

Estrategias complementarias – Mapa conceptual

En el criterio rector Perspectiva de género y equidad social, se plantea que su concreción requiere de la actuación simultánea en la doble lógica de la transversalización en todo el proceso de intervención (para avanzar hacia la transformación social) y de la focalización de metodologías acciones y estrategias para enfrentar las desventajas de partida y/o las especificidades de los diferentes colectivos, especialmente de los afectados por discriminaciones y vulnerabilidad. Este principio se aplica con toda su fuerza a la política de formación así como a los servicios de apoyo al empleo: para consolidarse como herramienta de equidad y de promoción de la igualdad de condiciones y oportunidades entre las personas, se hace necesario diseñar e implementar metodologías, acciones específicas y asignar los recursos para atender las situaciones diferenciadas de partida de las distintas poblaciones y para contribuir a revertirlas.

La perspectiva de género como instrumento de análisis de las relaciones sociales conduce a identificar cómo opera la distribución desigual de los recursos y los sistemas de jerarquización potenciando las diferencias por género con el cruce de los otros factores generadores de inequidad. Los efectos de estos factores de carácter global o universal se ven potenciados o minimizados por los rasgos de personalidad, por los avatares de la historia personal y laboral de cada persona e incluso adoptan diferentes expresiones a lo largo de la vida.

Así como la índole de dichos factores es diversa pero interrelacionada, los modos y estrategias de abordaje desde la formación profesional deberían ser igualmente diversos y contextualizados.

Si partimos de entender a los sujetos de atención como seres integrales y diversos, dentro de las posibilidades de una oferta educativa estandarizada, se deberían desarrollar - a través de lo que es propio del quehacer pedagógico- enfoques y estrategias didácticas que contribuyan a incrementar la focalización. .

Tradicionalmente, las políticas de empleo y formación han acudido a becas o subsidios para compensar estas diferencias de partida. En general, se los ha concebido como un instrumento adicional al proceso de enseñanza-aprendizaje y se los ha administrado de forma estandarizada.

Al focalizar conceptualmente en la diversidad y heterogeneidad de las poblaciones atendidas y de sus contextos de inserción, se planteó la necesidad de revisar estos mecanismos, preguntándose si el mismo apoyo podría tener igual valor para personas y situaciones diversas así como el grado de coherencia entre un enfoque pedagógico participativo, promotor del protagonismo y la responsabilidad de las personas en la formación y la inserción laboral, y la entrega controlada y genérica de un subsidio.

En la presentación del **componente Orientación Laboral**, se plantea que, mediante su accionar, se logra una primera instancia de focalización en los sujetos de atención pero que opera desde lo universal- las alternativas de empleo, la oferta formativa disponibles, el cuidado y promoción de la diversificación ocupacional, etc. A su vez, en la primera fase de la metodología de Proyecto Ocupacional se convoca a los/as participantes a que reflexionen sobre los aspectos que traban su acceso y desarrollo formativo y laboral ya sean de orden legal, cultural, social o personal y a que identifiquen los recursos y potencialidades disponibles para remover estas trabas. Estos recursos y potencialidades tienen una doble dimensión: individual y colectiva. Pero la dimensión individual no puede quedar circunscripta a la voluntad de la persona, requiere de políticas que la fortalezcan porque de lo contrario estaríamos culpabilizando a quienes carecen o tienen frenos para desarrollarlos.

A partir de estas consideraciones, se ha considerado necesario avanzar hacia la incorporación de mecanismos colectivos de apoyo que interactúen con la distribución individual de beneficios y con el aprovechamiento de los recursos multiinstitucionales que operan a nivel local.

Así se entendió necesario redefinir los esquemas de prestaciones pasando a considerarlos como un componente del diseño y la gestión de la política a cargo de definir e implementar un conjunto de respuestas (metodologías y acciones) y/o contribuciones diversas- de carácter pedagógico, económico, cultural u organizacional- que, atendiendo a las desigualdades del punto de partida, permitan facilitar el ingreso y la permanencia de las personas en situación de desventaja económica y/o social en los procesos formativos, mejoren su empleabilidad y contribuyan a incrementar la igualdad de oportunidades.

Muy pronto se constató que este tipo de empoderamiento y participación se puede constituir en una herramienta didáctica para el desarrollo de competencias de empleabilidad y ciudadanía cuando se trabajan integradas al Proyecto Ocupacional y en diálogo con la Articulación con el entorno productivo y social. La propuesta desde este modelo de referencia es que los apoyos sean definidos por las propias personas de acuerdo a sus necesidades reales y diferenciadas y desde la búsqueda colectiva y solidaria a la solución de problemas. Entre otras, se logra así el fortalecimiento de las competencias de trabajo en equipo, resolución de problemas, negociación, articulación de recursos, empoderamiento, constitución de redes, diseño y gestión de proyectos, administración de recursos, autonomía y capacidad de tomar decisiones sobre los propios ingresos, etc

Esta concepción impulsa el trabajo con el entorno local y las posibilidades que éste ofrece para resolver las necesidades y expectativas de los/as participantes. Conduce a la coordinación de recursos con las políticas pasivas de empleo (seguro de desempleo, mecanismos de transferencia de ingreso, etc.), los servicios sociales disponibles en el territorio (guarderías, centro de salud, etc.) así como con otras instancias comprometidas con la generación o apoyo al empleo (apoyo a micro y pequeñas empresas, entidades crediticias, etc.).

La implementación de un sistema amplio y flexible de estrategias complementarias es un mensaje claro de que hay dimensiones de la empleabilidad que deben ser resueltas mediante estrategias colectivas. La definición de las estrategias se puede realizar tanto desde las necesidades de las personas como desde la propia política de formación, desde el desarrollo local, desde las demandas de sectores productivos específicos, para combatir la segmentación horizontal y vertical de género, etc. por lo que se aplican tanto a programas de formación profesional y técnica como a programas de emergencia, de combate a la pobreza, de reconversión productiva, de promoción de la equidad, etc.

Las Estrategias complementarias tienen más de un rol en esta propuesta.

Son:

- una metodología de trabajo con la población meta;
- una estrategia de discriminación positiva;
- un componente con un fuerte sesgo de gestión.

En todas estas funciones, y también en articulación con la OL, son las responsables de la instrumentación de la lógica de focalización en la población.

Por ello, este componente puede concretarse:

- mediante acuerdos entre la entidad de formación de la zona y otras instancias e instituciones en el marco de una modalidad de gestión multiactoral;
- definido como una estrategia específica o una línea de acción en un programa o proyecto ejecutado por el propio centro formativo;
- en articulación con políticas nacionales o territoriales que co-financian la oferta formativa institucional.