D. CORNELIA: *Teoría feminista y teoría crítica*, Valencia, Edicions Alfons El Magnànim, 151-168.
- MIRANDA, M.J. (1987): *Crónicas del desconcierto*, Serie Estudios 8, Madrid, Instituto de la Mujer.
- MOLTÓ, M.L. (1993): «Las mujeres en el proceso de modernización de la economía española» en RUBERY y otros (comp.): *Las mujeres y la recesión*, Madrid, Mº de Trabajo y Seguridad Social, 183-210.
- MONTORO, R (1990): *Nuevas tecnologías y oferta de empleo*, Madrid, CIS. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- MORALES, J.F. y otros (1994): «Actitudes» en MORALES y otros: *Psicología Social*, Madrid, McGraw Hill, 495-525.
- NOVALES, A (1989): «La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España: participación y ocupación» en *Moneda y Crédito*. (Varios autores), Madrid, Moneda y Crédito, S.A.
- OLSON, J.M. y M.P. ZANNA (1993): «Attitude and attitude change», *Annual Review of Psychology*, 44, 117-154.
- OTT, E. (1984): «Women and work» en DRENTH y otros (eds.): *Handbook of Work and Organizational Psychology*, John Willey & Sons, Ltd.
- PEIRÓ, J.M. (1993): *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid, Eudema.
- y otros (dirs.) (1993): *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su*
-

- medida*, Valencia, Nau Llibres.
- PIERRET, M. (1988): «Igualdad de oportunidades y formación profesional en la empresa y para la empresa», *La formación ocupacional desde la perspectiva de las mujeres*. (Varios autores), Madrid, Morata, 36-41.
- POAL, G. (1993): *Entrar, quedarse y avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Madrid, SXXI.
- POVEDA, M.(1992): «La actividad laboral de las mujeres en la Comunidad Valenciana», *La sociedad valenciana de los noventa*, Valencia, Edicions Alfons El Magnànim, 179-211.
- (1992): «El trabajo de la mujer» en GARCÍA, M. (coord.): *La sociedad valenciana de los 90*, Valencia, Alfons el Magnànim.
- PRIETO, F. y otros (en prensa): *Introducción de nuevas tecnologías de la información en la organización: Implicaciones psicosociales*.
- RODRÍGUEZ, J.L. y G. MEDRANO (1993): *La formación en las organizaciones*, Madrid, Eudema Psicología.
- RODRÍGUEZ, M.L. (1994): «La formación de las destrezas decisorias», *Jóvenes*, 31, 34-51.
- SÁEZ, C.(1994): *Mujer y mercado de trabajo. Discriminaciones directas e indirectas*, Madrid, Consejo Económico y Social (CES).
- SALANOVA, M. y otros (1993 a): «Necesidades de formación y características de la formación continua en empresas de maquinaria y metal: un estudio diferencial en función de la introducción de nuevas tecnologías», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9, 25, 127-144.
- (1993 b): «Nivel de introducción de nuevas tecnologías de la producción y su incidencia sobre la planificación de los recursos humanos» en MUNDUATE L. y M. BARÓN (compils.): *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*, Sevilla, Eudema.
- en PEIRÓ, J.M. y otros (dirs.) (1993 c): *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*, Valencia, Nau Llibres.
- STAHLBERG, D. y D. FREY (1992): «Actitudes 1: estructura, medida y funciones» en HEWSTONE y otros: *Introducción a la Psicología Social. Una perspectiva europea*, Barcelona, Ariel Psicología, 3ª edición, 149-169.
- SUBIRATS, M. (1990): «Sexe, gènere i educació» en ROTGER, J.M., *Revista Sociologia de l'educació*, Barcelona, 217-241.
- SULLEROT, E. (1988): «Tres hándicaps nunca superados en el curso de los siglos» en *Historia y sociología del trabajo femenino*, Barcelona, Península, 19-42.
- TREMOSA, L. (1986): *La mujer ante el desafío tecnológico*, Barcelona, Icaria.
- VAN DER VEKEN, M. y L. HERNÁNDEZ (1983): *Mujeres, tecnología y desarrollo*, Madrid, Serie Estudios 23, Instituto de la Mujer.
- WEBB, J. (1993): *Las relaciones de valoración diferenciadas según el género. La mujer en el mundo del trabajo. Perspectivas psicológicas y organizativas*. Y (Firth-Cozens y West comp.), Madrid, Morata.
-