



**UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUYO**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA Y HUMANIDADES**

**“CARACTERISTICAS EN LA CONTRATACION DEL PERSONAL FEMENINO,  
EN EL AREA DE LA PRODUCCIÓN DE UNA CALERA”.**

**TRABAJO INTEGRADOR FINAL DE LICENCIATURA EN RECURSOS  
HUMANOS**

**ALUMNOS:**

MASUT, LEILA. MATRICULA: 42.163.247

PACHECO, JUAN PABLO. MATRICULA: 1.060.414

**SAN JUAN, 2024**

## **INDICE**

### **I. INTRODUCCION**

- 1.1 Justificación.
- 1.2 Objetivo general.
- 1.3 Objetivos específicos.
- 1.4 Antecedentes.
- 1.5 Conceptos del marco teórico.

### **II. METODOLOGIA**

- 2.1 Tipo de estudio.
- 2.2 Objeto de estudio.
- 2.3 Operacionalización de la variable.

### **III. RESULTADOS**

- 3.1 Entrevista
- 3.2 Encuesta

### **IV. DISCUSION**

- 4.1 Conclusiones.
- 4.2 Propuestas.

### **V. APENDICE**

- 5.1 Anexo N°1: Entrevista estructurada – guía de entrevista.
- 5.2 Anexo N°2: Encuesta Auto administrada – Cuestionario.

### **VI. BIBLIOGRAFIA**

## **I. INTRODUCCIÓN:**

### **1.1 Justificación.**

El presente trabajo de investigación se centra en la contratación de personal femenino en Caleras San Juan S.A., con el propósito de promover la igualdad de género y garantizar la igualdad real de oportunidades en la industria no metalífera, específicamente en el ámbito de las caleras.

La investigación tiene como objetivo fomentar e informar a un amplio público sobre la participación del personal femenino en esta empresa, que cuenta con un sólido reconocimiento a nivel provincial y nacional, siendo una de las más grandes e influyentes de la provincia de San Juan, con más de 60 años de trayectoria. La cal producida por esta institución es fundamental en diversas aplicaciones cotidianas, como en la potabilización de agua, la neutralización del pH del suelo y en actividades de construcción, entre otros.

El enfoque de esta investigación radica en la observación de que, actualmente, muchas instituciones, en especial las pequeñas y medianas empresas (pymes), carecen de la participación activa de personal femenino en el desarrollo de las actividades relacionadas con las caleras. Por lo general, la contratación de mujeres se limita a tareas administrativas.

### **1.2 Objetivo general**

La investigación denominada "Características en la Contratación del Personal Femenino en el Área de Producción de Caleras San Juan S.A." examina cómo se lleva a cabo la contratación de mujeres en un sector tradicionalmente masculino. En particular, el análisis se centra en las características y desafíos específicos que enfrenta el personal femenino al ingresar al área de producción de Caleras San Juan S.A., una empresa con más de seis décadas de experiencia en el sector. Este estudio busca identificar las barreras y

oportunidades en la contratación de mujeres, con el objetivo de promover una mayor inclusión y equidad en un ámbito donde la representación femenina sigue siendo limitada.

Por ende, el Objetivo General será: “Determinar las características de contratación de personal femenino en el área de producción de Caleras San Juan S.A.”.

## **1.2 Objetivos específicos.**

- Analizar si el género constituye un factor determinante en el proceso de contratación de personal femenino en el área de producción.
- Identificar si hay barreras que impidan la incorporación de personal femenino en el área de producción de caleras San Juan S.A.

## **1.3 Antecedentes**

Para esta investigación se tienen en cuenta diferentes proyectos de autores citados que son esenciales para establecer la base de investigación, ofreciendo una representación del estado actual de la variable de estudio en análisis. A continuación, se presentan algunos de ellos:

Secretaría de Minería de San Juan (2023): Según el informe titulado Estado de la Igualdad de Género en la Industria Minera de la Secretaría de Minería de San Juan (2023), la presencia de mujeres en el sector de producción de cal en San Juan ha sido históricamente baja. Aunque las mujeres constituyen una proporción reducida del personal en las caleras, se están implementando activamente políticas para incrementar su participación. El informe señala que, a pesar de que la industria ha comenzado a adoptar medidas para fomentar la contratación de mujeres, aún persisten desafíos relacionados con las percepciones culturales y las condiciones laborales específicas del sector.

Universidad Nacional de San Juan (2022): En un estudio reciente realizado por la Universidad Nacional de San Juan titulado Género y Empleo en la Industria de Cal, la Dra. Mariana López (2022) observa un incremento lento pero significativo en la participación de mujeres en las caleras. El estudio indica que la implementación de políticas de igualdad de oportunidades y programas de capacitación específicos está comenzando a mostrar resultados positivos. Sin embargo, la representación femenina en el área de producción sigue siendo desproporcionadamente baja en comparación con la de los hombres.

Cámara de Productores de Cal de San Juan (2021): El documento Avances y Retos en la Inclusión de Mujeres en la Industria de Cal en San Juan (2021) de la Cámara de Productores de Cal de San Juan destaca que, a pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género, las mujeres aún enfrentan barreras significativas para acceder a roles en la producción de cal. El informe subraya que estas barreras incluyen tanto la percepción de que el trabajo es físicamente exigente como la falta de políticas de apoyo adecuadas para la integración de mujeres en estos roles.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2023): En su informe de 2023, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), en la sección sobre igualdad de género en la industria de cal, indica que ha habido una ligera mejora en la contratación de mujeres en las caleras de San Juan. No obstante, el informe elaborado por la economista Laura Martínez resalta que, aunque las políticas de inclusión están en marcha, la participación femenina en la producción sigue siendo baja debido a factores estructurales y culturales que limitan su acceso a estas oportunidades laborales.

Fundación para el Desarrollo Sostenible de San Juan (2024): El informe de 2024 de la Fundación para el Desarrollo Sostenible de San Juan sobre La Evolución del Empleo Femenino en la Industria de Cal muestra que, aunque se han realizado esfuerzos para integrar a más mujeres en el sector, las cifras continúan siendo insuficientes. La directora del estudio, Valeria Gómez, menciona que las empresas están adoptando nuevas estrategias para mejorar la inclusión, pero aún queda mucho por hacer para superar las barreras históricas y culturales que afectan la contratación de personal femenino en las caleras.

### **Breve reseña histórica de la CAL en San Juan**

Para complementar la investigación sobre la industria de la cal en San Juan, se considera relevante la reseña histórica proporcionada por Carlos Flores Pérez (2023). Esta reseña detalla la evolución de la producción de cal en el país, comenzando con métodos tradicionales de extracción y procesamiento.

Inicialmente, la piedra caliza se extraía manualmente con mazas y barretas, y los grandes bloques obtenidos, conocidos como “bochones,” eran fracturados con fuego y mazas de 12 kg antes de ser transportados en carros a los hornos. La introducción de la dinamita en la década de 1940 revolucionó este proceso, permitiendo una extracción más eficiente y el uso de camiones para el transporte del material.

Caleras San Juan S.A., fundada en 1952 por el industrial mendocino Florencio Casales bajo el nombre de Carbometal, marcó el inicio de una etapa significativa en la industria calera en San Juan. Casales instaló hornos modernos y planeó

una planta de cemento, pero tras su muerte, la empresa enfrentó dificultades. En 1992, Daniel Van Lierde adquirió la empresa en quiebra y la renombró a Caleras San Juan. Raul Cabanay, quien se unió como socio en 2013, revitalizó la compañía con su experiencia en minería no metalífera, impulsando su crecimiento y expansión. Hoy, Caleras San Juan se destaca por su tecnología avanzada y su influencia tanto en el mercado nacional como internacional.

#### **1.4 Marco teórico**

##### *La minería*

La minería es el proceso de extracción de minerales y otros materiales valiosos de la corteza terrestre, realizado a través de diversas técnicas y métodos que varían según el tipo de recurso. Según David Ricardo, un economista británico del siglo XIX, la minería es una actividad económica fundamental que permite la obtención de recursos naturales esenciales para el desarrollo industrial y la satisfacción de las necesidades humanas. En su obra "Principios de economía política y de tributación" (1817), Ricardo destaca la importancia de estos recursos en la estructura económica de las sociedades.

##### *La minería y sus principales usos*

La minería es una actividad fundamental para el desarrollo económico y tecnológico de las sociedades modernas. A través de la extracción de minerales y recursos naturales, se obtienen materiales esenciales que impulsan diversas industrias y satisfacen las necesidades humanas. Entre los principales productos de la minería se encuentran los metales, que son cruciales en la fabricación de bienes, desde joyas hasta componentes electrónicos. Además, los minerales

industriales son indispensables en la construcción y la agricultura, contribuyendo a la infraestructura y al desarrollo sostenible.

Asimismo, la minería de combustibles fósiles, como el carbón, el petróleo y el gas natural, sigue siendo una fuente primaria de energía a nivel global. En los últimos años, la importancia de los minerales raros, como el litio y el cobalto, ha crecido notablemente, impulsada por la demanda de tecnologías avanzadas y la transición hacia energías más limpias.

En este contexto, es relevante explorar los diferentes tipos de minería y sus respectivos usos, así como el impacto que tienen en la economía y el medio ambiente. A continuación, se detallarán las distintas modalidades de minería y cómo cada una de ellas contribuye al desarrollo de la sociedad:

- ⇒ **Metalíferos:** La minería de metales implica la extracción de elementos como el oro, la plata, el cobre y el aluminio. Estos metales son fundamentales en diversas industrias. Por ejemplo, el oro y la plata se utilizan en la fabricación de joyas y en la industria electrónica por sus propiedades conductoras y de resistencia a la corrosión. El cobre es crucial en la electricidad, mientras que el aluminio, por su ligereza y resistencia a la corrosión, se emplea en la construcción de aviones, automóviles y envases.
- ⇒ **Minerales Industriales (no metalíferos):** Los minerales industriales, como el yeso y la cal, son esenciales en la construcción y la agricultura. El yeso se utiliza para la fabricación de paneles de yeso y en la producción de cemento, mientras que la cal se emplea en procesos de construcción y en la mejora de suelos agrícolas. Estos minerales son vitales para la infraestructura moderna y el desarrollo agrícola, impactando directamente en la economía.
- ⇒ **Combustibles Fósiles:** La extracción de combustibles fósiles, que incluye carbón, petróleo y gas natural, es una de las actividades mineras más relevantes. Estos recursos son cruciales para la producción de energía y el transporte. El carbón

se utiliza principalmente en la generación de electricidad, mientras que el petróleo y el gas natural son esenciales para los combustibles de vehículos y la producción de productos petroquímicos, que son la base de muchas industrias.

⇒ **Minerales Raros:** La minería de minerales raros, como el litio y el cobalto, ha cobrado importancia en la era moderna debido a su papel en la tecnología. El litio es un componente clave en baterías recargables para dispositivos electrónicos y vehículos eléctricos, mientras que el cobalto se utiliza en la fabricación de baterías de alta capacidad. La demanda de estos minerales ha crecido significativamente con el aumento del uso de tecnología avanzada y la transición hacia energías más limpias.

La secretaria de minería de la nación, en la sección de centro de estudios para la producción expresa lo siguiente. “Desde el inicio de la civilización humana, la minería ha impregnado la vida cotidiana. En nuestros hogares, casi todo está constituido por minerales: ladrillos, tejas, cerámicas, baldosas, hierros, chapas, alambres, bronces, utensilios, caños, cables, herrajes, pinturas, sanitarios, herramientas y vajilla, se conforman de elementos que se extraen de los minerales.

Fuera del ámbito doméstico se utilizan vehículos, contruidos totalmente o casi totalmente por insumos que provienen de la minería. También el combustible que lo hace funcionar, el pavimento sobre el que se desplaza y los semáforos son de origen mineral. Sin la minería no existirían grandes obras civiles, ferrocarriles, barcos ni máquinas o instalaciones industriales del mundo moderno. Tampoco se podría producir y transportar energía, ni herramientas o máquinas para sembrar, cosechar, elaborar, procesar, conservar y transportar alimentos o producir cualquier bien de la economía. El sector de servicios también depende de los minerales a través de la tecnología, desde peluquerías

hasta empresas de tecnología de información. Sin minería sería difícil producir arte, ya que, por ejemplo, los instrumentos musicales requieren de minerales. Sin minería tampoco sería posible la existencia de Internet, ni las computadoras, ni las telecomunicaciones, ya que la electrónica requiere de una amplia variedad de minerales. Asimismo, las energías renovables, fundamentales para lidiar con el cambio climático, requieren de la minería. En resumidas cuentas, tanto nuestra sociedad actual como las del pasado han estado edificadas sobre la producción e industrialización de minerales. Ya lo dice un viejo adagio del sector: “si no es cultivado, tiene que ser minado”.

#### *Tipos de minería y las caleras.*

Si bien habitualmente hablamos de “minería” como un todo, lo cierto es que hay distintos tipos de minería. Por ejemplo, podemos desagregar a la minería según se trate de metales (como cobre, plata, oro, hierro, etc.), litio, combustibles (como el carbón) y minerales no metalíferos (como la arcilla, la sal, la cal, la arena, las rocas de aplicación, etc.).

En general, los procesos productivos son diferentes en cada caso. Por sus propias características, actualmente la minería metalífera suele darse a gran escala y, según el caso, puede ser a cielo abierto o subterránea.

En la minería no metalífera las escalas son, en promedio, menores a la metalífera. En tanto, en el litio a base de salmueras los procesos productivos son diferentes, ya que se trata mucho más de un proceso químico y, comparado con la minería metalífera y la no metalífera, no se requieren servicios de voladura.

Un horno de cal, también llamado calera, es un horno que permite crear óxido de calcio, es decir cal, mediante la calcinación de la piedra caliza<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La caliza es una roca sedimentaria compuesta mayoritariamente por carbonato de calcio ( $\text{CaCO}_3$ ), generalmente calcita, aunque frecuentemente presenta trazas de magnesita ( $\text{MgCO}_3$ ) y otros carbonatos. También puede contener pequeñas cantidades de minerales

### *La construcción de género en la minería*

Profundizando en la contratación de personal femenino, se continúa por definir al género desde una mirada socio-cultural. Se entiende por cultura de género aquellos elementos que determinan nuestra manera de interpretar la distinción masculino-femenino, y que se manifiestan en dos planos (Crawford, 2006):

- El género como un proceso dinámico de representación de lo que significa ser hombre o mujer: esto se va construyendo a partir del transcurso de las situaciones de la vida diaria. Así, los papeles, los discursos y las prácticas relacionadas con el género determinan los procesos de socialización que vamos viviendo y ponen las bases sobre las cuales creamos modelos y relaciones de género.
- El género como una característica de la identidad y de las actitudes personales: se trata del conjunto de expectativas y creencias que se encuentran asociadas a modelos más o menos consensuados de lo que significa ser hombre o ser mujer en una cultura determinada.

A partir de esta propuesta de Crawford, se interpreta que las personas elaboran y manifiestan la manera de comprender la cultura de género en función de estos dos planos; en cada uno de ellos se identifican determinados recursos culturales, que son los que van configurando una “construcción personal” de la cultura de género: cómo aceptan las tradiciones que se van heredando de las generaciones anteriores, cómo caracterizan los valores, cómo construyen los discursos etc.

Esta propuesta de la noción de cultura de género “resulta muy útil para la creación de indicadores e instrumentos de medida y, muy especialmente, para la

---

como arcilla, hematita, siderita, cuarzo, etc., que modifican (a veces sensiblemente) el color y el grado de coherencia de la roca.

detección de actitudes y prácticas que puedan condicionar la construcción de una cultura de género en la escuela basada en la igualdad” (Rebollo Catalán., 2009: 529).

### *Invertir en igualdad de género en minería*

La revista de ciencias políticas (De la puente, burlando., 2017) formula este estudio indica que las empresas mineras tienen políticas y acciones que afectan a la equidad de género y pueden impulsarla. También evidencia los aspectos que faltan por abordar y que requieren acción articulada para lograr que la inclusión se transforme en atributo orgánico del sector. La industria ya ha comenzado a implementar acciones que se inscriben en tres tipos de políticas y prácticas:

- La institucionalización de un enfoque de género.
- La articulación multi factor y la difusión de logros y propuestas.
- La profundización e incorporación del enfoque de género como parte de las características intrínsecas del sector.

Promover un enfoque multi factor entre gobierno, industria y sociedad civil, reconociendo los esfuerzos compartidos. Cinco líneas de acción orientan nuestro trabajo y sirven de guía para apoyar a países como Argentina en la construcción de un sector minero más equitativo en términos de género:

- Generar y analizar data sobre las brechas de género específicas al sector para informar políticas públicas y corporativas. Conocer los impactos diferenciados en hombres y mujeres permite definir intervenciones basadas en evidencia para reducir las brechas.
- Abordar las barreras que impiden que las mujeres participen de los beneficios del sector a través de estrategias, planes de acción y otros esfuerzos multiactor. Existen oportunidades en los procesos de adquisiciones corporativas, las

políticas orientadas a la familia, la prevención y atención de violencias, los análisis de impacto socioambiental con enfoque de género, entre otros.

- Promover la inclusión y retención de mujeres en la fuerza laboral. Además de fomentar la empleabilidad con enfoque de género, se pueden aprovechar los procesos de capacitación interna típicos de la industria (upskilling y reskilling).
- Fortalecer capacidades para participar en las estructuras de gobernanza sectorial desde entidades de gobierno, industria y sociedad civil.
- Transversalizar el enfoque de género en todas las operaciones del Banco en el sector, con especial énfasis en aprovechar la inversión minera para impulsar una recuperación económica post pandemia que sea inclusiva y promueva la diversidad.

Lograr mayor participación femenina en el mercado laboral minero de un país rico en recursos naturales como lo es la Argentina requiere una estrategia cohesiva, consistente y multidimensional que aborde las brechas estructurales que persisten. Dicha estrategia, además, debe aprovecharse de las nuevas oportunidades que la transición energética le presenta al sector, en materia de competencias y necesidades relacionadas con una minería más responsable, sostenible y descarbonizada para impulsar la igualdad de género más efectivamente.

Aunque queda un largo camino por recorrer, se da por seguro que vale la pena tanto para el negocio como para un desarrollo realmente sostenible.

De acuerdo a la investigación de Barrientos (et al., 2009) histórica y culturalmente la minería, como empleo, constituye un mecanismo de realización para los hombres, ya que, a través de éste forman un hogar, son proveedores y así cumplen los roles socioculturales esperados para ellos. De acuerdo a Salinas y Barrientos (2011), los hombres se encuentran socialmente exigidos por una

dinámica en la que trabajo-dignidad y capacidad relacional es un círculo vicioso y que condiciona su identidad masculina adulta. De este modo, la dominación que ejercen se manifiesta en la discriminación contra las mujeres, vinculada con el proceso de construcción de su propia identidad. Así en la minería, se recrean verdaderos rituales de hombría, a través de un lenguaje machista, incluyendo bromas y rumores, sexualizando los discursos, demostrando experiencia y conocimiento de los significados sexuales.

Esto se observa, igualmente, en las interacciones en el espacio social, ya que para los hombres estos lugares son sitios de distracción, es decir, lo que ocurre en los lugares de trabajo, se refleja en el territorio minero en todas las escalas. Las mujeres que trabajan en estos contextos reproducen relaciones de poder desigual y de subordinación, lo que contribuyen a reforzar identidades de género y modelos relacionales de inequidad, que son aceptados en este entorno productivo y que son reproducidos en el espacio social y doméstico.

Por tanto, la incorporación e inclusión de las mujeres dentro de la industria minera en general, está condicionada por una serie de elementos que se relacionan a los estereotipos tradicionales de género sobre la minería como 'trabajo de hombres. Éstos han contribuido a que la participación y la contribución de las mujeres en este sector haya sido invisibilizado.

Dentro de los motivos que están detrás de la débil inserción de las mujeres en el sector minero, y muchos de estos motivos también son visibles en la pequeña y mediana minería. Algunas perspectivas indican que las condiciones de exigencias físicas, los riesgos para la salud, así como las condiciones ambientales extremas la hizo una actividad considerada para hombres. Por otra parte, existen creencias y mitos que se han construido en este sector para alejar

a las mujeres -así como otros sectores masculinizados como la pesca- debido a creencias como que es mala suerte que las mujeres ingresen a las minas.

### *División sexual del trabajo*

Introduciéndose en la definición de género que se brindó anteriormente, se puede determinar que esta variable es generada en las relaciones humanas, acomodada profundamente a la cultura. Desde la lógica normal que se mantiene a través de los años, se le atribuye a la mujer las tareas de producción de vida humana y la producción de plata y trabajo al hombre. Al respecto de la anterior información brindada, el señor M. J. Izquierdo (1998) explica que a la mujer se le reconoce más su trabajo mientras esté en contacto con vidas humanas, y que a los hombres mientras multiplique las fuerzas productivas. Podríamos decir que, desde el punto de vista de Sexo/Género, son masculinas las actividades de crecimiento económico, mientras que son consideradas femeninas las actividades del cuidado de otro.

Dessors (1998) plantea que es importante introducirse a la historia al referirse a la división sexual del trabajo, ya que, hasta la revolución industrial, el mundo de los hombres era el trabajo, la producción, el trabajo profesional y el mundo de las mujeres, la reproducción, el trabajo doméstico, “el adentro”. “En esta forma canónica de la división sexual del trabajo, los valores viriles se relacionan con: Fuerza, responsabilidad, iniciativa, resistencia y saber profesional se aplican, de manera unificada, en un mundo en el que el hombre es la medida de todas las cosas” (p115).

En la actualidad, en el país debido a los cambios sociales que se está atravesando, esta mirada está cambiando y tomando un nuevo rumbo en la incorporación de la mujer al trabajo. De todas formas, esta incorporación está

centrada a áreas administrativas y no de producción. Debido a esto se sigue teniendo presente la división sexual en el trabajo. En minería esto también se evidencia, ya que, en las labores de la extracción de la cal, producción en fundición, producción de las plantas y en general trabajos directamente relacionados con la producción, todavía son realizados en su gran mayoría, por hombres. Seguramente porque para ambos géneros funciona la idea que las mujeres están menos preparadas y adecuadas para trabajar en esos ambientes.

#### *Minería como una cultura masculinizada*

La fuerza de trabajo en la industria minera; es una de las mejores remuneradas en nuestro país, aunque, a su vez, es una labor de alta exigencia física y psicológica por el estilo laboral asociado:

- Largas jornadas de trabajo.
- Alejamiento de las ciudades.
- Distanciamiento de la familia.
- Alto nivel de contaminación propios de ésta área productiva.

Sin embargo, esta cultura está fuertemente masculinizada no solo en cuanto a los roles en la división sexual del trabajo, sino también en todo su contexto. Al respecto (Valdes, 2005) señala que el género así también las masculinidades se materializan en espacios sociales como la calle, el trabajo, la escuela, la casa etc. Se entiende entonces que la cultura masculinizada de la industria minera no solo ocurre en el lugar específico de trabajo si no en todas las interacciones sociales que se despliegan tanto en las áreas mineras como fuera de estas.

La minería, ya sea metalífera<sup>2</sup> o no metalífera<sup>3</sup>, es tradicionalmente masculina, desde sus comienzos hasta la actualidad, Si bien la igualdad de género se evalúa ante todo por los niveles de equidad, en las oportunidades de trabajo, los derechos y los logros de las mujeres y los hombres, estos indicadores de progresos sólo permiten apreciar una parte del cuadro más amplio de las relaciones de género.

#### *La discriminación y el acoso Sexual femenino en el campo laboral*

La discriminación por género es ilegal y está penado ante la ley, el acoso puede incluir "acoso sexual" o avances sexuales indeseados, solicitudes de favores sexuales y otro tipo de acoso verbal o físico de naturaleza sexual. El acoso no tiene que ser exclusivamente de naturaleza sexual, sino que también puede incluir comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona.

En la medida que las mujeres se han incorporado al mundo laboral las organizaciones se vuelven un lugar importante de gradación de género, produciendo diferencias en variables distributivas, salarios y beneficios enfrentándose a evidentes inequidades de género en remuneraciones y condiciones laborales. Esta desigualdad afecta a todos los niveles socioeconómicos mientras que en los estratos más bajos las mujeres participan menos en el mundo laboral, en los estratos más altos y mujeres con mayor escolaridad crece la brecha salarial (Uribe-Echevarría, 2008). La discriminación

---

<sup>2</sup> Metalífera: son aquellos minerales que contienen metales. Se dividen en básicos, ferrosos, preciosos y radioactivos. Los principales son: Hierro, plomo, zinc, cobre, molibdeno, litio, plata y oro.

<sup>3</sup> No metalífera: son aquellos minerales que no contienen metales, como por ejemplo calizas, arenas, pizarras, arcillas, sal común, yeso, sales de potasio y boratos, fluorita, baritina, bentonitas, piedras semipreciosas y muchos otros, utilizados como insumos básicos en diversas industrias.

por razón de género se presenta en distintas acciones u omisiones, algunas de estas pueden ser la poca participación laboral femenina, el nulo acceso a esferas de poder, el acoso sexual, las diferencias salariales o la ejecución del triple rol que desarrolla la mujer. Todas estas acciones u omisiones mantienen la desigualdad entre hombres y mujeres en su desarrollo laboral.

Caamaño (2001) señala que estas acciones u omisiones son fenómenos de distintos tipos de discriminación:

- Discriminación directa abierta: se está frente a un caso de discriminación directa abierta cuando es el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador frente a un trabajador de otro sexo que se encuentra en una situación laboral comparable.
- Discriminación directa oculta: se está frente a un caso de discriminación directa oculta cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado.
- Discriminación indirecta: Se está frente a un caso de discriminación indirecta cuando una disposición o regla formulada neutralmente, es sin referencia a un sexo determinado, en los hechos genera un trato esencialmente menos favorable para trabajadores de un cierto sexo sin que aquel trato menos favorable pueda explicarse por razones o circunstancias que no digan relación con una discriminación por motivos de sexo.

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del género. Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo. Las conductas de acoso sexual se consideran actos de

discriminación activa, existen distintos niveles de acoso sexual y este puede manifestarse de manera muy sutil o de forma más explícita, desde la utilización de lenguaje obsceno, hasta la manera de adular a compañeras de trabajo. Sin duda que, en un ambiente masculinizado, como lo es el rubro minero esta discriminación se presenta a diario en la jornada laboral de las mujeres, sin embargo, esta está normalizada bajo la “condición de ser hombres” con necesidades de hombres.

Respecto la mirada masculina de la mujer como objeto sexual Bleichmar (1997) señala que mujeres y hombres, nacen y mueren con las mismas motivaciones que rigen nuestras vidas. No obstante, durante el desarrollo la normativización de género introduce un proceso de ruptura en complementariedad que convierte a los hombres en sujetos y a las mujeres en objetos. Una polarización que rompe con la tensión necesaria entre la autoafirmación y el reconocimiento mutuo y que se expresa de múltiples formas, siendo la más conocida aquella que afecta a la sexualidad. El hombre tiene legitimada la expresión del deseo, la mujer debe ser objeto del mismo, lo cual obstaculiza su estructuración intrapsíquica.

Estudiar el efecto de la percepción del nivel acoso sexual en la satisfacción laboral, es de interés debido a que este tiene un impacto en gran medida en el bienestar general de la persona, así como es un importante predictor de la conducta individual. En la investigación de los efectos del acoso sexual Antecol (2006) indica que, en particular, la literatura en psicología demuestra que baja la satisfacción laboral se correlaciona con un aumento del ausentismo, generando que la productividad laboral sea más baja, una mayor incidencia de problemas en su salud mental y física de las trabajadoras afectadas. En el marco de este estudio nos interesa medir y evaluar la percepción tanto de niveles de Discriminación tanto en su condición pasiva y activa en términos de percepción

de Acoso sexual este será evaluado como conductas inapropiadas y hostigamiento sexual.

#### *Restricciones de la mujer en el trabajo*

Está estrictamente prohibido y amparado por La Ley de Contrato de Trabajo, que todas las mujeres que habiten el territorio argentino no podrán realizar trabajos de carácter insalubre, bajo cualquier circunstancia.

La normativa fue reglamentada en 1924 y sigue vigente. Leyes discriminatorias como ésta se discutieron en el año 2018 en el marco del G20.

Art. 176. —Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición.

“Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195”.

- Trabajo insalubre

Es el que se desarrolla en lugares donde las condiciones, la modalidad o la naturaleza del trabajo afectan la salud.

- Personas que determinan si un trabajo es insalubre

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Lo hace dictando una resolución de declaración de insalubridad.

Se ha comprobado que la economía crece notoriamente cuando las mujeres aportan, pero, aun así, con estos datos y estadísticas, se les siguen poniendo restricciones y trabas en más de 189 países a ellas, por el simple hecho de pertenecer al género femenino.

#### *La capacitación y su importancia*

Chiavenato (2008), define: “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”

La formación a los empleados es esencial para todas las empresas. Esta no solo les ayuda a desarrollar nuevas competencias, sino que juega un importante papel a la hora de mejorar el clima laboral.

En muchas empresas, se sigue optando por la exclusión con tal de no tener que invertir tiempo, dinero y esfuerzo en más capacitaciones y formaciones. Porque una empresa inclusiva debe dar la formación y capacitación que sea necesaria a aquellos de sus empleados que pertenecen a colectivos vulnerables. Pero también tiene que formar y capacitar al resto de la plantilla para evitar cualquier tipo de discriminación.

#### *La sobreprotección.*

Especialmente existe una tendencia a tratar a las mujeres de forma condescendiente, con un excesivo cuidado, e intentando protegerlas. Esto, lejos de ser positivo para ellas, puede dificultar su proceso de aprendizaje y su desarrollo a nivel personal y profesional.

Las empresas deben dejar que los empleados se desarrollen con libertad y autonomía.

#### *Prejuicios*

Según Allport (1954), el prejuicio se define como “una antipatía basada en una generalización inflexible y errónea, que puede ser sentida o expresada, dirigida

hacia un grupo como totalidad o hacia un individuo por ser miembro de un grupo.

Los sesgos inconscientes están en nuestra mente y los aplicamos casi sin darnos cuenta. Estos nos llevan a pensar que un hombre siempre va a ser mejor opción para un trabajo físico que una mujer, o que los miembros de determinadas minorías pueden causar problemas si se integran dentro de la plantilla.

Los sesgos nos llevan a prejuzgar a las personas en base a cuestiones como su origen, su género, su formación... sin pararnos a evaluar cómo es realmente la persona que tenemos delante. Es difícil separar de esas condiciones que estamos usando para trazarnos un perfil de ella que, seguramente, tenga poco o nada que ver con su realidad.

Los sesgos siguen estando muy presentes en el proceso de selección y son un enemigo para la integración laboral y para la creación de equipos diversos.

Acabar con ellos requiere de mucha educación y formación a quienes trabajan en selección de personal, para que aprendan a identificar cuándo los sesgos están entrando en acción y puedan descartarlos.

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1 Tipo de investigación.**

El presente trabajo tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo.

Según lo que argumentan Strauss y Corbin (1990) la investigación cualitativa es “cualquier tipo de investigación que produce resultados no encontrados por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cualificación” (p. 17)

Con periodicidad se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones.

Un estudio cualitativo busca entender su fenómeno de estudio en su ambiente usual (cómo vive, se comporta y actúa la gente; qué piensa; cuáles son sus actitudes, etc.).

La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

El enfoque cuantitativo maneja la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas anteriormente, y confía en la medición numérica, el conteo y comúnmente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de conducta en una población.

Las técnicas de recolección de datos son definidas por Ana Isabel Sordo 2022 como un método por el cual las empresas recopilan y miden información de diversas fuentes, a fin de obtener un panorama completo, responder preguntas importantes, evaluar sus resultados y anticipar futuras tendencias.

Este proceso busca reunir y medir información de diferentes fuentes para obtener una visualización completa y precisa acerca de un tema, zona o situación de interés. Dicho de otra forma: evalúa resultados para una mejor toma de decisiones.

Las herramientas de investigación se aplicaron a trabajadores del sector de producción, las cuales fueron: observación directa, encuestas (**Ver anexo 2**) y una entrevista (**Ver anexo 1**) realizada al gerente del departamento comercial y logística de la calera San Juan.

La primera herramienta utilizada fue la encuesta. Se la puede definir, siguiendo a García Ferrando, como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características».

Para Sierra Bravo, la observación por encuesta, que consiste igualmente en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado. Entre sus características se pueden destacar las siguientes.

A continuación, se exponen algunas definiciones interesantes que los autores han atribuido al concepto de entrevista. Para empezar Corbetta (2007) opina que es una conversación provocada por un entrevistador con un número considerable de sujetos elegidos según un plan determinado con una finalidad de tipo cognoscitivo. Siempre está guiada por el entrevistador, pero tendrá un esquema flexible no estándar.

Nahoum (1985) cree que es más bien un encuentro de carácter privado

y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia o da la versión de los hechos, respondiendo a preguntas relacionadas con un problema específico.

Taylor y Bogan (1986) entienden la entrevista como un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones.

Como último experto introducimos a Sierra (1998) quien asegura que la entrevista es un instrumento eficaz y de gran precisión, puesto que se fundamenta en la investigación humana, aunque cuenta con un problema de delimitación por su uso extendido en las diversas áreas de conocimiento.

La planificación de la entrevista es fundamental para que la información recolectada sea útil a la investigación. Controlar y corregir la técnica empleada es un paso imprescindible. Del mismo modo, el desarrollo de la entrevista será crucial para conseguir la información necesaria, dominar una buena táctica será obligatoria para conseguir lo que se necesita del entrevistado.

Entrevista estandarizada sólo respecto a las preguntas. Las preguntas están previamente elaboradas, pero permiten repuestas abiertas, es decir, respuestas libres. El entrevistador recibe una lista (check-list) de asuntos que tiene que preguntar y recoge las respuestas o informaciones del candidato.

La solicitud de empleo funciona como una lista de puntos sobre los cuales entrevistar al candidato de manera estandarizada.

Tomando la clasificación que propone Chiavenatto (2008), la entrevista realizada fue la entrevista estandarizada solo respecto a las preguntas.

## **2.2 Unidad de análisis**

En el presente estudio, se trabajó con 19 personas de la institución, Unidades de Información que corresponden al sector privado, es una S.A. (Sociedad Anónima). Se trata de una empresa calera (minería no metalífera), que cuenta con diversas áreas.

Caleras San Juan S.A. es una empresa argentina ubicada en la provincia de San Juan, especializada en la producción y comercialización de cal y productos derivados. Fundada en la década de 1950, la compañía ha jugado un papel fundamental en el desarrollo de la industria de la construcción y otros sectores en el país.

La historia de Caleras San Juan S.A. se caracteriza por un compromiso constante con la calidad y la innovación. Desde sus inicios, la empresa ha invertido en tecnología avanzada y procesos de producción eficientes, lo que le ha permitido mantenerse competitiva en el mercado. Además, su ubicación geográfica favorece el acceso a recursos naturales esenciales, como la caliza, lo que optimiza su cadena de suministro.

### *Nómina de Empleados*

Caleras San Juan S.A. cuenta con un equipo de aproximadamente 150 empleados, que se distribuyen en diversas áreas, asegurando un funcionamiento eficiente y productivo de la empresa. Esta nómina incluye tanto personal administrativo como operativos en planta.

### *Áreas de la Empresa*

- ⇒ Producción: Encargada de la fabricación de cal y sus derivados, esta área opera las instalaciones y supervisa los procesos de producción, garantizando la calidad del producto final.

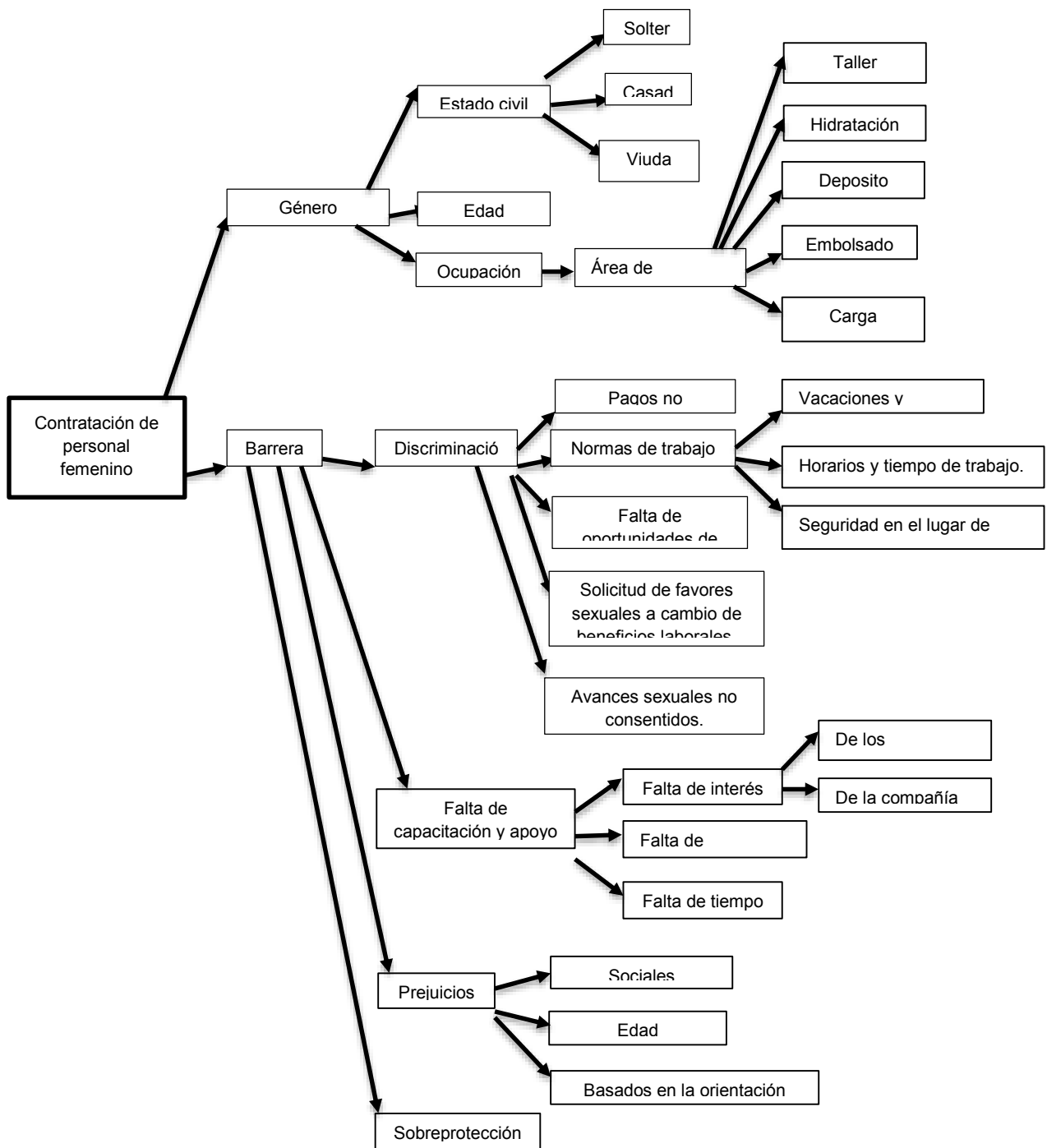
- ⇒ Calidad: Se encarga de realizar controles y pruebas en cada etapa del proceso productivo, asegurando que los estándares de calidad se cumplan.
- ⇒ Logística: Responsable de la gestión de la cadena de suministro, incluyendo el transporte y la distribución de productos a clientes locales y nacionales.
- ⇒ Ventas y Marketing: Esta área se ocupa de la promoción y comercialización de los productos de la empresa, estableciendo relaciones con clientes y buscando nuevas oportunidades de mercado.
- ⇒ Recursos Humanos: Se encarga de la gestión del personal, incluyendo la capacitación, desarrollo profesional y bienestar de los empleados.
- ⇒ Mantenimiento: Encargada del mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria e instalaciones, asegurando el correcto funcionamiento de la planta.
- ⇒ Sostenibilidad y Medio Ambiente: Esta área se centra en implementar prácticas sostenibles y reducir el impacto ambiental de las operaciones, promoviendo la responsabilidad social de la empresa.

Entre las características distintivas de Caleras San Juan S.A. se encuentran su enfoque en la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente. La empresa ha implementado prácticas de producción responsables, minimizando su impacto ecológico y fomentando la reutilización de materiales. Asimismo, Caleras San Juan S.A. se destaca por su atención al cliente y la capacidad de ofrecer soluciones personalizadas, adaptándose a las necesidades específicas de cada proyecto.

Con una sólida reputación en el mercado, Caleras San Juan S.A. continúa siendo un referente en la industria de la cal, contribuyendo al desarrollo económico y social de la región y del país en general. Su trayectoria y compromiso con la excelencia la posicionan como una opción confiable para sus clientes en Argentina y en otros mercados internacionales.

### **2.3 Operacionalización de la variable**

La variable general analizada de esta investigación, vinculada a las “características en la contratación del personal femenino, en el área de la producción de caleras san juan s.a.” sirvió como base y estructura de sus subvariables particulares, las cuales involucran por un lado “Las Barreras” actualmente empleadas en las sedes del objeto de estudio, y, por otro lado “Las características del género femenino”.



### **III. RESULTADOS:**

Después de aplicar las técnicas de recolección de datos detalladas en el capítulo anterior, se procedió a recabar una gran cantidad de información relevante.

Estos datos fueron cuidadosamente tabulados y organizados de manera sistemática para facilitar la posterior elaboración de conclusiones significativas.

El proceso de tabulación no solo implicó la recopilación de datos brutos, sino también la categorización y clasificación de la información para su análisis más detallado. Una vez completada la fase de recolección de datos, se inició el riguroso proceso de procesamiento de la información recopilada. Este proceso incluyó varias etapas, que van desde la tabulación inicial de los datos hasta un análisis exhaustivo y una discusión profunda. Durante este proceso, se llevaron a cabo análisis cuantitativos y cualitativos para explorar en profundidad las características de los vínculos interpersonales y el clima laboral en la empresa.

Se examinaron patrones, tendencias y relaciones entre variables clave para comprender mejor la dinámica organizacional y su impacto en los conflictos internos. La descripción detallada de los resultados obtenidos de cada una de las técnicas utilizadas se presenta a continuación, proporcionando una visión completa y detallada de los hallazgos. Cada conjunto de datos se analizó cuidadosamente en relación con los objetivos establecidos en el trabajo integrador final, garantizando así la coherencia y relevancia de las conclusiones extraídas. Este enfoque metodológico exhaustivo garantizó la validez y fiabilidad de los resultados, proporcionando una base sólida para las recomendaciones y acciones futuras.

### 3.1 Entrevista

En la entrevista (**Ver anexo 1**) realizada a la gerente comercial y logística de la CALERA SAN JUAN S.A. con el objetivo de responder al primer objetivo específico, se obtienen los resultados expresados a continuación.

En cuanto al puesto el entrevistado nos brindó la siguiente respuesta “Como gerente del departamento de comercial y logística, mi responsabilidad abarca la gestión integral de las ventas, cotizaciones, servicios post venta y atención de reclamos. En cuanto a logística, superviso la carga y descarga tanto en nuestra planta como en la del cliente, asegurando un flujo eficiente de materiales”.

Respecto a las palabras que caracterizan a la empresa, la gerente expresa detalladamente sus funciones, respondiendo lo siguiente: “Como gerente de comercial y logística en Caleras San Juan, mi función principal es liderar las actividades relacionadas con la venta de cal y la gestión logística de su distribución. Esto implica desarrollar estrategias de ventas efectivas para aumentar la cuota de mercado y garantizar una distribución eficiente del producto, tanto en nuestra planta como en las instalaciones de nuestros clientes. Además, superviso el manejo de la carga y descarga de materiales para asegurar la integridad y la puntualidad en las entregas”.

En referencia a los gustos y preferencias en el puesto de trabajo, la gerente nos respondió: “Lo que más valoro de mi trabajo como gerente en comercial y logística en Caleras San Juan es la oportunidad de enfrentar desafíos diversos y contribuir al éxito de la empresa en un entorno dinámico. Disfruto especialmente de la interacción con clientes y proveedores, así como del desarrollo de estrategias comerciales y logísticas que generen un impacto positivo en el

negocio. Como mujer en un puesto de liderazgo, me enorgullece poder inspirar y motivar a otros a alcanzar sus metas, mientras trabajo para superar los obstáculos y promover la igualdad de género en el ámbito laboral”.

En alusión a los desafíos que propone el puesto nos transmitió lo siguiente:

“Actualmente, uno de los principales desafíos que estamos teniendo es la próxima inauguración del tercer Horno Maerz, como parte de un proyecto que contempla la instalación de un total de 5 hornos de tecnología suiza, considerada entre las mejores del mundo. Cada horno tendrá la capacidad de producir 350 toneladas por día. El reto para el departamento comercial radica en encontrar y desarrollar mercados que puedan absorber este aumento en la oferta de manera eficiente, así como en garantizar una logística de entrega ágil y efectiva para satisfacer la demanda creciente de material”.

Respecto a la cultura laboral en la empresa se respondió lo siguiente: La cultura laboral en Caleras San Juan se distingue por su compromiso con la responsabilidad social, ambiental y empresarial. En nuestra empresa, valoramos la seguridad en el trabajo y promovemos un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados. Además, fomentamos activamente la participación del personal femenino en todos los niveles de la organización, reconociendo y valorando sus contribuciones al éxito de la empresa.

En cuanto al espacio de trabajo la gerente describió que: “Sí, me siento muy cómoda en mi espacio de trabajo en Caleras San Juan. Después de muchos años de dedicación y crecimiento constante en esta empresa, he desarrollado un fuerte sentido de pertenencia y familiaridad con mi entorno laboral. Esta

trayectoria me ha permitido adaptarme y prosperar en mi rol de gerente en comercial y logística, lo que contribuye a mi bienestar y satisfacción laboral”.

En referencia a la igualdad de género en la empresa, la gerente comento la siguiente respuesta sobre el tema: “En Caleras San Juan, hemos observado un notable progreso en términos de igualdad de género en los últimos tres años. Inicialmente, el porcentaje de personal femenino representaba tan solo un 5% de nuestra fuerza laboral, pero gracias a nuestros esfuerzos y políticas enfocadas, hoy en día hemos logrado aumentar ese porcentaje al 20%. Esto refleja nuestro compromiso con la igualdad de género y el reconocimiento del valor y la contribución que las mujeres aportan a nuestra empresa. Además, tenemos una política establecida que reafirma nuestro compromiso de continuar aumentando el porcentaje de personal femenino en nuestra organización”.

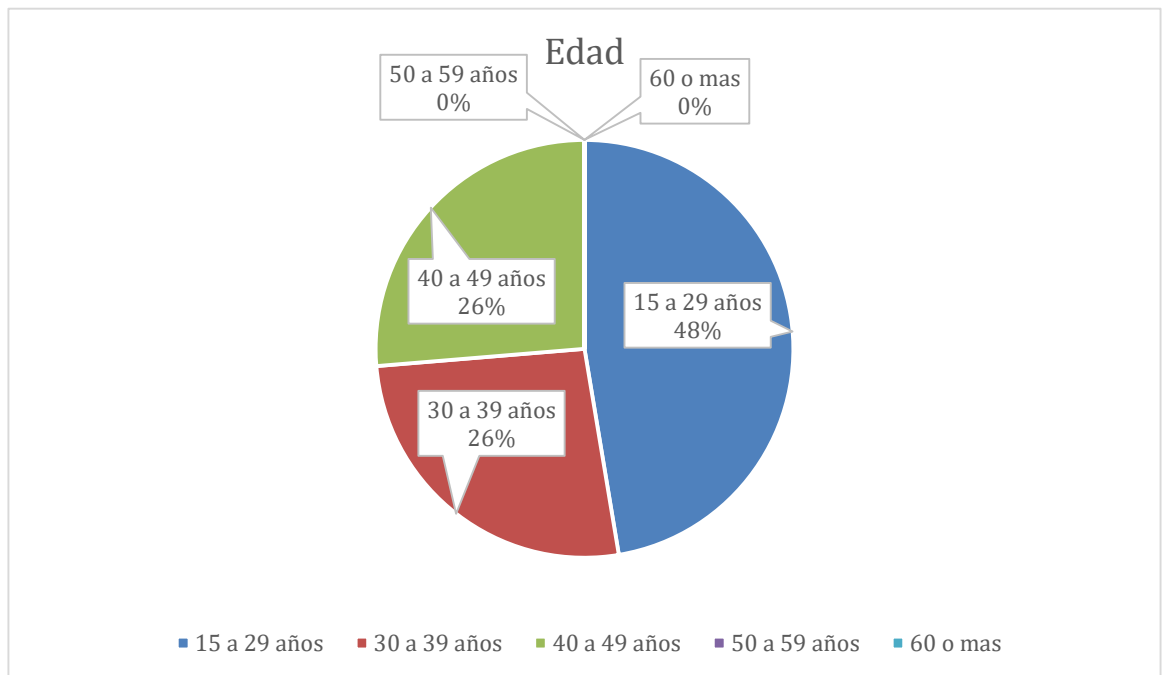
Por último, nos enfocamos en diversidad e inclusión laboral, la cual nos brindó información sobre si se realizan “cursos o capacitaciones” de la misma, la cual al concluir nos respondió: “Sí, hemos participado en diversas capacitaciones y charlas tanto internas como externas en Caleras San Juan. Además de las capacitaciones internas, hemos recibido entrenamiento por parte de nuestros clientes, como AySA (Agua y Saneamiento Argentina), a través del programa “Sello Violeta”. Este programa nos brinda capacitaciones específicas sobre diversidad e inclusión laboral. Al cumplir con los requisitos y capacitaciones establecidos, recibimos un sello violeta que certifica nuestro compromiso con estos valores y nos distingue como una empresa que promueve la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral”.

La entrevista estructurada con la gerente comercial y logística de Caleras San Juan, proporciona una visión detallada de su papel multifacético en la empresa y su perspectiva sobre la dinámica laboral en un sector crucial como la comercialización de cal y la gestión logística asociada. Desde una perspectiva más amplia, su experiencia y visión proporcionan una mirada reveladora sobre los desafíos y oportunidades que enfrenta una empresa en la industria de los materiales de construcción. Como gerente del departamento de comercial y logística, Alejandra asume una serie de responsabilidades clave que abarcan desde la gestión integral de las ventas, cotizaciones y servicios post venta hasta la atención de reclamos. Además, supervisa la logística de carga y descarga tanto en la planta de la empresa como en las instalaciones de los clientes, asegurando un flujo eficiente de materiales en toda la cadena de suministro. Su enfoque en el desarrollo de estrategias comerciales y logísticas efectivas para aumentar la cuota de mercado y garantizar una distribución eficiente del producto es fundamental para el crecimiento y la sostenibilidad del negocio. Especialmente relevante es su mención del desafío actual relacionado con la próxima inauguración del tercer Horno Maerz y el proyecto asociado de instalar cinco hornos de tecnología suiza en total. Esta expansión implica un aumento significativo en la capacidad de producción, lo que requiere encontrar y desarrollar mercados que puedan absorber esta oferta adicional de manera eficiente, así como garantizar una logística de entrega ágil y efectiva para satisfacer la creciente demanda de material. En cuanto a la cultura laboral en Caleras San Juan, Alejandra destaca el compromiso de la empresa con la responsabilidad social, ambiental y empresarial. Se promueve un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados, con un enfoque particular en la participación activa del personal femenino en todos los niveles de la organización. Alejandra misma destaca su comodidad en el espacio de trabajo

de la empresa, destacando el sentido de pertenencia y familiaridad que ha desarrollado a lo largo de los años. El compromiso de la empresa con la diversidad e inclusión se refleja en su participación en capacitaciones específicas sobre este tema, tanto internas como externas. Programas como el "Sello Violeta" de AySA han contribuido a reforzar este compromiso, proporcionando certificaciones que reconocen a la empresa como un líder en la promoción de la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. En resumen, la entrevista nos ofrece una visión detallada y perspicaz de su papel como gerente en el departamento de comercial y logística de Caleras San Juan, así como de la cultura laboral y los valores de la empresa en relación con la responsabilidad social, la igualdad de género y la diversidad e inclusión. Su compromiso y liderazgo son ejemplos inspiradores dentro de la organización, que continúa avanzando en un sector competitivo y en constante evolución.

### 3.2 Encuestas.

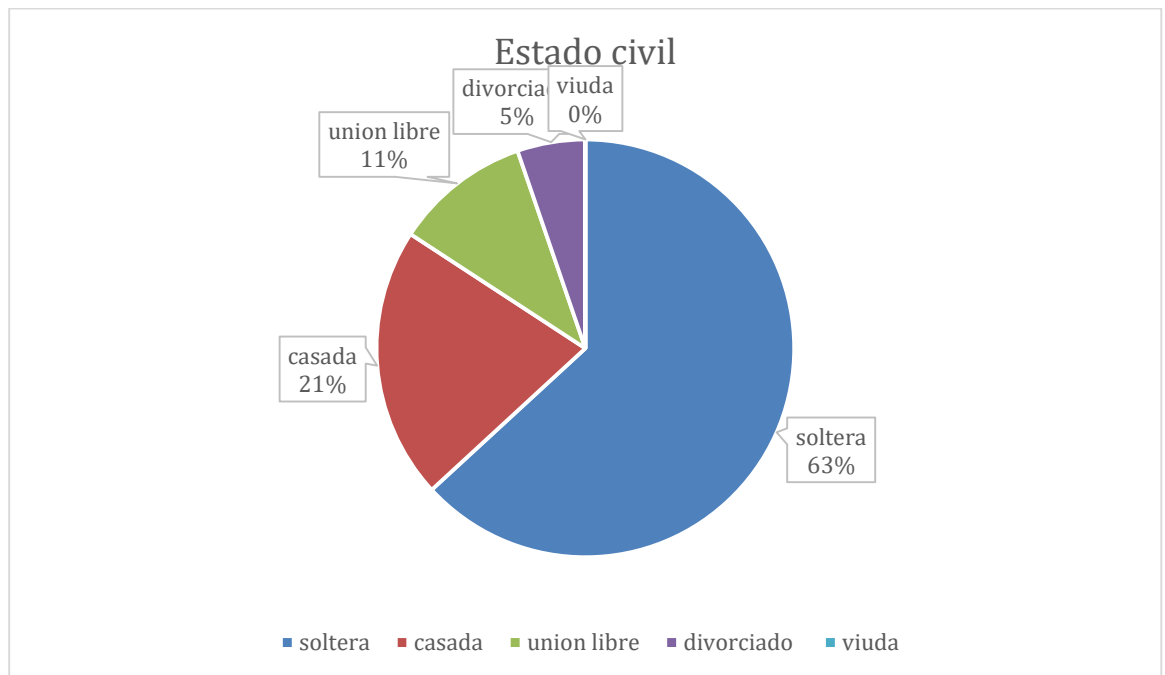
Grafico 1:



*Fuente: elaboración propia.*

El gráfico adjunto ilustra la distribución de edad de las 19 personas encuestadas. Se observa que el 48% de los encuestados pertenecen al grupo de edad de 15 a 29 años, mientras que el 26% corresponde a individuos de 30 a 39 años. Otro 26% representa personas de 40 a 49 años. No se registró ningún participante de 50 años en adelante, lo que indica una ausencia de este registro en la población que trabaja en caleras san juan. Este análisis demográfico proporciona una comprensión detallada de la distribución de edad dentro de la muestra encuestada, lo que puede ser fundamental para la interpretación precisa de los resultados obtenidos en el estudio.

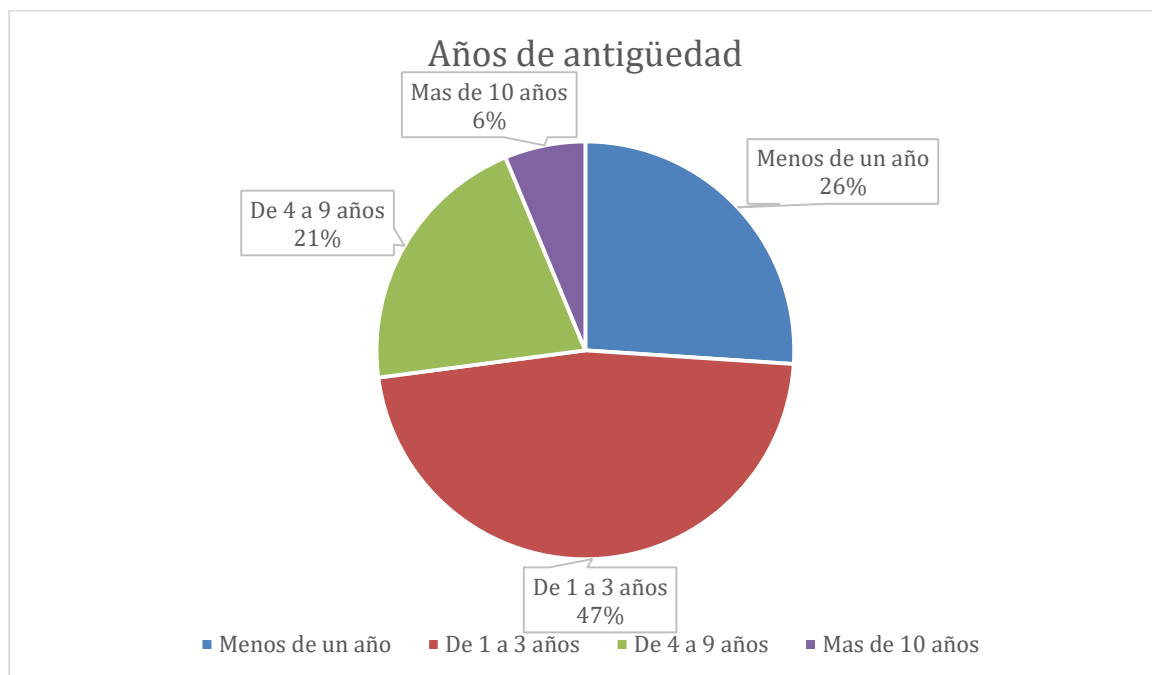
Grafico 2:



*Fuente: elaboración propia.*

El análisis del gráfico de torta sobre el estado civil de las empleadas de Caleras San Juan muestra que el 63% son solteras, el 21% están casadas, el 11% en unión libre, el 5% divorciadas y no hay empleadas viudas. Esto sugiere una población mayoritariamente joven y soltera, con una parte significativa que tiene compromisos familiares. La diversidad en las estructuras familiares y la ausencia de empleadas viudas son aspectos destacados que podrían influir en la dinámica laboral y la planificación de recursos humanos.

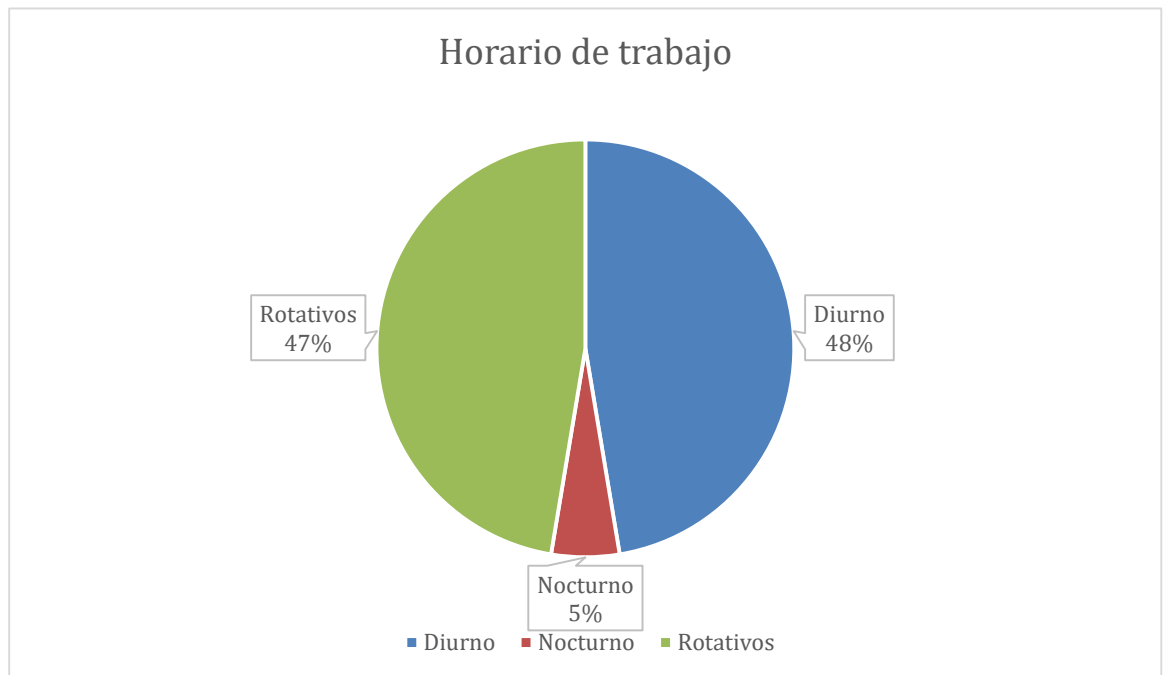
Grafico 3:



*Fuente: elaboración propia.*

El análisis del gráfico de torta sobre la antigüedad de las empleadas en Caleras San Juan indica que el 47% tiene entre 1 y 3 años de antigüedad, lo que sugiere una rotación laboral relativamente alta. Además, el 26% de las empleadas tienen menos de un año en la empresa, lo que puede indicar una tasa significativa de nuevas contrataciones. Por otro lado, el 21% de las empleadas tienen entre 4 y 9 años de antigüedad, lo que sugiere una presencia estable y una experiencia considerable en la empresa. Sin embargo, solo el 6% tiene más de 10 años de antigüedad, lo que refleja una menor proporción de empleadas con una larga trayectoria en la organización. Esta distribución de la antigüedad del personal sugiere una combinación de empleadas nuevas y experimentadas, lo que podría tener implicaciones en la capacitación y el desarrollo profesional dentro de la empresa.

Grafico 4:



Fuente: elaboración propia.

El análisis del gráfico sobre el horario de trabajo de las empleadas de la empresa muestra que el 48% trabaja en turno diurno, el 47% en turnos rotativos y solo el 5% en turno nocturno. Esto sugiere una distribución equilibrada, con una mayor flexibilidad en los turnos rotativos y medidas para proteger la salud y el bienestar de las empleadas en el turno nocturno.

Análisis de la encuesta en base a reclutamiento y selección de personal

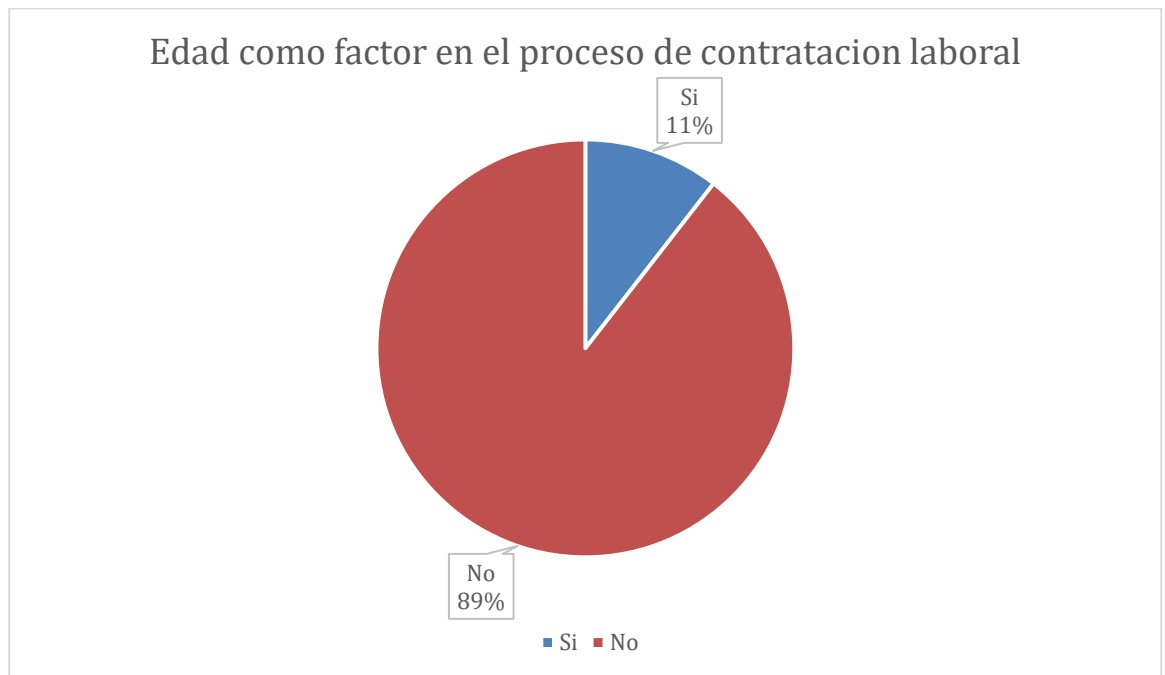
Grafico 5:



*Fuente: elaboración propia.*

El análisis de la variable de sexo en el proceso de contratación revela que el 95% de las respuestas indican que no hay discriminación por género en la contratación, mientras que solo el 5% indicó lo contrario. Esto sugiere que la empresa tiene una política de contratación inclusiva y que valora la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Sin embargo, el pequeño porcentaje de respuestas que sugieren discriminación resalta la importancia de continuar vigilando y promoviendo la equidad de género en todos los aspectos del proceso de contratación.

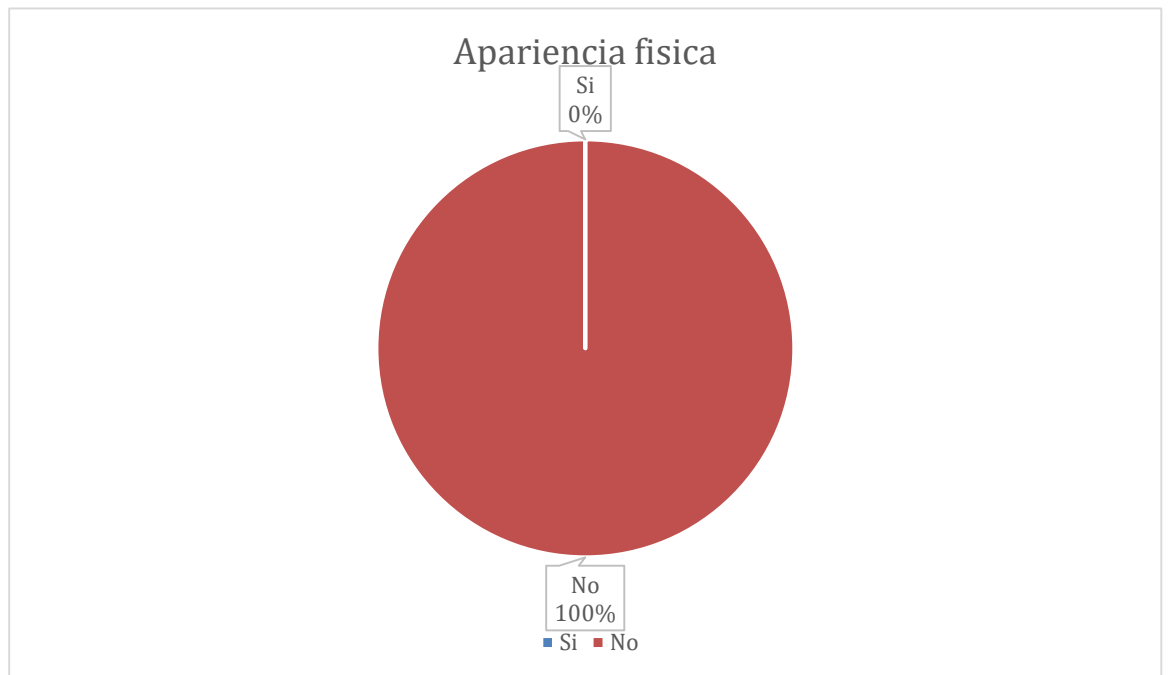
Grafico 6:



*Fuente: Elaboración propia.*

El análisis de la variable de edad en el proceso de contratación revela que el 89% de las respuestas indican que la edad no es un factor determinante en el proceso de contratación laboral, mientras que el 11% considera lo contrario. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados perciben que la empresa no discrimina basándose en la edad al contratar personal. Sin embargo, la presencia del 11% que percibe que la edad sí puede influir en el proceso de contratación indica la importancia de mantener una política de contratación inclusiva y libre de prejuicios relacionados con la edad. Es crucial que la empresa continúe promoviendo la igualdad de oportunidades independientemente de la edad de los candidatos, asegurando así un proceso de contratación justo y equitativo para todos los aspirantes.

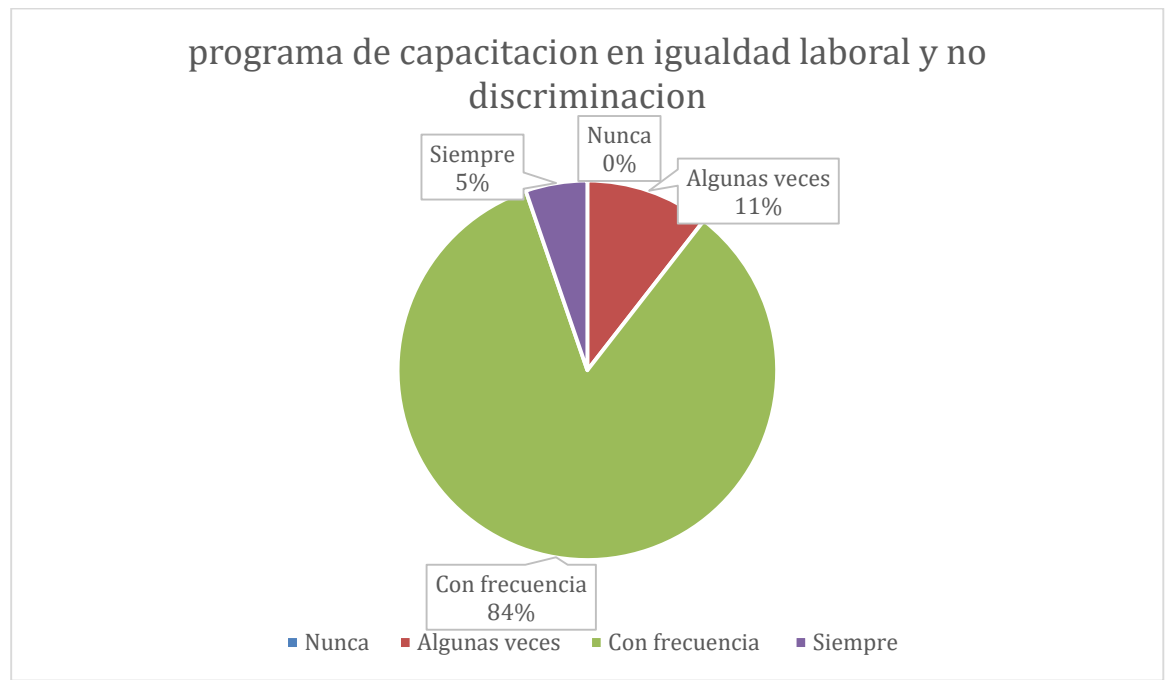
Grafico 7:



*Fuente: elaboración propia.*

El hecho de que el 100% de los encuestados afirmen que la apariencia física no es un factor en el proceso de contratación es alentador y sugiere que la empresa tiene una política de contratación basada en el mérito y la capacidad, en lugar de criterios superficiales. Esta conclusión refuerza la idea de que la empresa valora la diversidad y la igualdad de oportunidades, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y libre de prejuicios basados en la apariencia física.

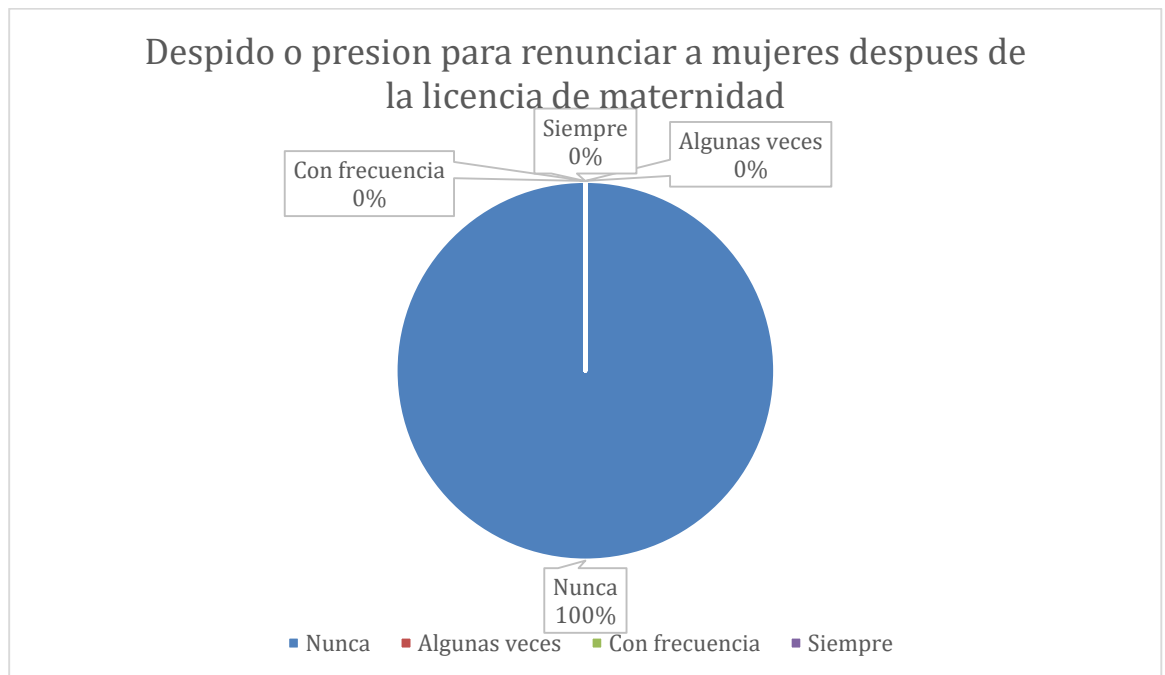
Grafico 8:



*Fuente: Elaboración propia*

Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva sobre la presencia de programas de capacitación en igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Con un 84% indicando que estos programas se implementan "con frecuencia" y el 5% mencionando que son una práctica "siempre" presente, refleja un compromiso significativo con la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación en el entorno laboral. Sin embargo, el 11% que menciona que estos programas se llevan a cabo "algunas veces" sugiere la necesidad de una mayor consistencia en la implementación de estas iniciativas. En general, los resultados indican un esfuerzo positivo por parte de la empresa para fomentar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.

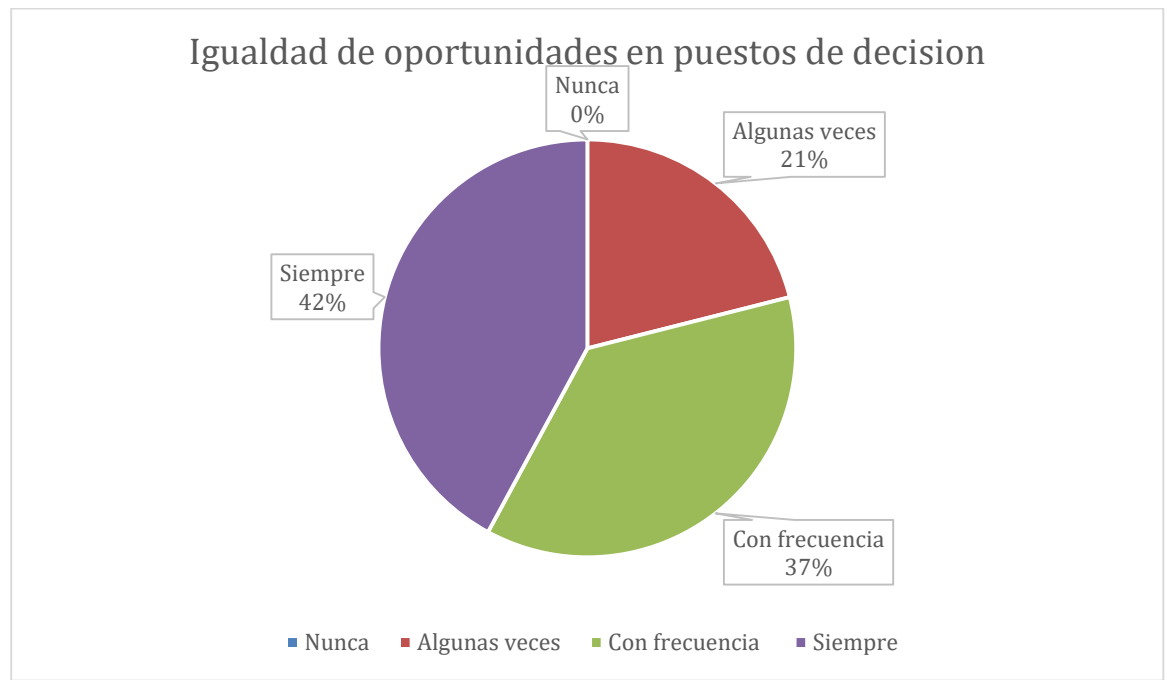
Grafico 9:



*Fuente: Elaboración propia*

Con un resultado del 100% indicando que nunca se ha despedido a ninguna mujer por embarazo o se le ha presionado para renunciar al regresar de la licencia de maternidad, se refleja un ambiente laboral donde se respeta y protege el derecho de las mujeres a la maternidad. Esto sugiere un compromiso firme de la empresa con la igualdad de género y el respeto a los derechos laborales de las mujeres, creando un entorno donde se valora y respalda la maternidad sin discriminación ni represalias.

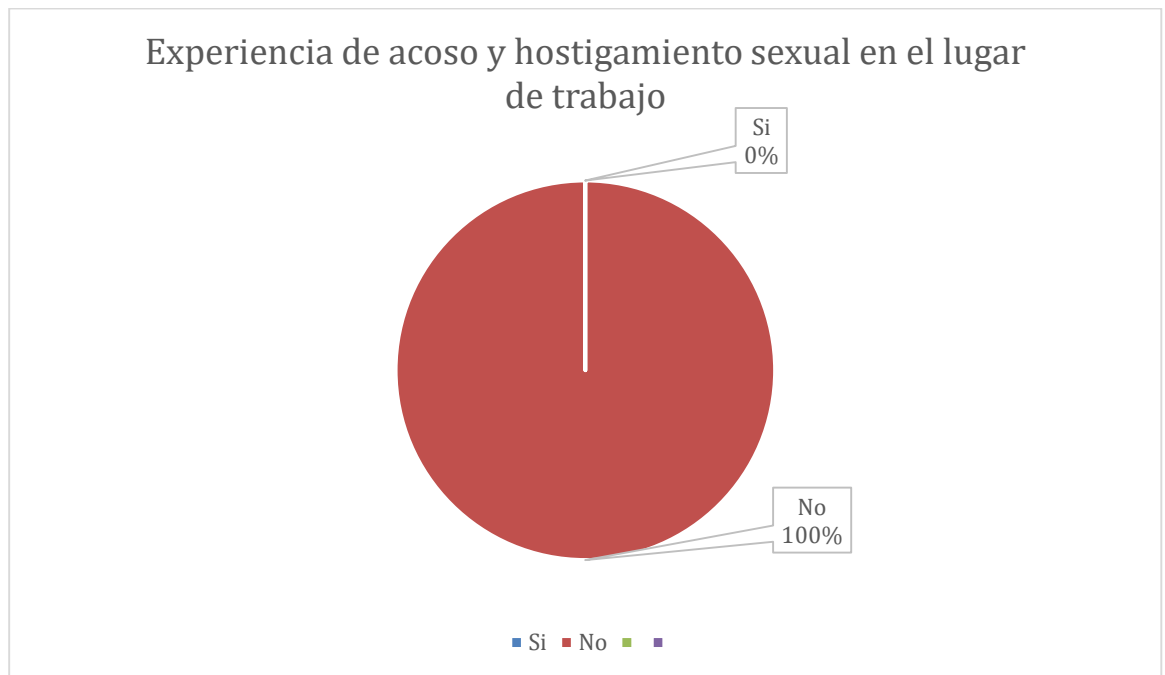
Grafico 10:



*Fuente: Elaboración propia*

Con un 42% indicando que siempre existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres en puestos de decisión, y un 37% mencionando que esto ocurre con frecuencia, se refleja una percepción positiva hacia la igualdad de oportunidades de género en el acceso a puestos de decisión en el centro de trabajo. Sin embargo, el 21% que menciona que esto sucede algunas veces sugiere que aún hay áreas de mejora en la consistencia de estas oportunidades. En general, los resultados indican un progreso hacia la equidad de género en la toma de decisiones, aunque también señalan la necesidad de continuar trabajando para garantizar una igualdad total en este aspecto.

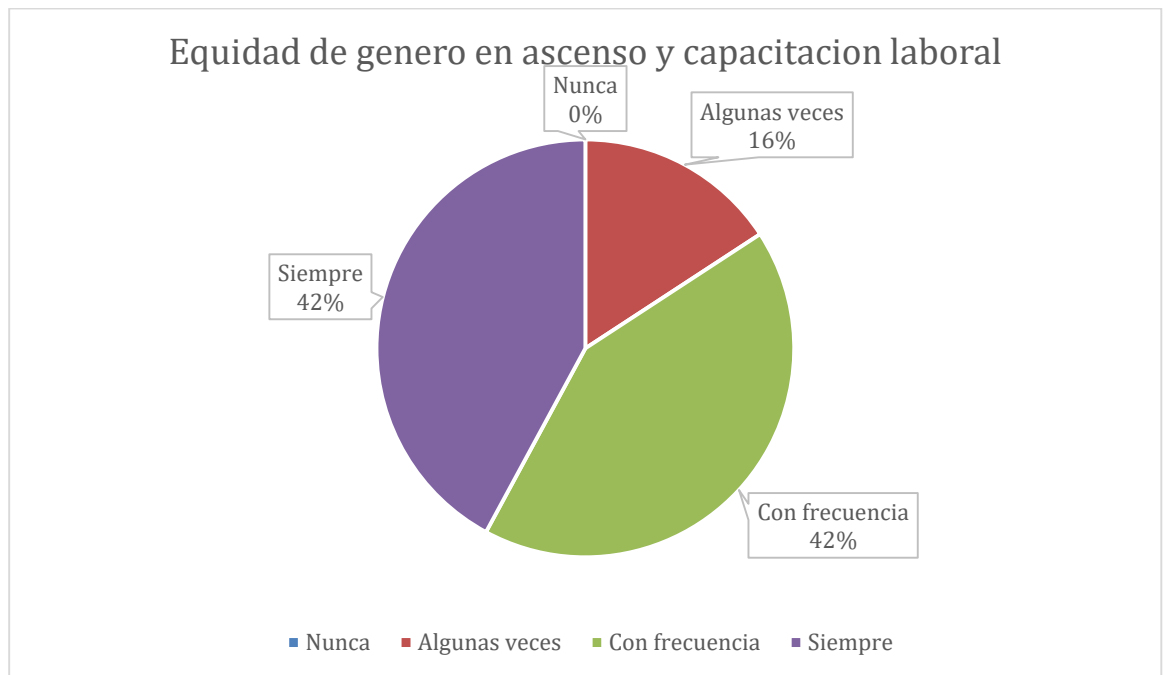
Grafico 11:



*Fuente: Elaboración propia*

Con el 100% de los encuestados indicando que no han experimentado comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o solicitudes de conversaciones indeseables relacionadas con asuntos sexuales en su lugar de trabajo, se refleja un ambiente laboral donde el acoso y el hostigamiento sexual no son tolerados. Esto sugiere que la empresa ha establecido políticas efectivas y un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde se promueve el respeto mutuo y se protege la dignidad de todos los empleados.

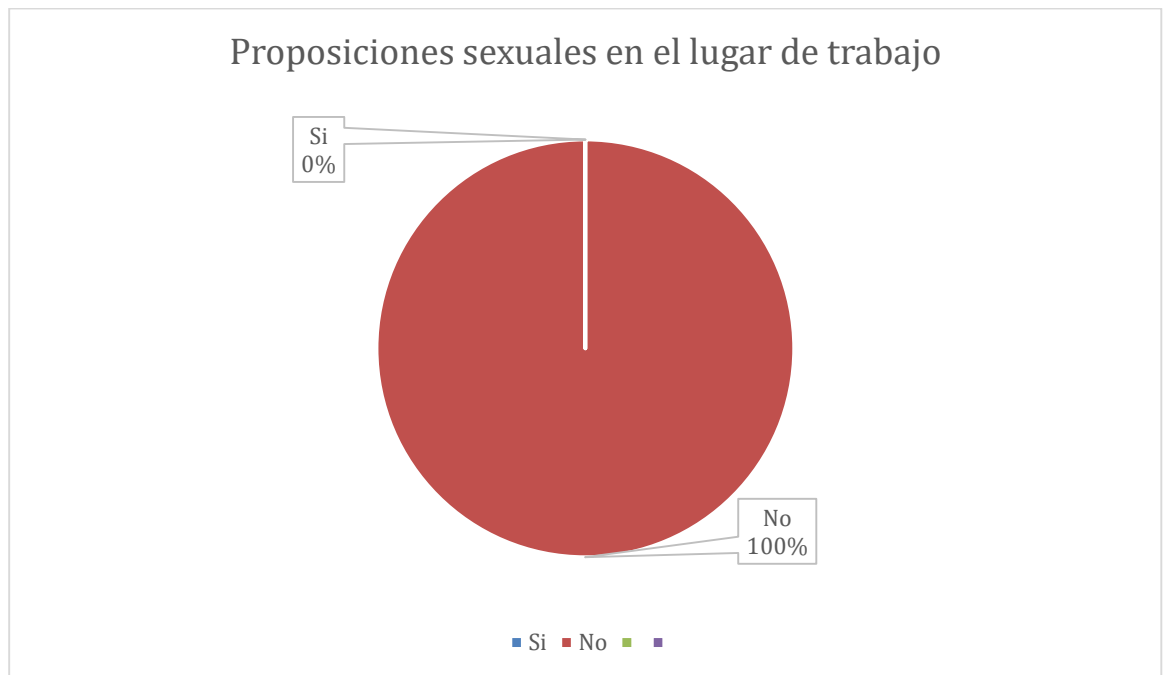
Grafico 12:



*Fuente: Elaboración propia*

Basándonos en los resultados, es evidente que hay una percepción positiva entre los encuestados respecto a la igualdad de oportunidades de ascenso y capacitación en el centro de trabajo. Con un 84% entre "siempre" y "con frecuencia", sugiere que la mayoría percibe que tanto mujeres como hombres tienen oportunidades equitativas de avanzar y recibir capacitación dentro de la empresa. Sin embargo, el 16% que indicó "algunas veces" podría señalar áreas de mejora en la consistencia de las políticas de desarrollo profesional. En general, los datos reflejan un ambiente laboral donde se valora la igualdad de género en las oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

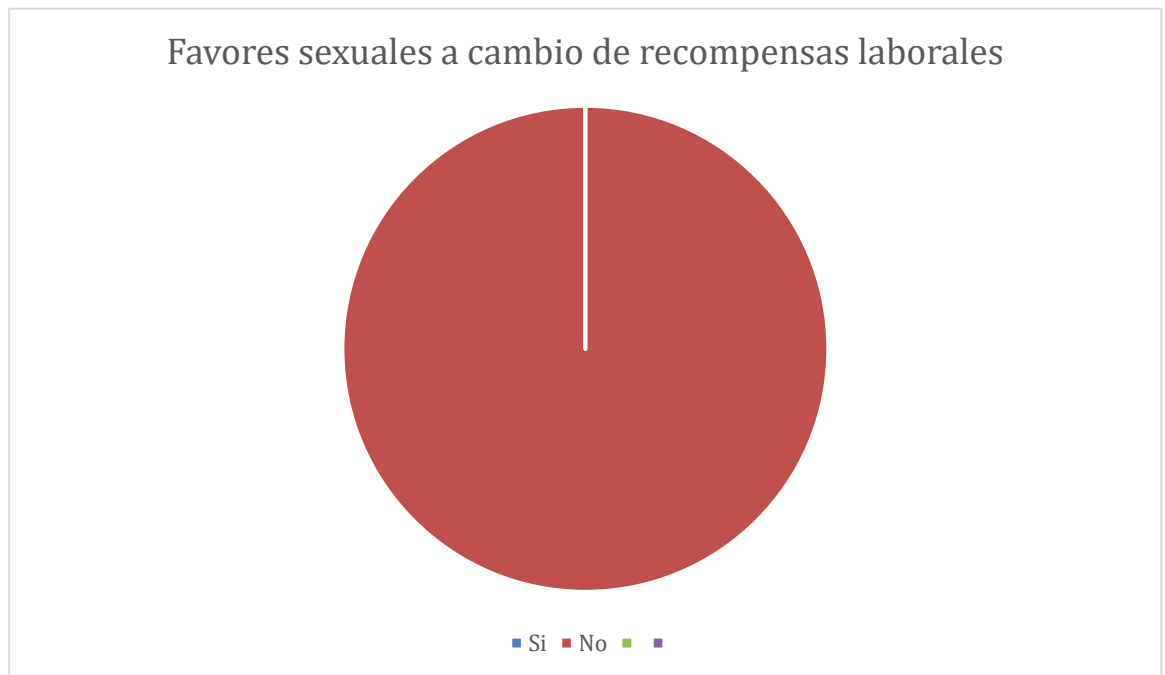
Grafico 13:



*Fuente: Elaboración propia*

Con el 100% de los encuestados indicando que no han recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual en su lugar de trabajo, se refleja un ambiente laboral donde el comportamiento inapropiado y el acoso sexual son inexistentes. Esto sugiere que la empresa ha establecido políticas claras y un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde se promueve el profesionalismo y se protege la integridad de todos los empleados.

Grafico 14:



*Fuente: Elaboración propia*

Con el 100% indicando que no han experimentado solicitudes de favores sexuales a cambio de recompensas laborales en su centro de trabajo, se refleja un ambiente laboral donde el comportamiento inapropiado y la coerción sexual no tienen cabida. Esto sugiere que la empresa ha establecido políticas sólidas y un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde se valora la integridad y se protege la dignidad de todos los empleados.

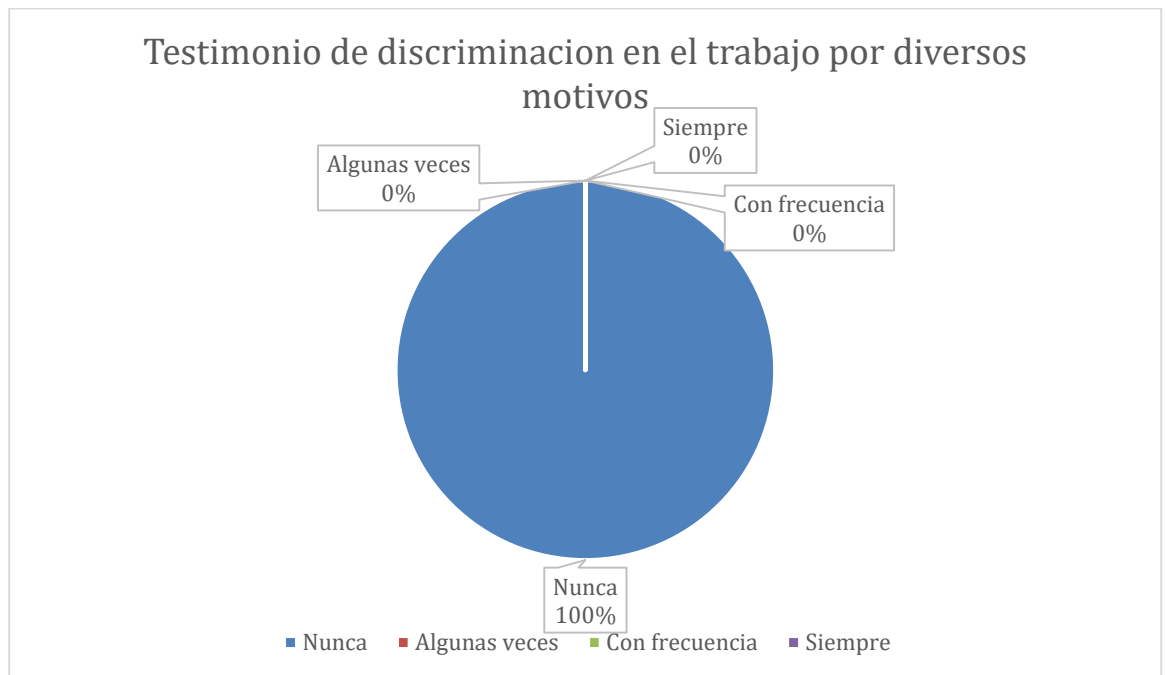
Grafico 15:



*Fuente: Elaboración propia*

Con el 100% indicando que no han experimentado contacto físico sexual no deseado en su lugar de trabajo, se destaca un ambiente laboral donde se respeta la integridad personal y se evita el comportamiento inapropiado. Esto sugiere que la empresa ha establecido políticas claras y un entorno laboral seguro, donde se promueve el respeto mutuo y se protege la dignidad de todos los empleados.

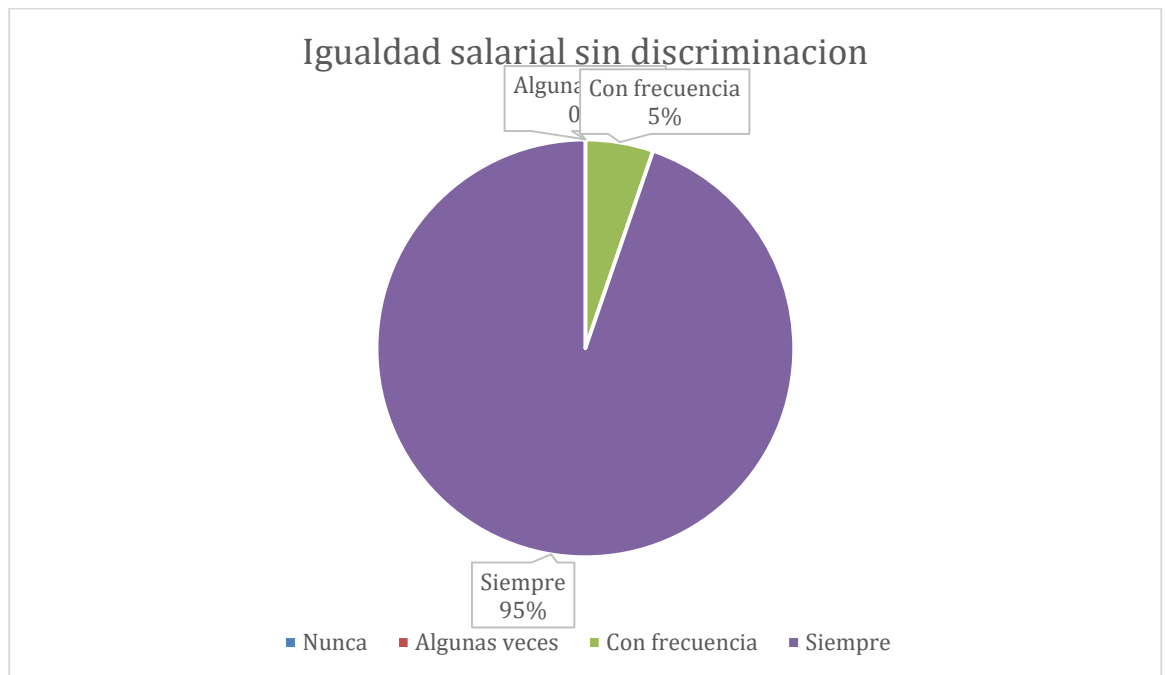
Grafico 16:



*Fuente: Elaboración propia*

Con el 100% indicando que nunca han sido testigos de actos discriminatorios en el lugar de trabajo por motivos de género, edad, apariencia, discapacidad, u otros, se refleja un ambiente laboral donde se promueve la inclusión y el respeto mutuo. Esto sugiere que la empresa ha establecido políticas sólidas y un entorno laboral seguro, donde se valora la diversidad y se protege la dignidad de todos los empleados.

Grafico 17:



*Fuente: Elaboración propia*

Con el 95% indicando que siempre reciben igual salario por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales, y el 5% mencionando que esto sucede con frecuencia, se refleja una percepción mayoritariamente positiva hacia la igualdad salarial en el lugar de trabajo. Esto sugiere que la empresa ha establecido políticas sólidas para garantizar la equidad salarial y promover un ambiente laboral justo y respetuoso. La falta de respuestas que indiquen lo contrario refuerza la idea de que la empresa mantiene altos estándares en cuanto a igualdad salarial y no tolera la discriminación en este aspecto.

## **IV. DISCUSION**

### **4.1 Conclusiones**

En el presente informe se presenta un análisis detallado de la fuerza laboral y las prácticas de recursos humanos en Caleras San Juan, basado en datos recopilados a través de encuestas. El objetivo es proporcionar una comprensión profunda de la demografía de los empleados, así como de las percepciones y prácticas relacionadas con el reclutamiento, la selección y el ambiente laboral en la empresa.

El análisis de la distribución de edad revela una tendencia hacia una fuerza laboral más joven, con un 48% de los encuestados pertenecientes al grupo de edad de 15 a 29 años. Sin embargo, la ausencia de participantes de 50 años en adelante plantea interrogantes sobre la representación de diferentes grupos etarios en la empresa y sugiere la necesidad de examinar más de cerca las estrategias de reclutamiento y retención para personas mayores.

En cuanto al estado civil, se observa una diversidad de situaciones familiares entre los empleados, con un 63% de ellos siendo solteros, pero también una proporción significativa que está casada, en unión libre o divorciada. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar las diferentes necesidades y compromisos familiares al diseñar políticas y programas de recursos humanos.

El análisis de la antigüedad en la empresa revela una combinación de empleados relativamente nuevos y experimentados. Si bien el 47% tiene entre 1 y 3 años de antigüedad, indicando una rotación laboral significativa, también se observa un 21% con entre 4 y 9 años de antigüedad, lo que sugiere una presencia estable y una experiencia considerable en la empresa. Sin embargo, la

proporción relativamente baja de empleados con más de 10 años de antigüedad indica la necesidad de mejorar la retención a largo plazo del personal.

Los resultados de la encuesta indican una percepción general positiva hacia la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación, con la mayoría de los encuestados sintiendo que no hay discriminación por género, edad o apariencia física. Sin embargo, la presencia de algunas percepciones de discriminación resalta la importancia de mantener vigilancia y promover prácticas inclusivas en todas las etapas del proceso de contratación.

En términos de ambiente laboral, los datos reflejan un compromiso firme con la igualdad de género y la eliminación de la discriminación y el acoso sexual. La empresa parece haber establecido políticas claras y un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde se promueve el respeto mutuo y se protege la dignidad de todos los empleados.

Asimismo, se observa que la empresa ha avanzado en el desarrollo de programas de capacitación y concienciación sobre diversidad e inclusión, los cuales son valorados por el personal. Estas iniciativas no solo fomentan un entorno de respeto y equidad, sino que también contribuyen a la mejora continua en el clima laboral. Sin embargo, sería beneficioso ampliar estos programas para alcanzar a todos los niveles de la organización y fortalecer aún más la cultura inclusiva de la empresa.

Otra observación relevante es la necesidad de implementar estrategias adicionales para la retención de talento, especialmente en roles con altas demandas de capacitación y experiencia. Una mayor estabilidad en la fuerza

laboral podría contribuir a una mayor eficiencia y productividad en las operaciones, además de reforzar el compromiso y sentido de pertenencia de los empleados. Por ello, sería recomendable evaluar programas de desarrollo profesional y planes de carrera que permitan a los empleados visualizar un futuro a largo plazo dentro de la organización.

Finalmente, se recomienda a la empresa que continúe fortaleciendo su cultura organizacional mediante la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las áreas de su operación. Además, se sugiere realizar un seguimiento regular de las percepciones y prácticas de recursos humanos para identificar áreas de mejora y garantizar un ambiente de trabajo justo, seguro y respetuoso para todos los empleados.

#### **4.2 Propuestas**

En el contexto dinámico de la industria moderna, la igualdad de género y la inclusión en el lugar de trabajo son temas de creciente importancia y atención. Para empresas como Caleras San Juan, que operan en sectores tradicionalmente dominados por hombres, la promoción de la contratación femenina en áreas clave como la producción no solo es una cuestión de equidad, sino también de maximización del talento y el potencial humano disponible. Reconociendo esta necesidad, este informe presenta una serie de propuestas destinadas a mejorar y fortalecer la contratación y retención de mujeres en el área de producción de Caleras San Juan.

Las propuestas presentadas abarcan una amplia gama de áreas, desde la implementación de programas de retención a largo plazo hasta la promoción de una cultura laboral inclusiva y equitativa. Cada propuesta está diseñada para

abordar desafíos específicos y aprovechar oportunidades para fomentar un ambiente de trabajo que valore y respalde la contribución de las mujeres en la producción. Al implementar estas propuestas de manera integral y estratégica, Caleras San Juan puede avanzar hacia una mayor equidad de género en su fuerza laboral y fortalecer su posición como un empleador líder en su industria.

A lo largo de este informe, se explorarán en detalle cada una de las propuestas presentadas, destacando su importancia, objetivos específicos y posibles beneficios para la empresa. Además, se proporcionarán recomendaciones prácticas para la implementación efectiva de estas propuestas, con el objetivo final de promover una cultura organizacional inclusiva, equitativa y centrada en el talento humano.

#### **A. Programas de Retención a Largo Plazo:**

- **Incentivos y Beneficios Específicos para Mujeres en Producción:** La implementación de programas de retención a largo plazo diseñados específicamente para las mujeres en el área de producción puede ser fundamental para asegurar su compromiso y permanencia en la empresa. Estos programas podrían incluir una variedad de incentivos y beneficios adaptados a las necesidades y desafíos únicos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo. Por ejemplo, ofrecer opciones flexibles de horario que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares podría ser una estrategia efectiva para mejorar la satisfacción y la retención. Además, la provisión de programas de bienestar centrados en la salud y el bienestar de las mujeres, como cuidado infantil subsidiado, servicios de asesoramiento y apoyo para la maternidad, puede demostrar el compromiso de la empresa con el bienestar integral de sus empleadas. Asimismo, el desarrollo

de oportunidades de desarrollo profesional y avance en roles de liderazgo específicamente dirigidos a las mujeres en producción puede ser una forma efectiva de fomentar su compromiso a largo plazo con la organización.

#### **B. Diversificación del Reclutamiento:**

- Alianzas con Organizaciones de Mujeres en la Industria: La diversificación del reclutamiento a través de alianzas estratégicas con organizaciones de mujeres en la industria puede ser una estrategia efectiva para ampliar la base de talento y atraer candidatas calificadas y diversas al área de producción de Caleras San Juan. Establecer colaboraciones con asociaciones profesionales de mujeres en ingeniería, producción y otras áreas relacionadas puede proporcionar acceso a una red más amplia de talento femenino y aumentar la visibilidad de la empresa entre las mujeres que buscan oportunidades de carrera en la industria. Además, la participación en eventos y conferencias dirigidos a mujeres en la industria puede ser una forma efectiva de reclutar candidatas talentosas y establecer conexiones significativas con líderes y profesionales influyentes en el campo. Al fortalecer las relaciones con estas organizaciones y participar activamente en eventos y actividades dirigidas a mujeres en la industria, Caleras San Juan puede mejorar su capacidad para reclutar y retener talento femenino en el área de producción.

#### **C. Formación en Diversidad e Inclusión:**

- Seminarios y Talleres sobre Equidad de Género en el Trabajo: La implementación de seminarios y talleres específicos sobre equidad de género en el trabajo puede ser una forma efectiva de fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para las mujeres en el área de producción de Caleras San Juan. Estos programas de formación pueden abordar una variedad de temas

relacionados con la equidad de género, incluyendo la identificación y gestión de sesgos de género, la promoción de un liderazgo inclusivo y el fomento de una cultura organizacional que valore y respete las contribuciones de todas las personas, independientemente de su género. Al proporcionar a los empleados en el área de producción la oportunidad de participar en estos programas de formación, Caleras San Juan puede mejorar la conciencia y la comprensión de las cuestiones de equidad de género en el lugar de trabajo y promover una cultura de respeto y colaboración entre todos los miembros del equipo. Además, la capacitación en habilidades de comunicación y trabajo en equipo puede ayudar a fomentar un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las voces sean valoradas y respetadas.

#### **D. Evaluación Continua del Ambiente Laboral:**

- Encuestas de Clima Laboral Focalizadas en las Mujeres en Producción: La realización de encuestas de clima laboral específicas para las mujeres en el área de producción puede proporcionar información valiosa sobre sus experiencias y percepciones sobre el ambiente de trabajo y la cultura organizacional de Caleras San Juan. Estas encuestas podrían abordar una variedad de temas relevantes para las mujeres en la producción, incluyendo la equidad de género, el desarrollo profesional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Al recopilar datos detallados sobre las experiencias y percepciones de las mujeres en el área de producción, la empresa puede identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias específicas para abordar las preocupaciones y necesidades únicas de este grupo demográfico. Además, la realización de encuestas de seguimiento periódicas puede ayudar a monitorear el progreso a lo largo del tiempo y evaluar

el impacto de las iniciativas de mejora en la satisfacción y el compromiso de las mujeres en producción.

#### **E. Mentoría y Desarrollo Profesional:**

- Programas de Mentoría para Mujeres en Producción: La implementación de programas de Mentoría específicos para mujeres en el área de producción puede ser una forma efectiva de fomentar su desarrollo profesional y avance en la organización. Estos programas podrían emparejar a las empleadas más nuevas o menos experimentadas con mentoras más experimentadas y/o líderes en el área de producción, proporcionándoles orientación, apoyo y oportunidades de aprendizaje personalizado. Al participar en programas de mentoría, las mujeres en producción pueden beneficiarse de la experiencia y el conocimiento de sus mentoras, desarrollar habilidades clave para el éxito en sus roles y avanzar en sus carreras de manera significativa. Además, la mentoría puede ayudar a fomentar un sentido de comunidad y pertenencia entre las mujeres en producción, proporcionándoles una red de apoyo y recursos para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en el lugar de trabajo.

#### **F. Revisión Periódica de Políticas y Procedimientos:**

- Auditorías de Políticas de Recursos Humanos desde una Perspectiva de Género: La realización de auditorías regulares de las políticas y procedimientos de recursos humanos desde una perspectiva de género puede ayudar a identificar posibles sesgos o barreras que puedan estar afectando la contratación, el desarrollo y el avance de las mujeres en el área de producción. Estas auditorías podrían examinar una variedad de políticas y prácticas, incluyendo las políticas de reclutamiento y selección, las prácticas de compensación y beneficios, las oportunidades de desarrollo profesional y las

políticas de conciliación trabajo-familia. Al identificar y abordar los posibles sesgos o barreras en estas áreas, Caleras San Juan puede promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en producción y crear un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo para todos los empleados.

#### **G. Comunicación Transparente y Abierta:**

- Foros de Discusión sobre Igualdad de Género en Producción: La organización de foros de discusión abierta y transparente sobre igualdad de género en producción puede ser una forma efectiva de fomentar el diálogo y la colaboración entre los empleados en el área de producción de Caleras San Juan. Estos foros podrían proporcionar un espacio seguro y respetuoso donde las mujeres en producción puedan compartir sus experiencias, ideas y preocupaciones sobre temas relacionados con la igualdad de género en el lugar de trabajo. Al facilitar la comunicación abierta y honesta entre los empleados, la empresa puede identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para abordar las preocupaciones y necesidades de las mujeres en producción. Además, la organización de estos foros puede ayudar a fomentar un sentido de comunidad y pertenencia entre los empleados en el área de producción, fortaleciendo las relaciones interpersonales y promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo.

#### **H. Promoción de Buenas Prácticas Laborales:**

- Campañas de Concientización sobre Equidad de Género en Producción: El lanzamiento de campañas de concientización sobre equidad de género en producción puede ser una forma efectiva de promover una cultura de respeto, inclusión y equidad en el lugar de trabajo de Caleras San Juan. Estas campañas podrían incluir una variedad de actividades y materiales de comunicación

diseñados para aumentar la conciencia y la comprensión de las cuestiones de género entre los empleados en el área de producción. Por ejemplo, se podrían organizar eventos educativos, proyectar películas o documentales relacionados con la igualdad de género, distribuir folletos informativos y compartir historias de éxito de mujeres en producción. Al involucrar activamente a los empleados en estas iniciativas, la empresa puede fomentar una mayor comprensión y apoyo a la equidad de género en el lugar de trabajo, y promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Al implementar estas estrategias de manera integral y estratégica, Caleras San Juan puede fortalecer su compromiso con la contratación femenina en el área de producción, promoviendo la igualdad de oportunidades y creando un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo para todas las empleadas.

## V. APENDICE

(Entrevista semi-estructurada a la Gerente comercial y logística de la Calera San Juan S.A.).

✚ Fecha:

✚ Puesto:

✚ Edad:

1. Cuéntenos sobre su puesto de trabajo. ¿Cuáles son sus labores?
2. ¿Podrías contarme un poco sobre tu papel y responsabilidades en el área comercial?
3. ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en el departamento de comercialización?
4. Nos podrías comentar ¿cuáles desafíos y/o objetivos enfrentas actualmente en tu área?
5. ¿Cómo describirías la cultura laboral en esta empresa?
6. ¿Te consideras cómoda en tu espacio de trabajo?
7. ¿Consideras que hay igualdad de género en tu empresa?

8. ¿Recordas haber participado en capacitaciones sobre diversidad e inclusión laboral? Si la respuesta es afirmativa, ¿Pudieron implementarla de forma correcta en la empresa?

## **Anexo 2: Encuesta auto-administrada – Cuestionario.**

(A personal femenino de producción de las Caleras San Juan S.A.).

¡Hola! Somos estudiantes de la Licenciatura en Recursos Humanos. A continuación, cuya finalidad es la recolección de información para el T.I.F. (Trabajo Final Integrador) de la carrera.

Para lograr una recolección de información eficiente, le pedimos que realice una lectura comprensiva de las interrogaciones planteadas y responda a las mismas con total sinceridad.

El siguiente cuestionario es completamente anónimo, es por eso que no deberá colocar su nombre en ninguna parte del mismo.

Muchas gracias por su colaboración.

 Fecha:

 Edad:

- \* De 15 a 29 años.
- \* 30 a 39 años.
- \* 40 a 49 años.
- \* 50 a 59 años.
- \* 60 y más.

 Estado civil o conyugal

- \* Soltera/o
- \* Casada/o
- \* Unión libre
- \* Divorciada/o
- \* Viuda/o

 Años de antigüedad en la calera

- \* Menos de un año

- \* De 1 a 3 años
- \* De 4 a 9 años
- \* Más de 10 años

 Horario de trabajo

- \* Diurno
- \* Nocturno

Solo para fines estadísticos de igualdad laboral y no discriminación, solicitamos  
conteste la siguiente pregunta de manera voluntaria:

 Formas parte de alguno de los siguientes sectores de la población:

- \* Si
- \* No

Reclutamiento y selección de personal

 Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre, que sus  
habilidades profesionales.

- \* Si
- \* No

 En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas  
jóvenes.

- \* Si
- \* No

 Para su contratación fue determinante su apariencia física

- \* Si
- \* No

 En su centro de trabajo, mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de  
ascenso y capacitación

- \* Nunca
- \* Algunas Veces

\* Con Frecuencia

\* Siempre

✚ En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.

\* Nunca

\* Algunas Veces

\* Con Frecuencia

\* Siempre

✚ En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.

\* Nunca

\* Algunas Veces

\* Con frecuencia

\* Siempre

✚ . En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.

\* Nunca

\* Algunas Veces

\* Con frecuencia

\* Siempre

#### Acoso y hostigamiento

✚ En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.

\* Si

\* No

✚ En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual

\* Si

\* No

✚ En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.

\* Si

\* No

✚ En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado.

\* Si

\* No

✚ En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.

\* Nunca

\* Algunas Veces

\* Con frecuencia

\* Siempre

✚ En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.

\* Nunca

\* Algunas Veces

\* Con frecuencia

\* Siempre

## VI. BIBLIOGRAFIA

- Secretaría de Minería de San Juan - Informe 'Estado de la Igualdad de Género en la Industria Minera' (2023): [www.mineria.sanjuan.gob.ar](http://www.mineria.sanjuan.gob.ar)
- Dra. Mariana López, Universidad Nacional de San Juan - 'Género y Empleo en la Industria de Cal' (2022): [www.unsj.edu.ar](http://www.unsj.edu.ar)
- Cámara de Productores de Cal de San Juan - 'Avances y Retos en la Inclusión de Mujeres en la Industria de Cal en San Juan' (2021): [www.camaracal.com.ar](http://www.camaracal.com.ar)
- Laura Martínez, INDEC - 'Igualdad de Género en la Industria de Cal' (2023): [www.indec.gob.ar](http://www.indec.gob.ar)
- Valeria Gómez, Fundación para el Desarrollo Sostenible de San Juan - 'La Evolución del Empleo Femenino en la Industria de Cal' (2024): [www.fundaciondesarrollosostenible.org.ar](http://www.fundaciondesarrollosostenible.org.ar)
- Jaime Barrientos, P. S. (septiembre de 2009). Minería, Género y Cultura. Recuperado el 22 de 06 de 2011, de AIRBR: [www.airbr.org](http://www.airbr.org)
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. Revista Educación y Cultura, 3-4-5.
- Izquierdo, M. J. (1998). El malestar en la desigualdad. Madrid: Catedra S.A.
- Heather Antecol, D. C.-C. (2006). EISEVIER.
- Ley de contrato de trabajo de la república Argentina (2017); Régimen del trabajo femenino.
- Rebollo Catalán, (2009): Diagnóstico de la cultura de género en educación.
- CRAWFORD, M. (2006). Transformación, mujer, género y psicología. Boston: Mc-Graw-Hill.
- Las caleras y minería no metalífera en San Juan  
<https://sisanjuan.gob.ar/mineria/2018-09-22/10143-se-conocieron-las-primeras-estadisticas-de-la-industria-calera-sanjuanina>

- La construcción de género en la minería  
<https://seym.lapampa.gob.ar/noticias/mineria-en-perspectiva-desafios-frente-a-las-brechas-de-genero>
- Igualdad de genero <https://blogs.iadb.org/energia/es/trabajar-por-una-mineria-inclusiva-es-crucial-para-un-pais-que-busca-crecer-con-ella/>