

CURSO
**TRABAJADORAS DEL 2000: EMPLEOS PARA NUEVOS TIEMPOS,
PARA NUEVAS IDENTIDADES**

*Universidad Internacional Menéndez Pelayo,
Valencia, España 3 al 6 de octubre de 2000*

Nuevos modelos de organización.
Competencias en clave femenina

ponencias:valenciapon

Sara Silveira
Coordinadora Regional FORMUJER
Consultora CINTERFOR/OIT

- 1.- El trabajo en mudanza: la convivencia con la incertidumbre, la heterogeneidad y la exclusión.

Si la modificación sustancial de todos los paradigmas conocidos define una nueva era de la humanidad, no caben dudas que este fin de siglo es 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 modelos 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 del acceso a éstos de 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 trabajo es una construcción social, inscripta 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.

En este fin de siglo 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. Las calificaciones reclamadas a los y las trabajadores 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, 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 la mujer están condicionadas no sólo 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 globalización económica, el predominio del mercado, la finalización 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 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 sólo 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 trabajos 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 exigiendo 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 registró al igual que el sector industrial 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 llega a constituir una parte sustantiva del empleo en parte debido a las nuevas prácticas de organización empresarial y, en parte, como válvula de escape a la reducción del ritmo de crecimiento del empleo formal. Este rasgo es especialmente determinante en América Latina donde el sector informal absorbe la mitad de la fuerza de trabajo y consecuentemente informalidad es en la región sinónimo de empleo desprotegido, precarización y aumento 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 pasa a convertirse 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 sólo es que tienen menos capital sino también menos conocimientos y de peor calidad.

📖 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.

📖 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. 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 toda 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. Según el Informe sobre el Desarrollo Humano (PNUD 1999), el usuario típico de la Internet a escala mundial es hombre, de menos de 35 años de edad, con educación universitaria y un ingreso elevado, vive en una zona urbana y habla inglés. Según encuestas de 1998/99), el 38% de los usuarios de Internet en Estados Unidos eran mujeres, el 25% en Brasil, el 17% en Japón y Sudáfrica, sólo 7% en China y apenas 4% en los Estados árabes. La tendencia se inicia temprano: en los Estados Unidos cinco veces más chicos que chicas usan computadores en casa, y los padres gastan dos veces más en productos de tecnología para sus hijos que para sus hijas.¹

📖 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 más altos índices, 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 que, 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 de 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

¹ Web: Mujer, formación y trabajo de CINTERFOR/OIT, www.cinterfor.org.uy/gender/temas

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 aquí 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 desempleada.
- 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 sólo 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 trabajadores 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 sofisticada e inteligente. Pero también se asiste a otra forma de la polarización de las calificaciones , que se da ante especialmente en el mercado formal del trabajo y que deviene de la naturaleza de la sociedad del conocimiento y que se traduce en la concentración de los conocimientos de punta en un número proporcionalmente menor de individuos.

↪ 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 sólo se da entre países desarrollados y no desarrollados: EEUU ocupa el lugar 35 entre 36 países industrializados en disparidad de ingresos.

↪ 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, para a ser 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 millonarios aporta una cantidad mínima de puestos de trabajo y el sector servicios cuya más intensa expresión en la microempresa le abre espacio a tres, 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 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 de 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 modica radicalmente la dinámica de las relaciones a 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 realizado en un ámbito específico para la producción. El trabajo en el ámbito doméstico o exigiendo 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 sumada 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, con la elevación del nivel medio de información y educación formal que provoca "desmitologización" del trabajo intelectual, con 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, con la retracción de la inversión social y el incremento rotundo 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 presenta la más baja relación educación-renta y dónde su reconocimiento social también se ve afectado siendo, al mismo tiempo, el más claro ejemplo de la política de reducción de costos vía reducción de los salarios.

¿Cuál es la versión en clave femenina de estas mudanzas?

Aun con el rubor de la obiedad no se puede dejar de enfatizar que el incremento sostenido de la participación femenina en 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 somos más fuerza de trabajo secundaria y nuestra voluntad de formación no ofrece dudas - se han incrementado notoriamente nuestros niveles educativos, siendo la tendencia, en las generaciones jóvenes, la participación igualitaria e, incluso en machos países, mayoritaria en el nivel universitario y se ha constatado que asistimos más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional. Todo lo cual implica un cambio cualitativo radical en nuestro comportamiento, 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 sólo se da en un 5.7% de los activos y , por ende, enfrentan la difícil compaginación entre ciclo laboral y vida familiar. Jornadas mucho más prolongadas y levantarse temprano, ir a la cama tarde y limitar la actividad recreativa es el recurso habitual para sostener esta "doble presencia".
- ⌘ 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 a l mundo de lo público. El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí misma, de elegir lo que es valioso para ella, La autonomía hace referencia al autoconocimiento, a la independencia, a la responsabilidad, a la capacidad de tomar decisiones por lo que es imprescindible tanto para el desempeño productivo como para el ejercicio de la ciudadanía

Se está modificando también 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 económicos, sociales, culturales 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 convivencia 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 que demuestran que, en verdad, varones y mujeres no competimos en el mismo mercado sino que tenemos exigencias diferentes tanto en la demanda como en la oferta de mano de obra.

Algunos recordatorios actuales:

- ⌘ Mayor tasa de desempleo, 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 las mujeres padecen de doble segmentación: horizontal y vertical la pirámide ocupacional muestra su escasa representación en los puestos más altos aún en las actividades altamente feminizadas..
- ⌘ Menor salario para trabajo de igual valor y estas diferencias 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 y el crecimiento de los niveles de escolaridad no está garantizando más y mejores empleos. Los criterios de selectividad y los propios mecanismos de ingreso resultan, 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 mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado: el 70% de los 1.300 millones de pobres que se estima hay hoy en el mundo son mujeres y en este proceso coinciden las sociedades agrarias con las industrializadas. Esta feminización de la pobreza responde, entre otras, 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:

- ↗ 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...) 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 aún en las ramas de actividad en las que ellas han sido siempre mayoría, dado que exigen alto nivel de calificación en áreas técnicas a los 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 está facilitando 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 bien importante de trabajo femenino, constituyendo uno de los universos más fermentales de inserciones alternativas que, desde ya reclaman de nuevas competencias que las mujeres tendrán que fortalecer y/ adquirir.

↗ Las nuevas modalidades de trabajo (teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial) en los 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 y su traslado al ámbito doméstico incrementa las dificultades femeninas para discriminar y poner límites entre la vida privada y la pública.

↗ Sus enormes avances educativos y su voluntad de formación han estado sustancialmente direccionados hacia formaciones académicas tradicionales por lo que se ven fuertemente afectadas por la desvalorización de éstas, 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 les permite reconversiones múltiples que se transforman en beneficios en un mercado incierto y cambiante

↗ Las mujeres están lentamente diversificando sus opciones profesionales: en América Latina, por ejm. 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 e incluso rondan el tercio en ingeniería "dura" (aunque sustancialmente se direccionan hacia el software y no hacia el hardware) testimoniando su ingreso acelerado a las nuevas tecnologías.: Ello se puede observar no sólo 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 un 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. Y, sin embargo, el mercado penaliza estos servicios, no sólo porque no los incluye en las cuentas nacionales, no paga por ellos sino que además porque las políticas de ajuste los han afectado especialmente vía 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, reflejo y producto del cuestionamiento de todos los paradigmas conocidos, no sólo 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, se reflejan en las relaciones familiares y reclama de una reconfiguración de las relaciones de varones y mujeres con lo público y lo privado, el espacio y el tiempo, la casa y la calle, las actividades productivas y las lúdicas y, desde ya, las propias relaciones de género.

2.- La formación para nuevas competencias 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 ofrecen a las mujeres y a la sociedad en su conjunto para conformar un modelo más incluyente, con menores restricciones a la felicidad humana, que valore el trabajo de atención y cuidado y lo asuma como una responsabilidad social compartida. Ambas conducen y refieren a las *políticas de calificación 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, movilizar en la actividad laboral- que se puede construir un punto de encuentro, un espacio de articulación, entre necesidades y posibilidades, necesidades y posibilidades del sistema de productivo y de quienes producen, de los varones y de las mujeres. No hay cambio que se consolide sin sujetos que lo vivencien, que se apropien de él y, la educación en general y la formación profesional y técnica en particular, tienen un papel fundamental a cumplir en el proceso de expansión de las oportunidades, de superación de los condicionamientos sociales que impiden a mujeres y varones desarrollar plenamente sus sentimientos, capacidades, expectativas.

Tal como señaláramos al comienzo, la gestión de la calificación de la mano de obra debe reorientarse drásticamente para dar respuesta a las exigencias de nuevas competencias y aptitudes a los/as trabajadores/as -hasta ahora desconocidas o desvalorizadas- pero también para atender las necesidades y singularidades femeninas y apoyar estos procesos de modificación de las relaciones de género. En un panorama nebuloso de las profesiones- con enriquecimiento y ampliación de la gama de funciones en algunas y vaciamiento o desaparición de otras muchas- de aparición de un nuevo tipo de profesional que oscila entre un "subordinado autónomo y un independiente asociado" (Paysant,M y Hatty,F), son los saberes contextuales los que permiten tratar los imprevistos y las innovaciones, la disposición y las virtudes personales adquieren más peso que la especificidad técnica, no basta con los

conocimientos- que tienen que ser permanentemente renovados-, se necesita interés, motivación, creatividad, Por lo tanto, la *manera* de movilizar y aplicar los saberes -asumiendo responsabilidad, iniciativa, reflexividad y plasticidad - es tan importante como su contenido. La medida de éxito de un programa formativo y de logro de ventajas posibles para quienes tienen que desempeñarse en este marco de incertidumbre y heterogeneidad será entonces que las personas sepan hacer uso de lo aprendido para encontrar por sí solas buenas soluciones.

Para ello hay que modificar las formas de enseñar y de aprender lo que implica como mínimo un triple desafío:

- ❖ *Reconceptualizar y desarrollar una nueva institucionalización de la formación para el trabajo:* se la concibe al mismo tiempo como un hecho educativo, laboral y tecnológico.

- ✓ Se enfatiza su carácter educativo 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. Esta promueve un continuo entre 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, ética 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 y entre ellos está adquiriendo mucha relevancia el "*movimiento de la competencia laboral*". Se entiende por *competencia* la capacidad real de una persona para lograr un objetivo esperado en un contexto laboral dado, aparece estrechamente vinculada con la innovación en tecnologías blandas y con el nuevo perfil de calificaciones y está causando una verdadera revolución en la forma de mirar la educación. En la actualidad se entiende por *competente* a la persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad 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 y 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. Estas nuevas condiciones imponen la noción de *competencia*, dado que ella es inseparable de la acción y es puesta a prueba en la resolución de problemas, que se perfila como una herramienta valiosa para la formación de las personas porque: a) reivindica la intersección entre conocimientos, comprensión y habilidades que se miden en términos de desempeño o capacidad de asegurar las articulaciones y complementaciones entre la educación básica y las diversas alternativas de formación para el trabajo (la ofrecida por las instituciones específicas pero también la capacitación empresarial organizada y sistemática y el aprendizaje en el puesto de trabajo, la acción comunitaria, etc.), b) porque permite el reconocimiento y la certificación de los aprendizajes con independencia de cómo y cuándo se adquirieron y porque sustenta la pertinencia, calidad y actualización de los contenidos curriculares y de la formación docente.

- ✓ Si la calificación de los recursos humanos es nodal para el desarrollo, está estrechamente relacionada con temas como productividad, competitividad, salarios, seguridad social, empleo y equidad social. Debe, por tanto, integrarse a los sistemas de relaciones laborales, constituyéndose en un elemento clave para el diálogo social y las políticas de empleo. Ello explica la realización de grandes programas de formación en todos los países, con inversiones millonarias. Irrumpen nuevos actores en el escenario y este multiprotagonismo transforma su institucionalidad: crece 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, 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.

- ✓ Tiene 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 ésta y, especialmente, para asegurar el acceso igualitario de hombres y mujeres a las nuevas tecnologías, para evitarles la exclusión y como forma de facilitarles las nuevas formas de gestión y organización laboral. Una significación especialísima tiene en la formación el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) no sólo porque exigen, como ya se ha visto, modificaciones de las competencias adquiridas, de los sistemas de trabajo, promueven una organización social y económica basada en ellas que facilita la descentralización de la gestión, la individualización del trabajo y la personalización de los mercados- sino porque cambian radicalmente las metodologías y modalidades de enseñanza-aprendizaje, redefiniendo el rol docente, habilitando el aprendizaje individualizado y en el puesto de trabajo, en la casa. etc

Los instrumentos básicos para gestionar esta nueva realidad de la formación son la articulación y la concentración las que deben ser tanto horizontales como verticales: Horizontales: a) al interior de cada institución con otros programas que tengan la misma población objetivo o poblaciones similares que permitan la transferencia de metodologías e instrumentos; b) con el contexto local en el que se hallan insertas para obtener un buen diagnóstico y

pertinencia en los perfiles y en los contenidos; c) con otras instituciones como estrategia de obtención de apoyo y reconocimientos y complementación pero también como un aspecto más de la formación orientada a la promoción. Verticales a) con otros programas o instituciones más amplios a nivel nacional, regional o internacional; b) dentro del continuo educación formal - formación profesional -capacitación para el trabajo para construir los corredores de la formación permanente que también debe darse entre la familia, la capacitación empresarial organizada y sistemática y el aprendizaje en el puesto de trabajo, la acción comunitaria, etc.,

- ❖ *Redefinir los objetivos, contenidos y modalidades de la formación* : la innovación y la incertidumbre reinante sólo parece transitable mediante una formación que procure contenidos ocupacionales de amplio espectro, con sólidas bases de educación científico-tecnológica y capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes, que instrumente para trayectorias ocupacionales móviles antes que para el empleo predecible y estable. O sea, una *formación para 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” (M.A.Ducci). Ahora bien, la empleabilidad tiene relación con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, 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 y las representaciones sociales sobre los sexos caracterizan la oferta de la fuerza de trabajo y hacen que algunos colectivos sociales tengan mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente. Pero, la empleabilidad también está relacionada con factores de carácter personal, que no son independientes de su 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 significación diferente y ellos movilizar de manera diferente los recursos que poseen “(V.Guzmán y M. Irigoin). Pensar la empleabilidad desde la formación implica priorizar sus dimensiones culturales y personales, sobre las cuales las personas pueden tener un control más directo y entender que no sólo puede ser considerada en relación al empleo sino que es una dimensión fundamental del desarrollo personal y la integración social.

Por ello, *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, eliminando 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*, especialmente en clave femenina y teniendo en cuenta que el empleo actual "necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación" (M.A.Salle) y que las mujeres han estado sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación por cuenta ajena, se han encontrado tradicionalmente alejadas de los canales de creación y usufructo de la riqueza y al crear su propio empleo, contribuyen a su vez a habilitar puestos para otras mujeres., todo lo cual adquiere tonalidades propias según las realidades nacionales y locales. Así, por ejemplo, ubicarse en América Latina indica que para una amplia proporción de la población latinoamericana, los trabajos disponibles siguen siendo de baja calidad y las tareas, en aquellos sectores cuasi artesanales de la industria que sobreviven o en el trabajo informal y la microempresa aún son repetitivas y parciales. Coexisten modernidad y marginalidad. Nueve de cada diez nuevos puestos generados están en el sector

servicios; pero por cada nuevo puesto de trabajo generado en los servicios de alta calidad se crean nueve en los de servicios informales. Paralelamente, el crecimiento en los puestos de trabajo en microempresas, si bien no puede compensar la pérdida de plazas de la industria, tiende a mejorar la calidad del empleo informal, e incluso en algunos servicios presentan altas exigencias formativas y tecnológicas, como puede ser el área del software y su soporte técnico, las telecomunicaciones, la medicina radiológica, etc., convirtiéndose en opciones válidas de creación de empleo, aunque continúen manteniendo condiciones de inestabilidad y desprotección laboral y social fuertes. Otro elemento a tener en cuenta es que las competencias claves para la empleabilidad son fundamentales para las mujeres pobres y de baja escolaridad porque para ellas uno de los mayores obstáculos es precisamente la demostración de competencias. Pero 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 relacionamiento con los varones. Por todo ello, y haciendo abstracción de las diversas categorizaciones disponibles, entendemos 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 siglo XXI). 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 *aprender a hacer*, en el sentido de movilizar y adaptar conocimientos y capacidades a circunstancias nuevas. Son de especial significación para las mujeres porque les amplían el espectro de alternativas y le dan movilidad horizontal.

Entre ellas se encuentran la capacidad de:

- anticipar amenazas y oportunidades antes de que éstas 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 éste por cuenta propia o ajena. Incluye el desarrollo 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 especialmente para las más pobres para 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." (Informe de Desarrollo Humano, 1999).

Las *competencias actitudinales*: referidas al *aprender a ser*, 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 éste 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 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.

Sólo 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 desmunidos 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.

❖ *Fortalecer el rol de la formación para el trabajo como instrumento eficaz y potente de lucha contra las manifestaciones de la exclusión social y de superación de las desigualdades de género.* 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 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" (E.Leite), Democracia, desarrollo y respeto a todos los derechos son conceptos interdependientes que se refuerzan entre sí. 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 demandan 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, de abordaje sistémico de la realidad, de comunicación, de trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de los/as demás, Igualmente asegurar que los puntos de vista, demandas y especificidades de las mujeres sean tenidas en cuenta como una dimensión integral de las políticas de capacitación y formación técnica y profesional es bregar por el cumplimiento del principio democrático de equidad y solidaridad entre los géneros, de respeto a sus identidades y valorizaciones y, paralelamente, también contribuir al combate de la pobreza.

Caminar hacia estas metas, hacia un modelo de vida más incluyente y equitativo, o sea hacia un escenario con mayores niveles de equidad y bienestar social y menores riesgos de desgarramiento, que torne más compatible el tiempo de vivir y el de trabajar, desde y con los instrumentos específicos de la formación - o sea la sensibilización, la capacitación, la promoción y el fortalecimiento, implicaría intervenir simultánea y articuladamente en:

✓ *el posicionamiento individual y colectivo sobre el trabajo*

- Para la lucha contra la exclusión, la desigualdad y la pobreza son condición necesaria tanto el crecimiento económico y la generación de empleo como el aumento y mejoramiento de la empleabilidad de hombres y mujeres, o sea el fortalecimiento de su posicionamiento individual. Pero claramente no son suficientes para la población femenina. Además se hace necesario sensibilizar a la sociedad y a sus actores para apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales en forma tal :

- ⊗ valorizar el trabajo de atención y cuidado en igual medida que la producción de bienes y servicios.
 - ⊗ promover un nuevo pacto global de responsabilidades compartidas entre mujeres y mujeres y con la sociedad en su conjunto, organizaciones públicas y privadas, hombres y mujeres, respecto a la atención y cuidado de la niñez y la vejez.
 - ⊗ otorgar un nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas aprovechando 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 (atención diversificada; liderazgo integrador de capacidades diversas; planificación, aprovechamiento y distribución óptima de recursos escasos, capacidad de escucha y soluciones creativas para situaciones imprevistas). Paralelamente se deberían fortalecer o desarrollar en las mujeres algunas actitudes que tenemos limitadamente: la capacidad de asumir y vivir en riesgo, el saber discriminar los ámbitos y los comportamientos adecuados para cada uno de ellos, saber y poder priorizar de acuerdo a las circunstancias y no de manera absoluta, o sea ser capaces de relativizar, exigirnos menor perfeccionismo y estar menos pendientes de la aprobación externa. Y valorar todos nuestros recursos y en primer lugar el tiempo en su aplicación al trabajo.
 - ⊗ 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. El ámbito de las relaciones laborales resulta especialmente potente para la prédica de la equidad en cuanto permite incluir en los acuerdos muchos aspectos de un programa de acción positiva (igualdad de acceso a los puestos de trabajo, a la capacitación, a la promoción, aplicación del principio de igualdad salarial, alentar la participación de las mujeres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada y a los/as empleadores/as para que las recepcionen favorablemente; adaptar las condiciones de trabajo y ajustar la organización del mismo y los horarios a las necesidades de las mujeres; velar por que los hombres y mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales, etc.)
- La importancia creciente de la ideología del trabajo autónomo implica la

necesidad de reordenar las relaciones del individuo con el espacio y el tiempo y con la familia. Como ya señaláramos, el trabajo en el ámbito doméstico o exigiendo jornadas muy largas diluye las fronteras entre lo público y lo privado, el trabajo y el placer, la casa y la calle obligando a una reconfiguración de las identidades y de los estilos de vida de varones y mujeres. Ello trae especialmente para las mujeres, dadas su mayor dificultad para definir en el interior de la casa estas esferas y tiempos, oportunidades y amenazas por lo que se hace necesario reescribir, mediante la negociación y el consenso, las reglas en forma tal de:

- ☒ encontrar un equilibrio entre la vida privada y la vida pública, entre el tiempo para vivir y para trabajar; superando el modelo de plena disponibilidad. Las mujeres hemos peleado duramente para ganarnos espacio y reconocimiento, aceptando lo estatuido, sin exigir la inclusión y el respeto a nuestra identidad y nuestras prioridades y, por supuesto, sin renunciar a nada de lo ya asumido o ganado. Así, nos obligamos a incrementar más y más nuestro esfuerzo y nuestra entrega, internalizamos la lucha entre esos mandatos externos y nuestras prioridades y, lo que es peor, desacreditamos esas necesidades, culpabilizándonos por no cumplir con todos y de manera perfecta. El haber ganado la batalla de la inclusión- aunque todavía reste incorporar a una importantísima porción del mundo- nos permite y obliga a poner nuestra mira, precisamente, en el cuestionamiento del orden establecido y en la creación de un nuevo ordenamiento incluyente, que reconozca las responsabilidades, el espacio y el gozo del mundo privado y afectivo como una necesidad prioritaria y compartida por hombres y mujeres y valore de igual manera los intereses y prioridades de ambos en su diversidad. Hemos peleado por mostrar que podíamos lo mismo y para eso hemos tenido que ser y hacer más. A partir de ahí, creo que nos podemos permitir empezar a optar, desechar o elegir lo que queremos, cómo y cuándo lo queremos.
- ☒ reformular los supuestos éticos en los que se sustentarán de aquí en más las relaciones del trabajo recolocando al sujeto en forma consecuente y no retórica (y de ahí la enorme cercanía entre lo que es formación para la empleabilidad y para la ciudadanía) y a la subjetividad en el centro de la problemática. Esto implica desde luego habilitar y valorar el lugar de los hombres en el mundo de los afectos.

Cada vez es más fuerte la implicación de los hombres jóvenes con la paternidad y ese es sin duda el camino real de transformación.

☒ disminuir los costos emocionales y afectivos de las trayectorias laborales femeninas que deben agregar a las reconversiones sucesivas de las ocupaciones la contabilización entre el tiempo de concreción del proyecto reproductivo y el de desarrollo de carrera.

- Ante el predominio de las lógicas empresariales y sus intereses de lucratividad, productividad y competitividad, sostenidos en una explicación determinista que enfatiza la razón técnica y los efectos de la globalización hay que generar conciencia de los efectos destructivos del proceso de reconversión, promover la introducción del compromiso social en el cálculo económico y en el logro de la equidad y el bienestar social, alertando sobre los riesgos crecientes de desestructuración social e ingobernabilidad.
- Fortalecer los procesos de empoderamiento personal de las mujeres mediante el desbloqueo de inhibiciones, el procesamiento de experiencias y su transformación en problemas compartidos. Promover los espacios de encuentro y de organización femenina que permitan analizar y captar sus impresiones y reacciones ante los problemas asociados a las transformaciones sociales y a las relaciones de género y al mismo tiempo impulsar la interlocución con los hombres y con los otros actores sociales y estatales para trabajar el reconocimiento y legitimidad de las mujeres como sujetos sociales diferenciados.

✓ *en las lógicas de intervención:*

- Transversalizar con la perspectiva de género la planificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las acciones formativas y , paralelamente, implementar proyectos focalizados en grupos de mujeres en condiciones desfavorables (pobres, con bajos niveles educativos, jefas de hogar, madres adolescentes, etc.) o con problemáticas y objetivos específicos (acceso 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.) para contrarrestar las desventajas iniciales que comparten algunos grupos de mujeres, fomentando y aprovechando siempre la complementación y articulación con otros programas o servicios institucionales relacionados.
- Incluir y promover la consideración prioritaria de los desafíos de la sociedad de la información y la atención central a las cuestiones de género

en su desarrollo asegurando el igual y universal acceso a las TIC y los conocimientos; potenciar una mayor presencia de las mujeres en la red a nivel de usuarias, productoras, creadoras, desarrolladoras, emprendedoras y directivas.

- Desarrollar e intensificar abordajes inter y multidisciplinarios para la identificación, creación y promoción de nuevos nichos de empleo estrechamente articulados con las nuevas necesidades poblacionales, los nuevos parámetros de calidad de vida y con los proyectos de desarrollo local, subregional y regional que incluyan de manera sistemáticamente la consideración de las posibilidades y competencias femeninas.
- Instalar un sistema de información de oferta y demanda del mercado de trabajo y observatorios de trabajo dotados de metodologías prospectivas de captación de las tendencias a mediano y largo plazo de los procesos económicos y tecnológicos y de los recursos humanos y materiales para impulsar actividades productivas acordes con las mismas (viveros de empresas) y asegurar la inclusión sistemática desde el diseño a la gestión de la perspectiva de género.
- Promover y cooperar en la creación y fortalecimiento de alianzas y redes entre microempresas y/o emprendimientos productivos a nivel local, subregional y regional para potenciar las fortalezas y compensar las debilidades.
- Apoyar y financiar la construcción de metodologías de investigación, análisis y evaluación y de un sistema de indicadores de género que garanticen la desagregación por sexo, mejoren y actualicen los descriptores de desempeño y resultados de la inserción laboral femenina y de las intervenciones formativas o de promoción, evalúen la evolución de las relaciones de género y permitan avanzar en una reconceptualización de la calidad del empleo desde la perspectiva de género, definiendo nuevos indicadores del mismo que den cuenta de qué es un “buen empleo” para una mujer. La calidad social del empleo y de la dignidad del trabajo son condiciones que pueden propiciar la integración del individuo a la sociedad. Antes la calidad del empleo se definía por el estatus social y la remuneración. Hoy las normas culturales pasan a jugar un papel importante y otros atributos como estar cerca de la familia o poder organizar el propio tiempo adquieren mayor peso, especialmente para las mujeres.
- Promover la generación de empleos solidarios y compensatorios para los grupos poblacionales con mayor vulnerabilidad y distancia respecto a los actuales requerimientos de la mano de obra asegurando la inclusión de la

perspectiva de género; prestar atención y evaluar los efectos que la reducción de la jornada y del número anual de días de trabajo como mecanismos de lucha contra el desempleo y posibilidades de redistribución no monetaria .

✓ *en el ámbito de la gestión:*

- Forjar alianzas estratégicas a nivel temático, de organización y territorial, trabajar en red y coordinar recursos y potencialidades de todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo: gobierno, trabajadores/as, empleadores/as, instituciones públicas y privadas, gobiernos locales y regionales, agentes comunitarios, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, etc.
- ✓ Combinar estrategias de formación inicial y masiva con acciones remediales o coyunturales, apelar a la formación escolarizada pero también a metodologías de enseñanza a distancia, multimediales, etc.
- ✓ Coordinar con las autoridades educativas para que desarrollen programas no discriminatorios desde la educación básica y en la formación docente que incluyan la orientación vocacional con dimensión de género y modelos femeninos exitosos en áreas científicas, tecnológicas e innovadoras;
- ✓ Implementar y fortalecer instancias de diálogo social y de negociación colectiva asegurando en todas ellas la participación activa de personas sensibilizadas en la temática de género;
- ✓ Promover la adopción por parte de las organizaciones empresariales y sindicales de normas y procedimientos que permitan ampliar la influencia y el poder de decisión de las mujeres;
- ✓ Intensificar el desarrollo de servicios de apoyo para el cuidado y atención de los niños/as a cargo del Estado y/o con participación en la gestión y en el financiamiento del empresariado que no condicionen la provisión de este servicio al número de mujeres trabajadoras;
- ✓ Promover y reglamentar las prácticas, pasantías laborales o cualquier otra forma de vinculación con la empresa para asegurar el aprendizaje práctico y la visibilidad femenina, especialmente en áreas no tradicionales;
- ✓ Impulsar la redefinición de roles, responsabilidades y participación activa de empresarios/as y trabajadores/as en la identificación de necesidades actuales y potenciales de calificación del capital humano en el horizonte de generación de nuevas fuentes de trabajo y de la evolución tecnológica;
- ✓ Promover la articulación entre la educación formal, informal y no formal en una conceptualización de educación a lo largo de la vida y apoyar la

implementación de mecanismos de reconocimiento y certificación de capacidades que permitan el tránsito fluido los que son imprescindibles para todos pero especialmente para las mujeres para lograr reconocimiento de sus competencias adquiridas en diversos medios.