

---

# **Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina**

*La autora describe y analiza, en la primera parte, los cambios que han acontecido en el mundo del trabajo hacia finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, con especial énfasis en la visión femenina de dichas mudanzas. La segunda parte del trabajo está dedicada a la formación profesional y técnica con perspectiva de género en cuanto instrumento potenciador de la empleabilidad de las mujeres y como componente importante de las políticas de combate a la exclusión social. Sara Silveira es consultora de Cinterfor/OIT en materia de género, formación y empleo.  
Silveira@cinterfor.org.uy*

---

**Sara Silveira**

## **1. El trabajo en mudanza: la convivencia con la incertidumbre, la heterogeneidad, la exclusión y la participación femenina creciente**

Si la modificación sustancial de todos los paradigmas conocidos define una nueva era de la humanidad, no cabe duda que los últimos diez años del siglo XX y la apertura del XXI constituyen el portal de ingreso a ella. Ninguna etapa histórica ha concentrado tantas y tan radicales transformaciones expresadas, además, en los más diversos escenarios. Asistimos al cuestionamiento de los viejos mode-

los de producción del conocimiento, de morfología societaria, de desarrollo económico-social, del sistema de producción y, transversalizándolos, de las relaciones y representaciones de género. Cada uno de estos paradigmas impacta en el otro en una relación mutuamente modificante -que lleva a una redefinición de los conceptos mismos de desarrollo y bienestar y de su acceso por los diferentes grupos y actores sociales -y encuentra en el mundo del trabajo un espacio privilegiado de expresión, precisamente porque en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales, porque el traba-

113

**Ha cambiado la naturaleza, la estructuración, la organización, la cultura y la propia división sexual del trabajo a partir del ingreso femenino masivo a la actividad económica**

jo es una construcción social, inscrita en una sociedad dada, en una época dada y protagonizada por sujetos sexuados que construyen su identidad en torno a él. Simplemente basta recordar lo obvio: la definición de identidades y proyectos de vida diferenciados en varones y mujeres se fundamenta, precisamente, en la adjudicación prioritaria de la esfera pública de la producción al hombre y de la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros, a la mujer.

114

Ha cambiado la naturaleza, la estructuración, la organización, la cultura y la propia división sexual del trabajo a partir del ingreso masivo de la mujer a la actividad económica. Las calificaciones reclamadas a los y las trabajadoras son otras y, consecuentemente, la propia concepción y gestión de la formación debe reorientarse drásticamente. Todo ello complejizado por una triple lectura: del punto de vista diacrónico, es necesario tener presente que los cambios no se dan de manera súbita ni generalizada, por lo que conviven viejos y nuevos modelos generando desequilibrios y desniveles en el proceso de transformación. A su vez, una lectura sincrónica muestra que las consecuencias de los cambios en el mundo del trabajo son bien diferentes según se trate de países altamente industrializados o en vías de desarrollo

y según los tipos de ocupación, las categorías de trabajadores, y el nivel de calificación que posean. Las dimensiones globales de la crisis del empleo muestran que no es un problema exclusivo de las sociedades en desarrollo, pero la superposición de ajuste económico y tecnológico en las condiciones sociales e institucionales de los países en desarrollo provocan impactos más profundos y completos que en los países industrialmente avanzados. Por último, la lectura de género muestra que esta dimensión atraviesa a todas las otras ya que las condiciones, singularidades y necesidades de varones y mujeres tienen características diferenciadas y las de estas están condicionadas no solo por todas esas variables sino, además, por el papel que culturalmente se les ha asignado.

Las economías cerradas, el trabajo asalariado, el determinismo científico, las políticas sociales tributarias de la Revolución Francesa junto con el déficit educativo de amplísimos sectores de la población marcan la apertura del siglo XX. Su cierre está signado por la intensificación de la globalización económica, el predominio del mercado, el fin del trabajo de masas y la irrupción de formas alternativas de relacionamiento laboral, la centralidad del conocimiento creando una nueva sociedad, la crisis del Estado benefactor y el incremento de años de educación de la mayoría de la población, acompañado de una profunda segmentación en el acceso y en los conocimientos adquiridos.

La actual fase de la globalización, articulada con la revolución tecnológica, hace que el tiempo y el espacio se compacten, se reduzcan las distancias económicas y culturales y las decisiones y actividades de cualquier punto del planeta repercutan y redefinan los procesos de desarrollo nacionales y regionales, generando oportunidades y, simultáneamente, potenciando precariedades, lo que se expresa en incremento de la inestabilidad y de las dificultades para mantener la empleabilidad de una gran parte de la población activa de un país.

La investigación científica se concreta en innovaciones tecnológicas, aparecen nuevos productos, se sustituyen insumos, se descubren innovadoras técnicas de producción que permiten economizar recursos y reducir costos, etc. El efecto esperado de la computación, la automatización, la robótica y el desarrollo de las telecomunicaciones ha desencadenado la llamada 3ª Revolución Industrial que coexiste con el alto desempleo mundial. Pero el impacto tecnológico no solo se circunscribe a la industria, sino que la biotecnología transforma radicalmente el agro, y las telecomunicaciones y la informática al sector servicios. Asistimos a la fusión de la Revolución de la Información y las Ciencias de la Vida que termina con el trabajo de masas y tiene una capacidad productiva tan grande que no se puede encontrar una demanda efectiva para ella,

especialmente si además el poder adquisitivo y la cantidad de trabajadores baja permanentemente.

En el ámbito de producción material, mientras la evolución creciente de la demanda, que caracterizó a las épocas pasadas, permitía la estandarización productiva, la creciente diferenciación actualmente exigida y la imposibilidad de sostener stocks considerables de productos heterogéneos, reclama la producción a medida. Esta requiere de una ajustada articulación entre el avance tecnológico -que ofrece respuestas y soluciones a estas nuevas exigencias- y la modernización de la gestión operativa y comercial. Así, se sustituye la racionalización taylorista y fordiana por un modelo de producción flexible y condiciones y métodos de organización del trabajo adaptados a mercados siempre cambiantes y heterogéneos. Se instaura una gestión de proceso productivo de tipo horizontal, que requiere cambios aptitudinales profundos, se modifican las prácticas de los/as trabajadores/as que exigen un grado mayor de participación, reducción de los niveles jerárquicos, distribución diferente de la responsabilidad por los controles de calidad y de productividad, definición de nuevos flujos de la información al interior de la organización y en el relacionamiento con los clientes. En definitiva, se busca respetar la subjetividad de la mano de obra, al mismo tiempo que movilizarla en beneficio de la producción: sujeto vinculado, empleado autónomo, capaz de crear y trabajar en equipo.

El sector primario continuó disminuyendo su peso relativo en el total de empleo y, al igual que el sector industrial, registró un fuerte impacto como consecuencia de las políticas de apertura comercial.

Irrumpe una nueva estructuración del tejido productivo que implica la disminución de la integración vertical, a través de la externalización de los servicios de apoyo a la producción y la relevancia del sector terciario que paso a ocupar a la mayoría de los asalariados. La creciente participación femenina en el mercado de trabajo, con las consiguientes nuevas necesidades de cobertura de tareas domésticas que antes las mujeres realizaban en el hogar, y la privatización y socialización de las políticas públicas, ha puesto en un primer plano de la economía al sector terciario, a los servicios y dentro de ello a lo que se podría identificar como la economía de lo social.

Otro fenómeno laboral trascendente es el crecimiento del trabajo informal urbano que adquiere un peso sustantivo en el total del empleo, en parte debido a las nuevas prácticas de organización empresarial pero también como válvula de escape a la reducción del ritmo de crecimiento del empleo formal. Según el Informe sobre el Trabajo en el Mundo 1997-98 de la OIT, el sector informal urbano es un elemento esencial de la dinámica económica y social de la mayoría de los países en desarrollo. En América Latina, entre

1990 y 1998, su crecimiento fue del 3.9 % anual contra 2.1% el sector formal y, hacia 1999, el 46.4% de la ocupación urbana estaba en actividades informales, proporción que se eleva al 50% en las mujeres<sup>1</sup>. Por otra parte, de cada 100 nuevos empleos, 83 se generaron en el sector terciario y 55 carecen de protección social.

El sector informal comprende una multiplicidad de actividades y varios tipos de relaciones de trabajo. Si bien son múltiples sus definiciones -que además están en constante revisión-, como referencia en este documento se tomará la que utiliza la OIT que incluye a los/as trabajadores/as:

- por cuenta propia o independientes;
- a domicilio (excepto profesionales y técnicos);
- familiares no remunerados;
- de microempresas (establecimientos de hasta 5 ocupados);
- del servicio doméstico.

El conjunto es, sin duda, altamente heterogéneo y, además, mantiene con el sector formal, una estrecha vinculación en una relación que puede ser tanto de complementariedad, como de competencia o de neutralidad, tornando difusas las fronteras y multidimensional el análisis.

Como lo plantea V. Tokman<sup>2</sup>, en la década de los noventa en América Latina, la informalidad debe visualizarse, como mínimo, desde una doble

perspectiva: desde la lógica de la sobrevivencia y desde la descentralización productiva.

En el primer caso, la informalidad es el resultado de la presión del excedente de mano de obra en un escenario de generación insuficiente de empleo productivo y de limitaciones fuertes o inexistencia de seguro de desempleo. Se expresa, fundamentalmente, en trabajo por cuenta propia, de escasa calificación y baja calidad. En el segundo, está asociada a la necesidad de enfrentar las exigencias de competitividad en un escenario global que impulsa la introducción de sistemas de producción más descentralizados, flexibles y eficientes, y promueve la polarización en términos de calificación de los recursos humanos, salarios y calidad del empleo. La descentralización conduce a la externalización y subcontratación de los servicios y de la producción, confiándolos a empresas cada vez más pequeñas, a empresas familiares y a trabajadores/as a domicilio. La búsqueda de flexibilidad y eficiencia, por su parte, ha impulsado la proliferación de cambios de facto en la organización y las modalidades de trabajo y las reformas en los marcos regulatorios del mercado laboral, para introducir nuevas formas de contratación, jornadas flexibles, movilidad interna, métodos adaptables de fijación de salarios, negociación individual de los contratos de trabajo, modificación en el régimen de despidos, etc.

Ahora bien, pese a esta inciden-

cia creciente de la informalidad proveniente de la descentralización productiva “la lógica de la supervivencia ha sido y continúa siendo un factor determinante en el desarrollo de la actividad informal”.<sup>3</sup> Si a esto se le suma la acumulación de trabajo no declarado y precario, se entiende por qué en América Latina, la tendencia dominante es la asociación entre trabajo informal, poca productividad, baja calidad, ausencia de oportunidades, baja remuneración, precariedad, vulnerabilidad, y aumento y feminización de la pobreza.

El conocimiento tiene un papel determinante en el desarrollo, pasa a ser la base del trabajo humano y tiene el poder de crear una nueva sociedad. Como consecuencia de ello, la educación se convierte en el centro de la sociedad cognitiva y su funcionamiento y valores básicos serán, en forma creciente, motivo de interés y de involucramiento de todos los actores sociales. La apropiación del conocimiento en la sociedad del saber se asimila a la tenencia de propiedades y riquezas en la sociedad capitalista y las desigualdades en la capacidad de generar conocimientos son todavía mayores que las relativas al ingreso: lo que definitivamente distingue a los pobres de los ricos -sean personas o países- ya no solo es que tienen menos capital, sino también, y fundamentalmente, menos conocimientos y de peor calidad. La cantidad de conocimiento ya no se mide en términos de acumulación, sino de capacidad de ubicación

y de actualización permanente de la información. Y la calidad refiere al conocimiento organizado y situado en su contexto, lo que conduce a la necesidad de potenciar nuevas capacidades, encabezadas por la de aprender a aprender y hacerlo de manera permanente, y por la de apropiación y adaptación crítica del saber.

La irrupción de la sociedad del conocimiento, en su concreción tecnológica y en su multidisciplinariedad, ha modificado radicalmente la morfología societaria, impulsando la “sociedad red” y alterando las coordenadas del espacio y el tiempo al incorporar la cultura del espacio virtual y del tiempo atemporal.

118

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desataron una explosión sin precedentes en las posibilidades de acceso de las personas a la información y al conocimiento y han modificado radicalmente la organización y las modalidades del trabajo y de la educación. En comparación con la mayoría de los instrumentos tradicionales del desarrollo, las TIC pueden llegar a mucha más gente, en un espacio geográfico mucho más amplio, trabajar más rápidamente, a un costo inferior y sustituir grandes dosis del trabajo humano, pero su acceso es claramente desigual. Para todos, esta evolución ha incrementado las incertidumbres y para muchos ha creado situaciones de exclusión intolerables. Ha surgido un nuevo tipo de pobreza que

separa los países según el grado de desarrollo de la información, dividiendo al mismo tiempo a los educandos de los analfabetos, los ricos de los pobres, los jóvenes de los viejos, los habitantes urbanos de los rurales y siempre, transversalizándolos, a las mujeres de los varones, lo que está generando una nueva brecha de género: la digital.

De acuerdo a datos ofrecidos por el Informe sobre Desarrollo Humano 2001 del PNUD, Internet ha crecido de manera exponencial pasando de 16 millones de usuarios en 1995 a más de 400 millones en el año 2000, y se estima que alcance a más de mil millones en el 2005. Pero este desarrollo de la conectividad está fuertemente segmentado. Así, en América Latina, si bien la tasa de crecimiento anual de usuarios ha aumentado en más del 30%, se estima que apenas el 12% de sus habitantes estará conectado para el año 2003 demostrando la intensidad de la desigualdad en el acceso de los distintos sectores sociales a las nuevas tecnologías. Aunque los costos del acceso han disminuido, aún siguen excluyendo a la mayoría de la población de la región, a las empresas más pequeñas y a las microempresas. Pero, fundamentalmente, las competencias educativas y sociales que se requieren para su manejo están ausente o son insuficientes o muy débiles para amplios grupos de la población que, de esa manera, ven incrementadas las causas y la modalidad de su exclusión laboral, social y ciudadana.

En casi todos los países del mundo los usuarios presentan las siguientes características:

- viven en zonas urbanas;
- tienen mayores niveles educativos y más dinero;
- son jóvenes;
- son hombres.

En América Latina ellos representan el 62% del total de los usuarios, aunque en los últimos años se está registrando mes a mes un incremento de la participación femenina, lo que se traduce en una auspiciosa disminución de la brecha digital por género.

Hasta mediados del año 2001, aproximadamente, se registraba una amplia diferencia de acceso y uso de los servicios de Internet entre hombres y mujeres, con una absoluta predominancia masculina en esos espacios. Diferencias marcadas no solo por la cantidad de hombres y mujeres con conexión a la red, sino también determinadas por la cantidad de veces que se conectaban y de las horas de navegación por semana, así como el número de los servicios ofrecidos y utilizados por cada sexo. Según datos ofrecidos por la OIT, en el año 2000, las mujeres eran una minoría en el campo del uso de Internet, tanto en los países en desarrollo como en los ya desarrollados. Por ejemplo, solo el 38% de las internautas en América Latina eran mujeres, el 25% en la Unión Europea, el 19% en Rusia, el 18% en Japón y el 4% en Oriente Medio.

Esta situación ha comenzado a revertirse y el porcentaje de mujeres usuarias de la red va en permanente aumento, llegando en la actualidad a representar alrededor del 45% del total de internautas. En Estados Unidos y Canadá los porcentajes de mujeres y hombres usuarios de la red son prácticamente idénticos, y la tendencia se ha extendido por Europa, Suecia, Finlandia e Irlanda, donde las mujeres internautas representan casi el 50% del total de los internautas. En España, también se observa un aumento de la participación femenina en la red que se aproxima al 40% del total de usuarios.

Junto con este significativo avance cuantitativo, se mantienen diferencias en el uso que hacen mujeres y los varones de Internet. Los varones se mantienen más tiempo que las mujeres conectados y navegan recorriendo diversos sitios. Y mientras ellos la conciben mayoritariamente como un canal de entretenimiento e investigación, ellas tienden a utilizarla más como una herramienta práctica para la vida diaria, lo que implica tanto buscar datos sobre posibilidades de empleo como el contacto personal.

En relación a los factores que generan este acercamiento de las mujeres a Internet se destaca, por un lado, el fin del mito de que es un lugar solo para entendidos y, por otro, los constantes progresos en las computadoras y en la facilidad de manejo de los pro-

gramas de Internet y el incremento del uso de la red en oficinas y lugares de trabajo.

Los datos de una encuesta on line dirigida a mujeres norteamericanas realizada por el portal Women.com, indican que la usuaria en promedio responde al siguiente perfil:

- son mujeres casadas, de alrededor de 30 años y con un alto nivel de ingresos;
- casi el 90% se informa y toma decisiones en la web sobre cuestiones de salud y elecciones financieras;
- más del 50% realizan compras on line;
- más de la mitad tiene acceso en su trabajo y además navegan en promedio 9 horas semanales desde sus casas.

120

Según la encuesta realizada por el portal Mujeres Latinas en Internet a fines del año 2001, entre mujeres latinas y españolas, las características de las mujeres usuarias de Internet son las siguientes:

- predominan las mujeres de 17 a 35 años con estudios superiores;
- hay una participación casi similar entre casadas y solteras;
- le dedican en promedio unas 5 horas semanales;
- más de la mitad (65%) se conecta desde su casa y lleva un año de práctica;
- la mayoría declara que utiliza internet por diversión y, en segundo término, por trabajo.

O sea, si bien se ha avanzado en la disminución cuantitativa de la brecha digital por género, es evidente que la segmentación crece y solo determinados grupos de mujeres tienen acceso a esta herramienta.

Desde todos los ángulos, entonces, resulta imprescindible asumir que la brecha digital es un reto de desarrollo humano y no tan solo un reto de desarrollo tecnológico. Es innegable el potencial de las nuevas tecnologías como detonadoras del desarrollo, sin embargo, por sí solas no podrán abatir las disparidades existentes. Sin educación y capacitación equitativa, de calidad y pertinente, y sin estímulo al progreso y al bienestar social, el beneficio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación seguirá siendo ajeno a amplios sectores de la población, que no podrán incorporarlas al mejoramiento de su nivel de vida.

En los últimos 50 años se registra una expansión rápida y sin precedentes en la historia de la humanidad de las oportunidades de la educación que se sustenta, en gran medida, en las ideas de post-guerra: mayor equidad, educación para la democracia y desenvolvimiento de los pueblos. Se ha asistido a avances considerables en materia de alfabetización en muchas partes del mundo, siendo la situación más favorablemente impactante la de las mujeres que partían de los índices más altos de analfabetismo. Se ha generado una fuga hacia adelante de los

niveles educativos y el crecimiento de la educación media –que en muchos países es de casi universalización– ha conducido a una relativa superabundancia de este nivel de cualificación formal. Pero la expansión cuantitativa de la matrícula educativa atentó contra la calidad, lo cual, sumado a los efectos de la reducción de la inversión pública en el área, agudizó las diferencias entre los educandos, según su capital económico y cultural de origen, lo que es sinónimo de reproducción social de la pobreza. Y, fundamentalmente, la revolución del conocimiento tornó obsoletos y degradó la pertinencia de los diplomas y de las profesiones tradicionales. Se asiste a la simultánea valorización de la educación y a la desvalorización de los títulos y las credenciales emitidas por el sistema educativo formal. Dentro del mercado formal de empleo y en la producción de bienes y servicios, el título sigue siendo valorado junto con una notoria polarización de las calificaciones y especialidades e incluso la demanda por la calificación formal se ha incrementado como resultado de la fuga hacia adelante que lleva a una carrera infinita de incorporación de más y más grados, que, en la práctica, encubre el debilitamiento y el vaciamiento de los niveles. Pero, la externalización de los servicios y el incremento de las formas alternativas de inserción está demostrando que es el “saber hacer” el que termina contando.

Los más impactantes resultados de

estas mudanzas radicales en el empleo entendido en el sentido amplio de trabajo productivo y remunerado- son:

- La fuerza laboral ha tenido un crecimiento masivo en el mundo, pero casi un 30% de ella está afectada por el subempleo o el desempleo. Según la OIT, del 25 al 30% de esta fuerza mundial de trabajo está en una situación de subempleo y 140 millones están pura y simplemente desempleados.
- Crecimiento de la fragmentación nacional y exclusión de vastos sectores sociales, como consecuencia del avance de zonas beneficiadas con la modernización frente a otras que quedan marginadas y, por ende, de las limitaciones de las oportunidades de empleo. A ello están particularmente expuestos la juventud, los desempleados de larga duración, los trabajadores de edad despedidos, los menos calificados y las minorías étnicas, siendo las mujeres las que se enfrentan, en todas estas categorías, a las mayores barreras para la obtención de empleo.
- Se registra la caída del salario real y se acentúa la distribución inequitativa del ingreso, de los bienes y servicios y de los beneficios del crecimiento económico. Y ello no solo se da entre países desarrollados y no desarrollados: EEUU ocupa el lugar 35 entre 36 países industrializados en disparidad de ingresos.
- Crece la demanda por trabajado-

res cada vez más calificados, pero sin poder compensar la disminución de la demanda de los menos calificados. Crece el requerimiento por científicos, ingenieros, técnicos, educadores, etc., pero se trata de una fuerza laboral pequeña, de elite, acompañada por una tecnología y una organización cada vez más sofisticadas e inteligentes. Pero también se asiste a otra forma de la polarización de las calificaciones, que se da especialmente en el mercado formal del trabajo y que deviene de la naturaleza de la sociedad del conocimiento, que se traduce en la concentración de los conocimientos de punta en un número proporcionalmente menor de individuos.

- La pauta tradicional del empleo estable, permanente y de plena dedicación, como construcción social ligada al industrialismo, es sustituida por la movilidad constante de los puestos y la condición del trabajo, por la alternancia entre trabajo formal e informal, asalariado o por cuenta propia, períodos de empleo y desempleo, etc. El empleo de por vida, seguro, ascendente y previsible, pasa a ser fragmentado, flexible, con cambio de modalidad y de actividad y con requerimientos de educación permanente.
- El empleo no se genera más en grandes números. La apertura de una fábrica con inversiones millonarias aporta una cantidad mínima de puestos de trabajo, y el sec-

tor servicios, cuya más intensa expresión es la microempresa, le abre espacio a tres o cinco personas. Se tornan, por tanto, imprescindibles nuevas estrategias de generación de empleos y formas alternativas de inserción, mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación que, al mismo tiempo que sustituyan aunque sea parcialmente a los puestos de trabajo perdidos, otorguen cobertura económica a nuevas demandas sociales (vida cotidiana, medio ambiente, gestión del tiempo, ocio, seguridad, etc.) En el empleo formal aparecen nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y a tiempo parcial y se multiplican las actividades por cuenta propia, los servicios originales, pero unipersonales, cuyo espacio de realización es sustancialmente la casa, todo lo que se traduce en invasión del espacio privado por el público.

- El nuevo trabajo reclama inteligencia e intensidad. El computador obliga a mayor velocidad, compactación del tiempo y de las actividades, concentración de información y responsabilidades. Su ingreso en la casa modifica radicalmente la dinámica de las relaciones familiares y personales, permite que el trabajo y el placer se confundan, pasa a ser utilizado por toda la familia, cambia el concepto de trabajo como actividad realizada en un ámbito específico de producción. El trabajo en el

ámbito doméstico o que exige jornadas muy largas diluye las fronteras entre lo público y lo privado, el trabajo y el placer, la casa y la calle, todo lo que se traduce en invasión del espacio privado por el público.

- Las nuevas formas de organización del trabajo y la medición por resultados, la filosofía de la dedicación plena y la calidad total, sumadas a la incertidumbre y la escasez de trabajo, tornan más transparentes las actividades e incrementan notoriamente la intensidad del trabajo y la lucha competitiva. Se asiste al paroxismo de la moral de la performance individual, lo que, paralelamente, se ve reforzado por el debilitamiento de las organizaciones sindicales, como consecuencias, de la crisis del trabajo asalariado, el avance de la flexibilización y la desregulación de los mercados.
- Emerge un profundo reordenamiento social de las profesiones que jaquea la tradicionalmente positiva relación entre escolaridad-renta-estatus. Hoy se demandan más y mejores conocimientos, sofisticación de la formación, al mismo tiempo que tiene lugar un importante reordenamiento social de muchas profesiones tradicionales que va acompañado de decrecimiento salarial y estatus declinante, desvalorización de la experiencia y despreocupación y desperdicio de los recursos humanos ya formados (en nombre de que los

mayores son menos permeables al cambio se atenta contra el efecto acumulación). Este reordenamiento está estrechamente vinculado con:

- la acelerada obsolescencia de los conocimientos, y por ende de los títulos ya señalada;
- la elevación del nivel medio de información y de educación formal que provoca “desmitologización” del trabajo intelectual;
- el cuestionamiento a la extrema especialización, dada la necesidad de aprendizaje constante, así como la divulgación por los medios masivos, en un lenguaje accesible, de muchos “secretos” científicos;
- la retracción de la inversión social y su impacto y relacionamiento con el incremento de la participación femenina, como se verá más adelante. Esto es especialmente fuerte, por ejemplo, en América Latina, donde el cuerpo docente y el personal médico presentan la más baja relación educación-renta, al mismo tiempo que se ve afectado su reconocimiento social.

123

### **1.1. ¿Cuál es la versión femenina de estas mudanzas?**

Aun con el rubor de la obviedad no se puede dejar de enfatizar que el incremento sostenido de la participa-

**Las mujeres no son más una fuerza de trabajo secundaria y su voluntad de formación no ofrece dudas**

124

ción femenina en la población económicamente activa es uno de los signos distintivos de las tres últimas décadas del siglo. Esta incorporación tiene rasgos diferenciados según edad, raza, nivel educativo y socio-económico, pero la tendencia es la de un proceso irreversible que no depende exclusivamente de la situación de crisis económicas. Las mujeres no son más una fuerza de trabajo secundaria y su voluntad de formación no ofrece dudas: se han incrementado notoriamente los niveles educativos, siendo la tendencia, en las generaciones jóvenes, la participación igualitaria e, incluso en muchos países, mayoritaria en el nivel universitario, y se ha constatado que asisten más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional.

La conjunción de todos estos factores genera un cambio cualitativo radical en el comportamiento femenino, con mayor énfasis, por supuesto, en las más jóvenes, y en la rígida distribución de esferas y tareas:

- Se consolida y expande el modelo de “doble presencia”, perdiendo fuerza la construcción de la identidad en base a la dedicación exclusiva al ámbito doméstico, lo que no quiere decir abandonar las responsabilidades reproductivas y familiares: 2 de cada 3 mujeres

comparte ambas tareas, situación que solo se da en un 5.7% de los hombres activos y, por ende, las mujeres enfrentan la difícil compaginación entre ciclo laboral y vida familiar.

- Ha cambiado la manera de ver y estar en el empleo, que se transforma en un componente determinante del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valorización social. El trabajo se visualiza como condición para la autonomía, para el acceso al poder y al mundo de lo público.
- Se está modificando la configuración del hogar y las pautas reproductivas: conscientes de que el tiempo de consolidación del proyecto profesional coincide con el del proyecto familiar, las jóvenes retrasan la maternidad, restringen el número de hijos, o contemplan no tenerlos, con lo cual modifican toda su vida y también impactan en la sociedad al cambiar el comportamiento demográfico. Si bien es una estrategia cada vez más claramente compartida por los varones y, es consecuencia de cambios en los patrones de comportamiento económico, social, cultural y de consumo, y no solamente de las transformaciones en la construcción de la identidad femenina, son ellas las que pagan el precio más alto: deben optar o hacer filigranas que redundan en disponer de menor tiempo para ellas mismas, se exponen a la sobreexigencia, se imponen restricciones y la convi-

vencia con la multiplicidad de roles y con el registro de estar en falta, con la culpa que genera “dejar a los hijos o estar a medias con ellos”.

Estos cambios sustanciales no han impedido que continúen las condiciones de desigualdad y sobreexigencias para la participación femenina. Como demostración basta recordar que las mujeres están afectadas por:

- Mayor tasa de desempleo y mayor informalidad. Las ocupaciones “femeninas” se concentran en los estratos inferiores del mercado de trabajo en términos de remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo, por lo que padecen de doble segmentación: horizontal y vertical. La pirámide ocupacional muestra su escasa representación en los puestos más altos, aun en las actividades altamente feminizadas.
- Menor salario para trabajo de igual valor, diferencias estas que se agudizan en los trabajos más calificados. Exigencia de nivel de escolaridad significativamente superior al de los varones para acceder a las mismas oportunidades de empleo, sumado a que el crecimiento de los niveles de escolaridad no les está garantizando más y mejores empleos. Los criterios de selectividad y los propios mecanismos de ingreso resul-

tan, generalmente, más rigurosos y exigentes para las mujeres; en una alternativa de competencia abierta, tienen desventajas no explicitadas pero definitorias que marcan el comienzo mismo de la actividad laboral. A

ello debe sumársele que la inserción de mujeres en sectores “tradicionalmente masculinos”, de innovación tecnológica o en condiciones de competencia profesional, agudiza las resistencias y/o agresiones.

- Las mujeres empresarias establecen empresas más pequeñas en los sectores menos expandidos, que operan mayoritariamente en mercados locales. Su acceso al crédito es más complejo y recortado, su posibilidad de manejo de la información y las oportunidades de negocios también es menor. La división sexual del trabajo tiene una responsabilidad fundamental en la asociación entre mujer y pobreza: su mayor vulnerabilidad de caer en situaciones de pobreza tiene que ver con las desventajas sociales frente a los varones para acceder y controlar los recursos productivos, con su menor participación en las instituciones y con la menor valoración social que reciben sus actividades y capacidades y, por ende, con las mayo-

***El 70% de los 1.300 millones de pobres que se estimaban había en el mundo al finalizar el siglo XX eran mujeres, y en este proceso coincidían las sociedades agrarias con las industrializadas***

res dificultades para acceder y permanecer en el mercado: el 70% de los 1.300 millones de pobres que se estimaban había en el mundo al finalizar el siglo XX eran mujeres y en este proceso coincidían las sociedades agrarias con las industrializadas. Esta feminización de la pobreza responde, entre otras razones, al incremento de las jefaturas de hogar femeninas, de la maternidad adolescente, al deterioro de las políticas sociales que hicieron que ellas hayan tenido que hacerse cargo de las responsabilidades sociales al disminuir el papel del Estado en materia de bienestar social, etc.

Las transformaciones actuales en el mundo del trabajo les están ofreciendo tanto ventajas como desventajas, acrecentando su heterogeneidad:

126

- Permiten que se posicionen mejor y desarrollen sus intereses profesionales y personales, porque el valor añadido ya no lo aporta la fuerza física, frente a la cual competían en desventaja, sino los conocimientos y capacidades.
- El mercado requiere y valoriza competencias (integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina, etc.) que las mujeres vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo, y el valor de dichas competencias es más objetivable.
- En algunos subsectores, especialmente de servicios y de la mano de la informática, las mujeres se

benefician de nuevas y mejores oportunidades de empleo, pero en el sector manufacturero, especialmente, la introducción de la tecnología de punta y de los sistemas de calidad las está relegando a un segundo nivel, aun en las ramas de actividad en las que ellas han sido siempre mayoría, dado que exigen alto nivel de calificación en áreas técnicas a las que aún no han accedido; la tercerización las está relegando a las tareas y/o empresas de menor calificación, y dado que los salarios femeninos son menores, las empresas tienden a contratar mujeres con mayores niveles educativos que los hombres pero entregándoles trabajos para los que están sobrecalificadas y por los que reciben salarios similares o inferiores a los de los hombres con menor educación.

- La alta tecnificación de los hogares y la migración de tareas domésticas hacia el espacio público ha facilitado la administración de la vida cotidiana y las tareas de atención y cuidado, al mismo tiempo que esta transformación de los hábitos, hacia la adquisición creciente de servicios tradicionalmente caseros en el mercado, se ha vuelto una fuente importante de trabajo femenino, constituyendo uno de los universos más fermentales de inserciones alternativas, que desde ya reclaman de nuevas competencias que las mujeres tienen que fortalecer y/o adquirir.
- Las nuevas modalidades de traba-

jo (teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial) en las que las mujeres participan mayoritariamente aportan beneficios tales como nuevos nichos de empleo, acceso a la tecnología, el permitir atender las obligaciones familiares, flexibilidad horaria, etc., pero suelen ser precarios, mal remunerados, con escasa o nula protección social, con incrementos muy fuertes de la intensidad horaria. Además su traslado al ámbito doméstico incrementa las dificultades femeninas para discriminar y poner límites entre la vida privada y la pública.

- Los enormes avances educativos y la voluntad de formación de las mujeres han estado sustancialmente direccionados hacia formaciones académicas tradicionales, por lo que se ven fuertemente afectadas por su desvalorización, una de cuyas explicaciones es precisamente su carácter mayoritariamente femenino. Por otra parte, estas formaciones no son funcionales para los nuevos requerimientos, mientras que competencias adquiridas en áreas de formación más innovadoras o en la experiencia laboral en sectores claves resultan más valorizadas. De todos modos, la solidez educativa de este tipo de formación permite reconversiones múltiples que se transforman en beneficios en un mercado incierto y cambiante
- Están diversificando sus opciones profesionales: en América Latina,

por ejemplo, sin perder la mayoría absoluta en las ciencias sociales, comunicación y administración, se acercan a la paridad en arquitectura y veterinaria, superan a los hombres en medicina y ciencias económicas, tienen significativa presencia en las ciencias biológicas en ingeniería “dura” (aunque sustancialmente se direccionan hacia el software y no hacia el hardware), testimoniando su ingreso acelerado a las nuevas tecnologías. Esto se puede observar no solo en las áreas académicas tradicionales, sino en las nuevas carreras ofertadas de nivel terciario. Pero esta amplia presencia no puede escapar de los sesgos en el desempeño laboral, porque siguen teniendo como horizonte más probable de inserción el desempeño académico y no el ejercicio efectivo de la profesión (con los menores sueldos que la función docente implica) y, cuando logran insertarse en actividades de investigación, sistemáticamente manejan los proyectos de menor envergadura en materia de impactos y recursos económicos y humanos.

Un alerta especial merecen los impactos de la nueva realidad laboral y económica en relación al trabajo de atención y cuidado. La división de género del trabajo entrega la responsabilidad del trabajo de atención a las mujeres, gran parte de él sin remuneración. Según el Informe sobre Desarrollo Humano 1995, las mujeres dedican

dos tercios de sus horas de trabajo al trabajo no remunerado y, además, constituyen una parte desproporcionada del servicio a domicilio y en profesiones como el cuidado, la enseñanza, la terapia y la enfermería. Por su parte, los servicios de atención y cuidado producen los bienes con mayor externalidad social, por cuanto producen beneficios generalizados a quienes no pagan directamente por ellos y, además, tienen en sus manos la responsabilidad del desarrollo de las futuras generaciones. Sin embargo, el mercado penaliza estos servicios, no solo porque no los incluye en las cuentas nacionales, no paga por ellos, sino que además porque las políticas de ajuste los han afectado especialmente por la vía de la reducción de una oferta pública que los asuma, responsabilizándose por el cuidado de las nuevas generaciones.

En síntesis, la profunda metamorfosis el mundo del trabajo, no solo plantea el desafío de la generación del propio empleo, sino que incide de manera fundamental en la formación de nuevas identidades, en nuevos estilos de vida y consumo que se reflejan en las relaciones familiares y que reclaman una reconfiguración de la vinculación de varones y mujeres con lo público y lo privado y, por ende, de las propias relaciones de género. El trabajo en el actual contexto requiere de sujetos que construyan en forma activa su derrotero laboral, con capacidad de identificar y valorar sus recursos y capacidades, con una actitud de búsqueda de apoyos y voluntad de supe-

ración para sus limitaciones que los posicionen como gestores de sus propias oportunidades de empleo. La incertidumbre, la diversidad y la heterogeneidad solo pueden encararse desde la autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por uno mismo, y para ello se necesita de autoconocimiento, independencia, responsabilidad, y capacidad de tomar decisiones. Estas capacidades son imprescindibles para acceder y permanecer en el mundo del trabajo, al igual que para estar socialmente incluido y para ejercer el derecho a la ciudadanía.

La ausencia o el debilitamiento de estas competencias personales y sociales, marca una significativa diferencia respecto a la incorporación o no al mundo del trabajo y, paralelamente, determina la inclusión o la marginalidad en el modelo de desarrollo social y económico imperante. Reconocer la incidencia personal favorecedora de las posibilidades de acceder al empleo y a la integración social no implica, de ninguna manera, responsabilizar o culpabilizar a quienes carecen de esa potestad y exonerar al sistema y a las políticas socio-económicas de su papel y responsabilidad en la habilitación de las oportunidades.

## **2. La formación para la empleabilidad y para un modelo integrador: desafíos y oportunidades**

Entre las diversas interpelaciones que estas encrucijadas provocan, nos concentraremos en dos que, en realidad, constituyen un único conjunto articulado e interdependiente: la primera refiere al proceso de ajuste entre las nuevas condiciones y exigencias de la producción y las realidades formativas, las capacidades y competencias de varones y mujeres; y la segunda, a las oportunidades que este proceso ofrece a la sociedad para conformar un modelo más incluyente. Ambas conducen y refieren a las políticas de educación y formación profesional y técnica, no por la vieja ilusión del poder omnímodo de la educación sino, porque es desde ellas -en cuanto su razón de ser es facilitar la acumulación de recursos y el desarrollo de capacidades que la persona deberá poner en juego y movilizar en la actividad laboral- se puede construir un punto de encuentro, un espacio de articulación, entre necesidades y posibilidades, del sistema productivo y de quienes producen, de los varones y de las mujeres.

Esta articulación con el contexto adquiere una relevancia y complejidad mayor en las actuales circunstancias y, además, es una relación a doble vía. Por un lado, el contexto condiciona y determina las políticas de formación puesto que ellas no son neutrales sino que responden al paradigma de desarrollo económico y social vigente y reproducen valores, normas y sesgos dominantes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino

y lo masculino. Por otro, lo interpela y desafía dado que la formación profesional y técnica debe ser pertinente y acorde con los requerimientos del desarrollo económico y social, pero, al mismo tiempo, debe constituirse en un instrumento de lucha contra las distintas manifestaciones de la exclusión social y de la inequidad que el mismo modelo de desarrollo genera.

Ante ese escenario, las políticas de formación profesional y técnica tienen que encarar una redefinición profunda de sus modelos organizativos, sus objetivos y los contenidos de su oferta, lo que las coloca, como mínimo, ante un triple desafío:

- reconceptualizar y desarrollar una nueva institucionalidad;
- redefinir sus objetivos, contenidos y modalidades; y
- fortalecer su rol como instrumento de lucha contra la exclusión social y de superación de las inequidades.

## **2.1 Hacia una nueva institucionalidad de la formación**

Como lo demuestran las investigaciones y estudios de caso realizados por Cinterfor/OIT, la región latinoamericana está encarando, especialmente en el último quinquenio, un acelerado proceso de generación de una nueva institucionalidad cuyos principales rasgos son:

- a) Se ha instalado la preocupación

por la articulación entre la demanda y la oferta, con lo cual ha cambiado fuertemente la composición de la oferta de formación profesional, adquiriendo el sector terciario un peso definitorio. Se han realizado múltiples y considerables esfuerzos para que la formación dé respuesta a los requerimientos del sector productivo y del mercado de trabajo. Entre ellos el más relevante es el “movimiento de la competencia laboral”.

- b) Cada vez con más intensidad se concibe a la formación, al mismo tiempo, como un hecho educativo, laboral y tecnológico.

Se enfatiza el carácter educativo de la formación al aceptar que confluye junto a otras modalidades y ramas de la enseñanza en el desafío de dar cuenta de la necesidad de las personas de acceder a una *educación a lo largo de la vida*. Las barreras entre lo manual y lo no manual y entre el pensamiento y la ejecución se han modificado. Es la combinación equilibrada de saberes fundamentales, de conocimientos técnicos y de aptitudes sociales, la que le da a la persona el conocimiento general y transferible al empleo. Por tanto, desde la escuela primaria es posible aportar para el dominio de los códigos básicos de la modernidad, por lo que es fundamental establecer un continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje que involucre a la educación formal, la formación profesional y técnica y la

educación informal, concibiendo un eje vertical por el cual la educación dura lo que dura toda la vida de una persona, y un eje horizontal por el cual se vuelven educativos todos los espacios en los cuales transcurre la vida.

El enfoque de *educación a lo largo de la vida* encuentra su sustento, en primer término, en la necesidad de mantener la competitividad en un mundo de productos y tecnologías que cambian vertiginosamente. En segundo lugar, en la rápida obsolescencia de los conocimientos y la desmitificación de las profesiones que conducen a la paralela pérdida de poder y reconocimiento de los diplomas y a la valorización de las competencias reales y, en tercer lugar, a la necesidad de luchar contra el desempleo, como forma de reducir la exclusión o la marginalidad derivadas de la estratificación social y/o de la segregación etaria, cultural, regional, étnica o de género que definen a poblaciones especialmente vulnerables.

*La educación a lo largo de la vida* requiere de mecanismos que permitan ese continuo formativo, de ahí la relevancia que está adquiriendo el concepto de competencia, entendida como la capacidad real de una persona para lograr un objetivo esperado en un contexto laboral dado. Se entiende por competente a la persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas, y la capaci-

dad para ponerlos en juego adaptativamente en una variedad de contextos y organizaciones laborales. Supone conocimiento razonado, ya que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere. La educación a lo largo de la vida abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, llega a lo que el individuo es en su afectividad buscando un enfoque integrador.

El modelo taylorista y fordista fue claramente prescriptivo: los/as trabajadores/as eran considerados calificados en la medida que probaban su capacidad de respetar una norma de comportamiento previamente definida con independencia de ellos. En la actualidad, tienen que enfrentar el dilema de la gestión; tomar decisiones complejas en el mismo momento de la acción; asumir responsabilidades personales ante situaciones imprevistas, lo que implica una actitud social de implicación que moviliza fuertemente la inteligencia y la subjetividad de la persona.

Al mismo tiempo, cada vez con mayor intensidad se visualiza a la formación como estrechamente vinculada a temas como productividad, competitividad, salarios, seguridad social, empleo y equidad social. En esa línea se integra y adquiere relevancia y carácter estratégico en los sistemas de re-

laciones laborales, constituyéndose en un elemento clave para el diálogo social y las políticas de empleo impulsadas por los Ministerios de Trabajo (Argentina, Brasil, Chile, México, Uruguay, etc.). Y, paralelamente, se le otorga un valor estratégico en los procesos de innovación, desarrollo y transferencia de tecnología (dura y blanda), en la identificación de nuevos nichos y alternativas de empleo generados por estas y se incluye el apoyo al desarrollo tecnológico y la promoción de la innovación productiva y empresarial en la oferta formativa, lo que se concreta mediante fuertes articulaciones con el sector empresarial para actividades de investigación y asesoramiento. Ello implica concebir a las empresas como destinatarias de la formación, ampliando el perfil y las características de la población demandante de formación. Ejemplos destacados en esta línea se han desarrollado en el SENAI (Brasil), INACAP (Chile), SENA (Colombia), INA (Costa Rica), SENATI y SENCICO (Perú), etc.

Una especial significación tiene en la formación el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), no solo porque exigen, como ya se ha visto, las modificaciones de las competencias adquiridas y de los sistemas de trabajo, promueven una organización social y económica basada en ellas que facilita la des-

- centralización de la gestión, la individualización del trabajo y la personalización de los mercados, sino porque, además, están transformando radicalmente los objetivos, los contenidos, las metodologías y los modelos organizativos de la educación. Su presencia impulsa la redefinición del rol docente, la integración de medios didácticos disímiles y el equilibrio entre los modelos estandarizados y masivos y la atención personalizada del sujeto de aprendizaje para que pueda continuar por sí un proceso de educación permanente.
- c) Si bien la formación siempre tuvo en la región el doble objetivo de apoyar al desarrollo económico y productivo y la integración social, las secuelas del ajuste, el crecimiento del sector informal y del desempleo abierto han vuelto imperativa la atención de los sectores más desfavorecidos. Esto se ha traducido en la ejecución de grandes programas de formación en todos los países, con inversiones millonarias, focalizados en grupos o sectores específicos (jóvenes buscadores de trabajo por primera vez, trabajadores desempleados, para enfrentar la reconversión o la innovación tecnológica, para la promoción microempresarial y de actividades por cuenta propia, mujeres jefas de hogar, etc.). Esta estrategia, en términos generales, ha comprometido la existencia de políticas globales y de largo aliento.
- d) La interrelación de los factores mencionados, ha transformado fuertemente la institucionalidad de la formación mediante la aparición de nuevos actores: el rol y la significación de los Ministerios de Trabajo que se encargan de coordinar y/o financiar acciones que ejecuta el sector privado o público pero en un sistema de libre competencia. El financiamiento es compartido entre el Estado y el sector privado, la oferta privada se multiplica, se modifica el posicionamiento y los roles de los actores laborales y productivos, y las organizaciones sindicales y empresariales pasan a intervenir activamente, tanto en la definición como en la gestión de la formación.
- e) La transformación institucional ha sido incuestionable: en algunos países fue prácticamente total, mientras en otros se asiste a la convivencia de la antigua y la nueva institucionalidad pero, en esos casos, las IFPs que sobreviven, lo han hecho a partir de la puesta en marcha de procesos de reforma guiados por la búsqueda de atender simultáneamente los imperativos económicos, productivos, tecnológicos y sociales.

Todo ello conduce a un panorama heterogéneo en el que conviven diversos arreglos organizativos para la formación, que Cinterfor/OIT<sup>4</sup> ha esquematizado en cuatro grandes categorías:

- a) concentración, tanto de la responsabilidad por la definición de políticas, como de la ejecución directa en una sola instancia, que puede ser el Ministerio de Educación, el de Trabajo o una IFP de cobertura nacional;
- b) concentración de la definición de políticas y estrategias en una sola instancia que, a su vez, tiene preponderancia en la ejecución de acciones, pero que incorpora estrategias de complementación mediante gestión compartida y centros colaboradores;
- c) coexistencia e interrelación entre dos arreglos con lógicas diferentes. Uno, asociado al Ministerio de Trabajo que define políticas y no ejecuta y otro, a las IFPs nacionales o sectoriales; y
- d) asunción de la definición de políticas y estrategias por una instancia especializada de los Ministerios de Trabajo, y ejecución por múltiples oferentes y actores.

## **2.2 La redefinición de los objetivos, contenidos y modalidades de la formación**

Las políticas de formación no tienen la responsabilidad de la generación de empleo, pero sí deben apoyar a las personas para que se transformen en detectoras de oportunidades, pasando del estatus de sujetos pasivos, dependientes de una intervención externa

que los acerque a una oferta de trabajo insuficiente, al de “constructoras de su estrategia de empleabilidad”. Ello quiere decir “fortalecer o formar para la empleabilidad y desarrollar capacidades para aprender a emprender”, las que se constituyen en las competencias clave para la supervivencia y el crecimiento de personas y empresas.

La empleabilidad, entendida como la aptitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”<sup>5</sup> tiene que ver con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, económicos, normativos, culturales. Los paradigmas productivos, organizacionales y de relaciones de género inciden en la demanda de trabajo y la posición socio-educativa de las personas. Las representaciones sociales sobre los sexos caracterizan la oferta de la fuerza de trabajo y hacen que algunos grupos sociales, y el conjunto del colectivo femenino, tengan mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente. La empleabilidad también está relacionada con factores de carácter personal, que no son independientes del medio. “Una misma situación puede ser interpretada de distinta manera por personas de un mismo medio social y con los mismos recursos formativos; asimismo, sujetos con recursos similares pueden asumirse diferencialmente como sujetos activos o pasivos de su historia laboral y, en este sentido, el trabajo puede tener una significa-

**Si bien las competencias claves para la empleabilidad son fundamentales para las mujeres pobres y de baja escolaridad, también lo son, con mayores niveles de complejidad e incluso sutilezas, para todo el colectivo femenino en la medida que tiene una fuerte incidencia en la estructuración de las identidades como trabajadoras y en el relacionamiento con los varones**

134

ción diferente y ello movilizar de manera distinta los recursos que poseen”<sup>6</sup>.

*Formar para la empleabilidad* en el actual contexto quiere decir:

- Fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias claves que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, no necesariamente en un mismo puesto o actividad.
- Formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer.
- Apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos, internos y externos, que interfieren en el logro de sus objetivos y valoren sus habilidades y saberes, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo. Incluye la información y orientación sobre el mercado educativo y de trabajo que despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades, eli-

minando estereotipos que encasillan los trabajos como femeninos y masculinos e instrumentando para la búsqueda y/o generación de trabajo.

- Estimular y fortalecer la capacidad de cada persona para gestionar su propio itinerario profesional elaborando un proyecto personal viable de empleo y formación que pueda actuar como eje estructurador del proceso de aprendizaje y del plan de carrera, lo que es especialmente necesario en el entorno incierto en el que se desenvuelve y desenvolverá la vida profesional. Cada cual debe definir sus metas y, a partir de ahí, formular y reformular los caminos e itinerarios correspondientes para llegar a ella.

¿Cuáles son las competencias claves para la empleabilidad, pensadas desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta que el empleo actual “necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación”<sup>7</sup> y que las mujeres han estado sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación por cuenta ajena y se han encontrado tradicionalmente alejadas de los canales de creación y usufructo de la riqueza?

Si bien las competencias claves para la empleabilidad son fundamentales para las mujeres pobres y de baja escolaridad, pues para ellas uno de los mayores obstáculos es precisamente la

demostración de competencias, también lo son, con mayores niveles de complejidad e incluso sutilezas, para todo el colectivo femenino, en la medida que tiene una fuerte incidencia en la estructuración de las identidades como trabajadoras y en el relacionamiento con los varones. Por todo ello, y haciendo abstracción de las diversas categorizaciones disponibles, se entienden prioritarias:

- Las *competencias básicas*: referidas al **aprender a aprender** que afirma la erradicación definitiva de la creencia de que es posible aprender de una vez y para siempre y de que en el aula se puede reproducir todo el conocimiento. Requiere de instrumentaciones básicas como la idoneidad para la expresión oral y escrita, del manejo de las matemáticas aplicadas y de un segundo idioma sin lo cual se será “inempleable” en el mundo contemporáneo. Pone en movimiento diversos rasgos cognitivos tales como la capacidad de:
  - situar y comprender de manera crítica las imágenes y los datos que le llegan de fuentes múltiples;
  - observar;
  - experimentar;
  - tener criterio, estableciendo clasificaciones con principios excluyentes;
  - elaborar criterios de elección;
  - tomar decisiones.
- Las *competencias transversales*: referidas a la capacidad de **apren-**

**der a hacer**, en el sentido de movilizar y adaptar conocimientos y capacidades a circunstancias nuevas. Son de especial significación para las mujeres porque amplían el espectro de alternativas y dan movilidad horizontal.

Entre ellas se encuentran la capacidad de:

- anticipar amenazas y oportunidades antes de que estas se manifiesten expresamente;
  - integrar y desarrollar una visión sistémica de la realidad, sus problemas y alternativas, lo que incluye el control y la corrección de la realización de tareas, y el mejoramiento de los sistemas existentes;
  - organizarse, aprendiendo a planificar y a gestionar eficientemente la tarea, los recursos y, entre ellos, prioritariamente el tiempo y la información (adquirir información, organizarla, analizarla e interpretarla críticamente, utilizarla y comunicarla, a la vez que relacionarse inteligentemente con los soportes de la información: libros, televisión, computadores).
- Especial mención requiere la capacidad de:
- emprender: se está transformando en una condición prioritaria de empleabilidad, porque está en la base de la formulación del proyecto profesional, sea este por cuenta propia o ajena. Incluye el desa-

rrollo de la iniciativa, el fortalecimiento de la toma de decisión, de la capacidad de asumir riesgos y de la participación a través del desarrollo del liderazgo, de la conducción activa de ideas y proyectos pero, además, aporta a la cultura ciudadana si se promueve un liderazgo democrático;

- desarrollar culturas tecnológicas, lo que quiere decir trabajar con tecnología, seleccionando procedimientos, instrumentos y equipos y aplicar la tecnología a la tarea y a la prevención e identificación de problemas del equipo. Apoyar a las mujeres para que trabajen con la tecnología y la apliquen a la tarea, pero también a la vida cotidiana y ciudadana, resulta imprescindible, en especial para las más pobres, a fin de romper el aislamiento, incorporarlas al mundo contemporáneo e incrementar sus oportunidades de información y de formación. “Los que tienen ingreso, educación y -literalmente- conexiones, tienen acceso barato e instantáneo a la información. El resto queda con acceso incierto, lento y costoso”.<sup>8</sup>

- Las *competencias actitudinales* se refieren al **aprender a ser**, y están destinadas a fortalecer la identidad y a eliminar las autolimitaciones. Vale la pena tener presente

aquí que, en nuestras sociedades, la autoestima y el respeto propio aparecen ligados a mantener un empleo, sea cual sea este, y que el desempleo trae aparejado aislamiento social y conflictos personales y familiares. Las mujeres hemos de superar importantes barreras mentales y sociales que limitan nuestro posicionamiento y empoderamiento, y que van mucho más allá de la idoneidad o no de los conocimientos, formación y experiencia laboral. Se incluyen, por tanto, entre ellas el desarrollo de habilidades:

- personales: reforzamiento de la identidad y seguridad personal y de género, autoestima, auto-responsabilidad y protagonismo en el propio proceso o itinerario de empleo-formación, autonomía, sentido de propósito;
- interpersonales o sociales: valores, trabajo en grupo, responsabilidad y autoregulación, relacionamiento personal, capacidad de negociación, saber escuchar y comunicarse, manejo de la diversidad, discriminación emocional en las situaciones laborales, etc.
- *Las competencias técnico-sectoriales: también refieren al aprender a hacer y para el caso de las mujeres ello significa :*
  - el aprendizaje de competencias no tradicionales: la diversificación de competencias;
  - el acceso a nuevos nichos de

empleo: la creación de nuevas competencias;

- la valorización de viejas competencias, desempeñadas históricamente por ellas de manera gratuita dentro del hogar, promoviendo la autovalorización, la innovación y el marketing en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo.

Solo con un “equipaje” de esta naturaleza parece posible abordar los desafíos actuales de generación y conservación del trabajo. Este “equipaje” es especialmente necesario para rescatar a los sectores más carenciados económica y socialmente, e instrumentarlos para que, ante la pérdida y contracción de los puestos de trabajo tradicionales, puedan adquirir movilidad e incluso capacidad para la búsqueda de sus propias salidas laborales mediante el empleo independiente, microempresarial o en aquellas actividades que aún pueden resultar competitivas pese a su limitado nivel de apropiación tecnológica.

Ahora bien, esta incorporación de la formación para la empleabilidad de ninguna manera implica abandonar la formación técnica específica que refiere a la adquisición de los conocimientos, destrezas y habilidades requeridos para el desempeño de una ocupación o de una familia ocupacional. En las actuales circunstancias, la identificación de las competencias mediante el estrecho relacionamiento con el sector productivo, así como de las posibilidades

de su desarrollo y transferibilidad para otras ocupaciones resulta fundamental para poder enfrentar la movilidad de puestos de trabajo y de formas y contenidos. Si bien se la incluye entre las competencias transversales para la empleabilidad, el desarrollo de habilidades tecnológicas puede formar parte de esta dimensión. No importa dónde se la incluya, pero lo que sí es incuestionable es la necesidad de su incorporación en el programa formativo.

Otro de los cambios profundos que debe enfrentar la formación, tanto para atender los nuevos requerimientos del mundo laboral como para incorporar la perspectiva de género, es el de la reconceptualización e inclusión de la orientación vocacional y profesional. La orientación debe concebirse como un componente de la formación que acompañe a los/as participantes desde el momento en que se acercan a la entidad, hasta su inserción en prácticas laborales y durante su proceso de búsqueda de empleo. Concebida así, promueve la realización del balance de capacidades y limitaciones con el objetivo de mejorar la autopercepción y la valorización social y personal, combate la segmentación profesional por género, habilita el conocimiento del mercado de trabajo y la apropiación de la instrumentación necesaria para buscar e insertarse favorablemente en el mundo del trabajo. O sea, promueve la definición y gestión del propio proyecto ocupacional. Para ello se deben considerar explícitamente las diferencias de género, tanto en lo refe-

**“Trabajo y derechos ciudadanos, competencia y conciencia, no pueden ser vistos como dimensiones diferentes, sino que reclaman el desarrollo integral del individuo que, al mismo tiempo, es trabajador y ciudadano, competente y consciente”**

138

autoaprendizaje y tutorías de acompañamiento, así como desarrollar acciones de nivelación para las poblaciones con mayores déficits. Un requisito de base para todo este proceso de cambio es la formación y actualización docente permanente –que además implica una redefinición de su rol en el proceso de enseñanza-aprendizaje– y la innovación en la gestión técnico-pedagógica, administrativa y financiera.

### **2.3 La formación como instrumento de lucha contra las manifestaciones de la exclusión social y de superación de las inequidades**

Más que nunca, considerar la educación y la formación en relación con la cuestión del empleo no significa “reducirla” a la cualificación, sino cumplir con su función esencial de aportar

rente a elección de alternativas de formación profesional, como en cuanto a las posibilidades de inserción laboral de mujeres y hombres.

La detención en las modalidades formativas muestra que la trayectoria y organización modular y las metodologías didácticas flexibles están imponiéndose rotundamente. Ello implica articular educación presencial y a distancia,

a la integración social y al desarrollo personal. Como nunca antes la formación para la empleabilidad coincidió con la formación para la ciudadanía. “Trabajo y derechos ciudadanos, competencia y conciencia, no pueden ser vistos como dimensiones diferentes, sino que reclaman el desarrollo integral del individuo que, al mismo tiempo, es trabajador y ciudadano, competente y consciente”<sup>9</sup>. Democracia, desarrollo y respeto a todos los derechos son conceptos interdependientes que se refuerzan entre sí y en el que entran en juego las dimensiones personales y relacionales del aprendizaje. Pero, además, en la vida cotidiana y en los hogares, se incorporan máquinas que exigen lecturas eficientes y conocimientos variados. La tecnificación de la vida urbana y del trabajo doméstico que modifica la vida familiar y las relaciones comunitarias e incluso cambia los estilos de vida, demanda también calificaciones y efectividad de los conocimientos. Para un ejercicio ciudadano consciente y respetuoso de la diversidad, al igual que para el trabajo actual, se requiere de capacidad de comprensión del medio en el cual se actúa, valoración de la complejidad y de la diversidad, abordaje sistémico de la realidad, comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de los/as demás, etc.

Estos requerimientos presentan, a su vez, particularidades y sobreexigencias diferenciadas para las mujeres. Como ya se ha señalado, varones y

mujeres no compiten en el mismo mercado laboral, sino que se asiste a dos submercados con estructuras socio-ocupacionales y requerimientos diferenciadas por la variable género, tanto en la demanda como en la oferta. Para que la formación no se constituya en reproductora y reforzadora de esta distribución jerarquizada de roles y valores, debe incorporar la perspectiva de género. Ello implica visualizar y tomar en cuenta los obstáculos y limitantes que, en todas las dimensiones del proceso formativo, frenan o imponen sobreexigencias para la inserción y el desarrollo profesional y personal de mujeres y varones. En las actuales condiciones, una política de gestión de personal y de recursos humanos que no tenga en cuenta estas consideraciones, estará afectando fuertemente su calidad y eficiencia al desaprovechar y desmotivar a la mitad de la mano de obra disponible.

Transversalizar la perspectiva de género en las políticas de empleo y formación, significa entender que el género es una variable socio-económica de base sobre la que inciden e interactúan las otras variables generadores de diferencias (ingresos, niveles educativos, capital cultural de origen, etnia, clase social, condición rural o urbana, etc.), por lo cual los logros alcanzados en equidad de género encuentran sus frenos en la supervivencia de otras inequidades, y viceversa. Al mismo tiempo, la incorporación de una mirada de género se constituye en un instrumento crítico de análisis, en un

marco conceptual que orienta la toma de decisiones y permite reconstruir conceptos y analizar actitudes para identificar los sesgos y los roles de género que se expresan en ellas y encarar, posteriormente, mediante la participación y diálogo, su revisión y modificación.

Si las políticas de formación asumen y se comprometen con estas premisas, no solo estarán dotando a mujeres y varones del “equipaje de competencias” requerido para un desempeño laboral competente, sino que también estarán contribuyendo a la superación de las distintas formas de exclusión social –la desigualdad y la pobreza– y al mejoramiento de las condiciones de vida de la población latinoamericana. Para cumplir con este rol, la formación profesional y técnica tiene que enfrentar el desafío simultáneo de incrementar la competitividad económica y la equidad de género en el mercado de trabajo, o sea encarar la atención conjunta y simultánea de sus dos pilares y ámbitos de referencia: el empleo y las personas.

A este objetivo, apunta la propuesta de poner el foco en la formación para la empleabilidad y en la capacidad de aprender a emprender y hacerlo desde la mirada de género. Esta conjunción habilita el abordaje, de forma integral

***Transversalizar la perspectiva de género en las políticas de empleo y formación, significa entender que el género es una variable socio-económica de base sobre la que inciden e interactúan las otras variables generadores de diferencias***

y articulada, de las condiciones y los requerimientos de competencias del mercado actual de trabajo y los de las personas, las características y demandas de los nuevos perfiles ocupacionales y las necesidades de valorización, desarrollo y fortalecimiento de las capacidades individuales y, por lo tanto, es de aplicación para la atención de los distintos colectivos que requieren de apoyos especiales para superar discriminaciones y desventajas de partida, entre los que se destaca el sector informal.

Las lecciones y experiencias de las intervenciones regionales y mundiales a favor de la equidad de género y la igualdad de oportunidades permiten afirmar que, en el actual contexto, una política de formación que se proponga aportar para la construcción de un modelo de vida más incluyente y equitativo, de un escenario con mayores niveles de equidad y bienestar social debería:

- 1) Adoptar un enfoque integrador, sistémico y multidisciplinario, que aborde global y conjuntamente los diferentes espacios y dimensiones donde opera y se retroalimenta la exclusión y la inequidad: el perfil objetivo y subjetivo de la población, el entorno económico económico-empresarial, el entorno socio-cultural, familiar y comunitario y las dimensiones propias del sistema de formación.
- 2) Intervenir en la doble lógica de transversalización de la perspec-

tiva de género y de focalización de medidas y acciones de discriminación positiva. El propósito de la primera es hacer que la consideración de las necesidades y especificidades de las mujeres y los varones constituya una dimensión integral y permanente de la política y del quehacer institucional. Y, el de la segunda, implementar apoyos y estrategias específicos para resolver las desventajas de inicio de los colectivos desfavorecidos (pobres, con bajos niveles educativos, mujeres jefas de hogar, madres adolescentes, etc.) o las problemáticas específicas (acceso femenino a puestos directivos; a áreas tecnológicamente innovadoras, al campo de la ciencia y tecnología; formación para dirigentes empresariales y sindicales, micro y pequeñas empresarias, etc.). La focalización de acciones comprende un amplio espectro de intervenciones tanto de índole pedagógica (nivelación, modularización) y metodológica (para atención de grupos con necesidades o deficiencias específicas), como estratégicas (compensatorias de carácter económico o de apoyo y resolución de dificultades y limitaciones, de diversificación ocupacional, etc.).

- 3) Definir e implementar una estrategia de interacción activa con el entorno económico-empresarial y con el comunitario y familiar de los/as participantes.  
Con el entorno económico-empre-

sarial, para la identificación de los nichos de actividad y empleo existentes o posibles de ser creados, definir los perfiles ocupacionales y los contenidos y competencias requeridas; superar las barreras sociales y empresariales para el desempeño femenino en áreas no tradicionales o innovadoras; alimentar el Sistema de Orientación e Información de oferta y demanda laboral, etc. Con el entorno familiar y comunitario, porque la situación familiar define las posibilidades y disponibilidad femenina para el trabajo y, en el caso de las mujeres pertenecientes a colectivos desfavorecidos, esta dimensión se incrementa notoriamente porque las pautas de natalidad, la violencia intrafamiliar, o la condición de jefas de hogar, inciden fuertemente en las oportunidades de formación y de empleo. Por su parte, el relacionamiento con el entorno comunitario es fundamental para favorecer o frenar los esfuerzos individuales para mejorar el empleo o para desarrollarlo en el caso de múltiples actividades informales o de personas en situación de pobreza o exclusión.

- 4) Crear alianzas estratégicas a nivel temático, de organización y territorial, lo que implica trabajar en red y coordinar los recursos y potencialidades de todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo: gobierno, trabajadores/as, empleadores/as, instituciones públicas y privadas, gobiernos lo-

cales y regionales, agentes comunitarios, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, etc.

- 5) Concebir la dimensión de género como expresión de los procesos de innovación metodológica y organizacional de la formación, y como una condición para el mejoramiento de la calidad y la pertinencia. Para ello debe encarar la formación sistemática del personal docente, técnico y de dirección para que incorporen la perspectiva de género en las áreas técnicas a su cargo, así como en el desarrollo de metodologías de diseño, revisión y actualización de desarrollos curriculares y materiales didácticos.
- 6) Sensibilizar a la sociedad y a sus actores para apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales para otorgar un nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas que aproveche su correspondencia con los perfiles ocupacionales emergentes del nuevo paradigma productivo y organizacional, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y la preservación del medio ambiente; promover un nuevo pacto global de responsabilidades compartidas entre mujeres y varones y con la sociedad en su conjunto respecto a la atención y cuidado de la niñez y la vejez; generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad en el trabajo,

- una adecuada gestión del capital humano y del fortalecimiento de la competitividad empresarial, etc.
- 7) Visualizar y encarar a la orientación ocupacional, la formación para la empleabilidad y la formación técnica específica como dimensiones que se retroalimentan y fortalecen mutuamente, por lo que resultan imprescindibles en el proceso formativo. Las experiencias desarrolladas muestran que es la inclusión en el plan formativo de ese trinomio lo que hace la diferencia a favor de las personas, para que, en un escenario signado por la oferta crecientemente insuficiente de trabajo, se posicionen como *constructoras y gestoras de*

*su propio proyecto ocupacional y de su estrategia de empleabilidad.* El proyecto ocupacional, entendido como “el conjunto de cursos de acción que una persona define, planifica, ejecuta, revisa y replanifica para lograr su inserción productiva o mejorar su situación en el empleo”<sup>10</sup>, es individual, pero estimula la definición de un proyecto colectivo al trabajar -desde el enfoque de género- los contenidos y significados de la empleabilidad en el contexto de inserción y desarrollo de las personas. Se constituye, por tanto, en un eje estructurador de la “*educación a lo largo de la vida*” y en una eficaz metodología didáctica para personalizar los procesos de educación-aprendizaje. ♦

## 142 NOTAS

<sup>1</sup> OIT: *Empleo y protección social en el sector informal*. Consejo de Administración, Ginebra, 2000.

<sup>2</sup> Tokman, Víctor: *De la informalidad a la modernidad*, OIT, Santiago de Chile, 2001

<sup>3</sup> Tokman. Op. cit.

<sup>4</sup> Cinterfor/OIT: *Modernización de la formación profesional en América Latina y el Caribe*, documento preparado a pedido de IFP/Skills y presentado, en su versión preliminar, en el Seminario “Innovaciones en la gestión de la formación profesional en América Latina y el Caribe, Río de Janeiro, diciembre 2000. Publicado en la página [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

<sup>5</sup> Ducci, María Angélica. *La formación al servicio de la empleabilidad*. Boletín técnico interamericano de formación profesional. Montevideo, Cinterfor/OIT n. 142, ene.-abr. 1998. pp. 7-23.

<sup>6</sup> V.Guzmán y M.Irigoin: *Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía*, Programa FORMUJER, Cinterfor/ OIT. 2000

<sup>7</sup> Sallé, M. A. Ponencia sobre Género y Formación Profesional. 1er. Seminario Latinoamericano sobre Género y F. P., Panamá 17-19 oct. 2000. INAFORP y Prog. de Promoción de la Igualdad en Panamá (Proigualdad).

<sup>8</sup> Informe sobre desarrollo humano 1999. New York, PNUD. 1999.

<sup>9</sup> Leite, E.

<sup>10</sup> Programa FORMUJER/Argentina: *El proyecto ocupacional: aportes conceptuales y metodológicos para el desarrollo del proyecto ocupacional como estrategia de articulación de la orientación laboral y la formación profesional.*, mimeo, 2001, Sitio Mujer, formación y trabajo en [www.cinterfor.org.uy/mujer](http://www.cinterfor.org.uy/mujer)

## **Honduras: Programa nacional de normalización y certificación de competencias**

En Honduras, los procesos de certificación de las competencias que alcanzan las personas solamente están relacionadas a las acreditaciones o titulaciones que, como producto de haber culminado una carrera de la educación formal, se les otorga para que puedan acreditarlos en la búsqueda de empleo o para seguir una carrera de un nivel al otro.

Por otro lado, las instituciones de educación no formal, incluyendo la formación profesional, otorgan certificados y diplomas cuando los individuos culminan o aprueban un curso y cuando finalizan el estudio de una ocupación o parte de ella. En ninguno de los casos se puede asegurar que la persona que se hizo acreedor a ese certificado o diploma es competente para el desempeño de una función productiva bajo las exigencias del mercado de trabajo actual, según las nuevas tecnologías y formas de organización de la producción.

Para organizar la certificación de las competencias que han alcanzado las personas, sin importar la forma como las hayan alcanzado, y que se incorporarán o que ya están incorporados en la producción nacional, se ha puesto en marcha un Programa Nacional de Normalización y Certificación mediante el enfoque de competencias (PRONACER), inicialmente con el propósito de validar la experiencia y luego generalizarla para todo el país según el Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOP), el cual ya establece las normas de funcionamiento de centros certificadores, centros de formación y otros que hacen integral el sistema (evaluadores independientes, observatorio laboral, etc.).

Sus objetivos son:

- Asegurar la calidad de los recursos humanos que requiere el país.
- Validar las habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y valores adquiridos o desarrollados por el individuo, sin importar la forma como los adquirió o desarrolló.
- Garantizar la calidad de los servicios de formación y capacitación profesional del sector productivo.

Todos los procesos de diseño de las normas de competencia, currículos y proceso de certificación se realizan con la participación de los empresarios, trabajadores y otros actores relacionados con la ocupación objeto del proceso de certificación.

Este programa de certificación integra otros actores de la sociedad que actualmente certifican competencias a través de red de centros de formación basados en la instrucción por competencias y que representan 22 centros proyectándose a 35 centros con programas de instrucción basada en competencias.

Esta estrategia de normalización y certificación con el enfoque de competencias, se inició con experiencias ejecutadas desde el interior del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), siempre con participación de los interlocutores sociales y otros sectores organizados de la sociedad civil.