

**ANÁLISIS DE MERCADO DE TRABAJO LOCALES SECTORIALES  
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

**Un punto de encuentro entre las necesidades de los actores  
y la definición de las políticas**

**Presentación**

El Ministerio de Trabajo de Argentina, desde la Dirección de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos, tiene la responsabilidad de fijar orientaciones para las políticas, programas y acciones que en materia de formación profesional desarrollan las distintas instituciones que trabajan en ese campo. En este marco, busca afianzar dos propósitos fundamentales: *lograr una formación pertinente y adecuada a las demandas del mercado de trabajo y contribuir a mejorar la competitividad de los sectores y la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras.*

El Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos – *Formujer*- se inscribe en esta línea, contemplando que las instituciones de formación –que son beneficiarias del mismo- desarrollen su oferta formativa en especialidades efectivamente requeridas por el mercado de trabajo y adecuadas a las expectativas y posibilidades de las mujeres de bajos ingresos. Propicia, en consecuencia, la implementación de estrategias institucionales orientadas por un contexto de diálogo social permanente con los actores públicos y privados que integran el mercado de trabajo.

Para aportar a este cometido se llevaron a cabo, en las zonas de focalización de este programa piloto, análisis de mercado de trabajo sectoriales con algunos objetivos prioritarios:

- Disponer de información sobre el comportamiento de la oferta y la demanda sectorial, como un insumo para definir las especialidades y orientar la identificación de competencias necesarias a desarrollar en la formación
- Fortalecer a las Instituciones de Formación en su capacidad de leer las señales del contexto para diseñar y actualizar su oferta
- Contribuir a la construcción y fortalecimiento de estrategias de diálogo y relacionamiento con actores del mundo del trabajo locales, a fin de identificar necesidades de capacitación en los sectores productivos correspondientes.

Atendiendo a estos lineamientos este documento pretende recuperar la experiencia desarrollada por el Ministerio y las instituciones vinculadas al Programa, a partir de la realización de estos estudios. Nos proponemos:

- exponer los lineamientos conceptuales y metodológicos que orientan la realización de análisis de mercado de trabajo en un programa de formación (utilidad y metodología: para qué y cómo).
- brindar orientaciones metodológicas para la incorporación del enfoque de género a análisis de mercado de trabajo.
- reflejar algunas conclusiones en torno a la utilización que las instituciones de formación profesional hicieron de la información brindada por los análisis, para la definición de

especialidades de formación.

## I. Marco referencial para realizar análisis del mercado de trabajo en un programa de formación

*Para qué realizar análisis de mercado de trabajo en el marco de un programa de formación?*

Una de las responsabilidades que le cabe a un sistema de formación es la construcción de un punto de encuentro, de un espacio de articulación entre las necesidades y posibilidades del sistema productivo y de quienes producen. Esto no es posible si no se conocen cuáles son las necesidades y posibilidades de uno y de otros/as (Silveira, 2000). "No es posible formar sin saber para qué formar, ni qué carencias hay que superar y qué recursos hay que potenciar en aquél o aquélla que se forma." En este sentido los análisis del mercado de trabajo constituyen una herramienta de utilidad.

En el marco de *Formujer* - pero con la intención de replicarlo a otras políticas de formación- los análisis de mercado de trabajo buscaron brindar pertinencia a la elección de especialidades de formación realizada por las instituciones, en términos de que otorguen saberes y habilidades significativas en el mundo productivo para las mujeres de bajos ingresos.

Ahora bien, cabe preguntarnos ¿cuáles son las características que debería tener un análisis de esta naturaleza?; ¿qué metodología debería ser utilizada en su realización? - aspectos a relevar, técnicas con las cuales indagar, actores con quienes construir la información- y ¿qué proceso debería generarse a partir de la disponibilidad de esta información a fin de orientar las acciones formativas?

En relación con el primer interrogante, la realización de los análisis –tal como fueron concebidos desde el enfoque del Programa- destacó algunos énfasis:

- La necesidad de indagar e interpelar *tanto a la demanda (sector productivo) como a la oferta (población objetivo) de trabajo* para ilustrar sobre el comportamiento del mercado de trabajo. Se trata de incorporar a la población objetivo como fuente de información para el diseño de una oferta de capacitación de calidad, teniendo en cuenta sus necesidades, saberes, competencias y trayectorias laborales, en el intento de no focalizar la formación sólo a partir de las necesidades del sector empleador.
- La *inclusión del enfoque de género* en los análisis, lo que supone indagar las causas e impactos diferenciales de la particular modalidad de inserción de mujeres y varones en el trabajo. Existen "marcas de género" que segmentan el mercado de trabajo, ofreciendo diferentes oportunidades a mujeres y varones. Tener en cuenta, entonces, la dimensión de género significa "enfaticar (...) los problemas derivados de las diferentes oportunidades que las personas tienen para integrarse como miembros plenos (al trabajo), debido a las relaciones de poder asimétricas."<sup>1</sup>
- El tercer elemento distintivo requerido a los análisis es la factibilidad de su apropiación por parte de las instituciones que actúan en el campo de la formación. Esto supone una etapa de transferencia metodológica de herramientas e instrumentos para revisar el

---

<sup>1</sup> Pautassi, Laura C. *Equidad de género y calidad en el empleo: las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina*. CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo N° 30, Santiago de Chile, 2001.

## Programa Formujer – Argentina

comportamiento del mercado de trabajo, en este caso a las Instituciones de Formación beneficiarias del Programa, para que ellas orienten la planificación de su oferta de manera sistemática.

Teniendo en cuenta estos aspectos, se elaboraron los *Términos de Referencia* (Ver Anexo I) que el Programa brindó a las Instituciones convocadas, para participar de la selección. A partir de ellos las mismas pudieron:

- construir el marco teórico- conceptual en el cual se inscribirían los estudios de mercado de trabajo,
- elaborar su propuesta metodológica para relevar el mercado de trabajo sectorial, en cada zona de focalización del Programa,
- diseñar su propuesta de transferencia metodológica a las IFPs.

De acuerdo con los términos de referencia, los objetivos principales de los estudios realizados fueron:

- Establecer la importancia del sector ocupacional seleccionado para cada zona geográfica en la generación de empleo productivo y su potencialidad para la incorporación de mujeres de bajos ingresos, o sin ingresos, validando/invalidando las especialidades de formación ofrecidas en el marco del Programa.
- Desarrollar y transferir a las Instituciones de Formación Profesional involucradas en el Programa, metodologías y técnicas con enfoque de género de análisis del mercado de trabajo, a fin de instalar capacidades de identificación de necesidades de capacitación laboral que tengan por objetivo orientar la oferta formativa de las Instituciones.

En términos operativos, los estudios tuvieron dos fases de ejecución - correspondientes a los dos objetivos fijados- , previéndose un plazo de ejecución de dos meses y medio para la primera fase y de un mes para la segunda.

En relación con las pautas y criterios de evaluación, se tuvieron en cuenta fundamentalmente, más allá de aspectos formales de la presentación, cuestiones sustantivas y técnicas tales como: relevancia y pertinencia de las variables propuestas; variedad y adecuación de técnicas de investigación; confiabilidad de las fuentes consultadas; inclusión efectiva de la perspectiva de género; coherencia del plan de trabajo; calidad y adecuación de la propuesta de transferencia metodológica; experiencia y trayectoria del equipo consultor.

Los criterios para asignar puntuación a cada ítem evaluado se encuentran detallados en el Anexo II, mientras que la grilla de evaluación utilizada puede consultarse en el Anexo III.

## **II. Aspectos metodológicos para analizar el mercado de trabajo con enfoque de género.**

*Por qué es importante incluir la mirada de género al análisis del mercado de trabajo?*

El acceso a las oportunidades políticas, económicas y sociales no es equitativo entre los distintos grupos humanos, más específicamente entre varones y mujeres. El ámbito laboral es uno de los espacios donde de manera más contundente se expresa la significación de la dimensión de

género en la comprensión de la desigualdad y la exclusión social; y las mujeres, de todas las edades y niveles educativos, son las que mayores obstáculos tienen para el acceso al empleo, las más afectadas por el desempleo. Inclusive se llega a sostener que “varones y mujeres no compiten en el mismo mercado sino que se asiste a dos submercados laborales, con estructuras socio-ocupacionales diferenciadas por la variable sexo y con exigencias diferentes tanto en la demanda de mano de obra como en la oferta.”<sup>2</sup>

En este sentido, el primer paso para propiciar políticas públicas que, teniendo en cuenta las diferencias, tiendan a revertir inequidades y promuevan relaciones sociales entre pares, consiste en generar diagnósticos certeros y confiables sobre la situación relativa de las mujeres y los condicionantes de género que operan en el mercado de trabajo para, a partir de allí, elaborar estrategias y propuestas.

Ya ha sido largamente advertida la dificultad que esta tarea representa. En primer lugar, y en muchos casos, no existen datos estadísticos desagregados por sexo (Alfaro, 2001; Slowing Umaña, 2001) que alerten sobre dinámicas generizadas y diferenciadas dentro del mercado de trabajo. Pero asimismo, incorporar el análisis de la incidencia de las relaciones de género en la estructuración del mercado de trabajo no se agota allí. Tal como lo establece OIT “se requiere generar indicadores que permitan captar otras dimensiones, como el efecto de los prejuicios y normas sociales propios del orden de género y que constituyen factores activos y determinantes de las formas de inserción laboral y productiva de las mujeres.”<sup>3</sup>

Realizar un análisis de mercado de trabajo con enfoque de género –en consecuencia- implica indagar sobre el modo particular en que mujeres y varones se insertan en el mismo, haciendo especial hincapié en las causas que provocan esa diferencia. Esta incorporación supone tener otra mirada sobre su comportamiento, relevando nuevos aspectos, utilizando otras técnicas de indagación, otros instrumentos de recolección de información, e incorporando más actores en el proceso de construcción de la información. No se trata sólo de desagregar la información cuantitativa por sexo. “Contar simplemente la cantidad de varones y mujeres que están desocupados u ocupados; que ganan hasta tal nivel de ingresos o que llegaron hasta cierto nivel educativo formal no es suficiente para incorporar la mirada de género en el análisis de la información socio - laboral. Empezamos a “mirar con género” cuando preguntamos por qué; cuando interpelamos el dato y buscamos interpretar cual o cuáles comportamientos o prácticas están por detrás.”<sup>4</sup>

1. Aspectos metodológicos a tener en cuenta: qué mirar, cómo mirar y con quienes mirar el comportamiento del mercado de trabajo

Las mediciones tradicionales realizadas para describir el mercado de trabajo fueron concebidas

---

<sup>2</sup> Silveira, Sara. *Sistema de información, monitoreo, orientación y seguimiento de la oferta y demanda laboral con perspectiva de género: algunas reflexiones y propuestas para su desarrollo*. Ponencia presentada al taller de Costa Rica. Octubre 2000.

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo – OIT. *Un trabajo decente para las mujeres*. Oficina de Igualdad de Género. Suiza, 2000.

<sup>4</sup> *Formación por competencias y género. Aportes conceptuales y metodológicos construidos en el trabajo con instituciones de formación profesional*. Secretaría de Empleo. Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos. Programa Formujer. Mimeo.

## Programa Formujer – Argentina

para caracterizar un modo de inserción al trabajo fundamentalmente masculino y formalizado, características que han cambiado en la actualidad.

Por un lado, los indicadores que generalmente se utilizan no consideran las especificidades de la historia y la inserción laboral femenina y las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a empleos en igualdad de condiciones que los varones.

Por otro lado, las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo van configurando un escenario diferente, signado por múltiples cambios. El aumento de la economía informal y las condiciones precarias de inserción laboral, entre otros aspectos han configurado un escenario que vuelve insuficiente la utilización de categorías teóricas y conceptos tradicionales<sup>5</sup>.

Algunos de los aspectos metodológicos que se proponen a continuación pretenden salvar, de algún modo, estas carencias. Por un lado, haciendo visible el trabajo femenino, dimensionando las restricciones que las mujeres enfrentan en el acceso al trabajo remunerado, diferenciando modalidades de inserción masculina y femenina determinadas por condicionantes de género que operan tanto en la oferta como en la demanda; y por otro, intentando abarcar las diferentes modalidades que adquiere la realización de un trabajo en el actual contexto.

Teniendo en cuenta lo expresado, abordaremos el presente apartado refiriéndonos a tres aspectos que -en el proceso- nos han permitido estructurar una metodología sensible a la incorporación de un nuevo enfoque. Esto supone, en primer lugar, un **qué mirar** diferente. Ese qué mirar implica descubrir las causas o los “porqués” de las situaciones develadas por los datos, incorporando una lectura de género.

En segundo lugar, se trata de contar con orientaciones metodológicas adecuadas, ligadas a instrumentos y técnicas que permitan construir un **cómo mirar** más enriquecido. Como venimos afirmando, los cambios ocurridos en el mercado de trabajo plantean un escenario complejo y atravesado por múltiples determinaciones que, necesariamente, requieren de una indagación cualitativa que pueda dar cuenta de aquellas dimensiones que no son definibles únicamente a través de datos estadísticos.

No sólo por el aumento de la economía informal o subterránea que plantea un mercado de trabajo alternativo, de sobrevivencia y difícilmente captable por los instrumentos tradicionales de recolección de información, sino también porque en su dinámica han mutado las categorías ocupacionales definidas históricamente (asalariado, patrón, cuenta propia, etc.) apareciendo ocupados/as cuya situación es difícilmente asignable a un modelo rígido, fundado en una concepción estable y formalizada del mercado de trabajo.”<sup>6</sup>

Se trata de partir de los datos estadísticos que brinden un diagnóstico de cómo están mujeres y varones en el mercado de trabajo, y complementarlos con técnicas de indagación cualitativas que permitan deconstruir esa información en la búsqueda de las causas de los fenómenos analizados, dando cuenta de los procesos que confluyen en la determinación del dato.

Las estrategias cualitativas permiten este acercamiento; posibilitan comprender mejor las

---

<sup>5</sup> Para una descripción más detallada de estas categorías ver Anexo I

<sup>6</sup> Collado, P. Eisenchlas, P. y Patrón, M. *Estudio del mercado de trabajo de la provincia de Mendoza*. Informe final presentado al Programa Formujer.

actitudes, creencias, motivos y comportamientos de la población a estudiar. Aplicándolas en forma complementaria a la investigación cuantitativa<sup>7</sup>, proporcionan *profundidad de comprensión* acerca de la medición que brinda el enfoque cuantitativo.

Como venimos afirmando, la diferencia central entre ambos enfoques radica en el tipo de respuesta que buscan obtener. Mientras la investigación cualitativa se realiza para responder a la pregunta “¿por qué” “?”, la investigación cuantitativa aborda preguntas tales como “¿cuántos?”, o “¿con qué frecuencia?”. Asimismo, la naturaleza del análisis de la información es diferente. Mientras la investigación cualitativa es fundamentalmente interpretativa, el enfoque cuantitativo es descriptivo.

Una razón conceptual para decidir aplicar –de modo complementario- técnicas cualitativas radica en la mayor profundidad de respuesta y, por lo tanto, de comprensión que se obtiene con su utilización. La investigación cualitativa, en tanto proceso de descubrimiento, resulta clave en todo análisis de información con enfoque de género, pues la mirada de género intenta desarmar, cuestionar, y desnaturalizar los fenómenos identificando la norma o construcción social que origina roles, estereotipos y conductas.

Por último, nos referiremos a las estrategias de relacionamiento y construcción de un diálogo social con actores del mundo del trabajo, con los cuales se construyen el diagnóstico y el análisis y se identifican posibles respuestas, en este caso en términos de necesidades de capacitación o de calificación de los recursos humanos locales, sectoriales. Esta indagación nos dará respuesta al interrogante: **con quiénes mirar**.

a) Qué mirar: Indicadores de género en el análisis del mercado de trabajo<sup>8</sup>

A partir de los resultados de los análisis de mercado de trabajo realizados en cada zona de focalización del Programa se han sistematizado y ordenado las variables e indicadores que presentamos a continuación, señalando las fuentes de información que se consideraron para relevarlos. En una primera y gran agregación, podemos distinguir:

- Indicadores referidos al comportamiento de la oferta de trabajo
- Indicadores referidos al comportamiento de la demanda de trabajo

i) Indicadores para el análisis de la oferta de trabajo

- Caracterización general del mercado laboral (relevado a partir de fuentes secundarias – EPH)
  - Tasa de actividad desagregada por sexo. Evolución en el tiempo.
  - Tasa de empleo por sexo. Evolución.

---

<sup>7</sup> La combinación de metodologías cuantitativas y cualitativas se denomina triangulación. Para una mayor explicación se sugiere ver: Vasilachis de Gialdino, Irene. Métodos cualitativos I, los problemas teórico-epistemológicos. Centro Editor de América Latina, Bs.As., 1993.

<sup>8</sup> Los indicadores fueron tomados de los análisis del mercado de trabajo realizados en Córdoba por Cernotto, Diana; Andalle, Leila y Vivenza, Cristina (IIFAP-UNC); en Mendoza por Collado, Patricia; Eisenchlas, Paula y Patrón, Miriam (IDR), y en Buenos Aires por Schmalko, Nelly y Momeño, Iván (Universidad de San Martín).

## Programa Formujer – Argentina

- Tasa de desempleo por sexo. Evolución
- Caracterización de varones y mujeres ocupados/as y desocupados/as Distribución de ocupados/as según rama de actividad (relevado a partir de fuentes secundarias – EPH)
  - Distribución de ocupados/as según posición en el hogar
  - Distribución de ocupado/as según categorías ocupacionales: patrón, por cuenta propia, obrero, sin salario
  - Distribución de ocupado/as según niveles salariales
  - Distribución de ocupado/as según nivel de escolaridad alcanzado
  - Composición de ocupado/as según estado civil, edad, y número de hijos<sup>9</sup>
  - Características sociodemográficas de varones y mujeres desocupados/as (edad, nivel de escolaridad, posición en el hogar)
- Caracterización de mujeres ocupadas/desocupadas (a partir de la indagación en mujeres de bajos ingresos)

La incorporación de indicadores referidos a la especial situación de las mujeres tiene el objetivo de reconocer su verdadero punto de partida, y valorizar las capacidades y experiencias adquiridas en el plano laboral o extralaboral. Se trata, en definitiva, de recuperar las historias ocupacionales y de identificar obstáculos y posibilitadores para su inserción laboral.

Asimismo, se incorporan indicadores que intentan relevar aspectos de la organización doméstica haciéndolos visibles ya que condicionan fuertemente la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

- Características de la inserción en el trabajo
  - Calidad del empleo<sup>10</sup> (atendiendo a la precariedad de la inserción, la cantidad de horas de trabajo, estabilidad laboral y beneficios sociales, remuneración, ambiente físico de trabajo, riesgos de accidentes o enfermedades de trabajo, relación contractual)
  - Subocupación: horaria, por calificación, por ingresos
  - Sobreocupación
  - Ingresos. Capacidad de subsistencia con los ingresos provenientes del trabajo.
  - Disposición a aceptar condiciones precarias de trabajo
  - Satisfacción con la tarea y perspectivas de crecimiento
  - Percepción sobre su participación en el mercado de trabajo en relación con la de los varones.
  - Percepción sobre su desempeño en relación con el de los varones
- Recuperación de trayectorias laborales
  - Trayectoria laboral: tipo de empleo, motivos de ingreso al mercado laboral, edad de ingreso.

---

<sup>9</sup> Indicador tomado de Pollack, Molly. op.cit. En general, este indicador no se tiene en cuenta. Pero, lo que en este trabajo se intenta es –justamente– visibilizar obstáculos o condicionantes para el ingreso de la mujer al mercado de trabajo, entre los cuales el rol reproductivo cumple un papel fundamental.

<sup>10</sup> Un análisis exhaustivo sobre esta variable se encuentra en el capítulo II de Valenzuela, María E. y Reinecke, G. *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. OIT, Diciembre de 2000.

## Programa Formujer – Argentina

- Causas, estructura y duración del desempleo
- Estrategias de búsqueda de empleo
- Acceso a oportunidades de formación
- Preferencias ocupacionales actuales
- Estrategias de supervivencia laborales y extralaborales
  
- Obstaculizadores y posibilitadores de acceso al mercado de trabajo
  - Percepción sobre aspectos que obstaculizan y posibilitan la inserción laboral
  - Reparto de responsabilidades domésticas
  - Estrategias de búsqueda de soportes familiares o extrafamiliares que faciliten la inserción laboral fuera del ámbito doméstico
  
- Características de la inserción femenina en el sector/empresa (a partir de la indagación realizada entre referentes de la demanda)\*
  - Distribución de puestos de trabajo según sexo
  - Distribución de puestos por sexo según nivel de instrucción
  - Distribución de puestos por sexo según funciones desempeñadas
  - Distribución de puestos por sexo según nivel de jerarquía
  - Preferencias con relación al sexo para los diferentes puestos de trabajo. Condicionamientos de género.
  - Diferencial de costos laborales por sexo. Condicionamientos de género.
  - Beneficios sociales asignados al personal por sexo. Condicionamientos de género.
  - Estabilidad o transitoriedad en el empleo por sexo. Condicionamientos de género.
  - Motivos de desvinculación laboral por sexo. Condicionamientos de género.
  - Valoración del desempeño femenino y comparación con el masculino. Condicionamientos de género.
  - Competencias reconocidas por los empleadores por sexo. Condicionamientos de género.
  - Competencias reconocidas salarialmente por los empleadores por sexo. Condicionamientos de género.
  - Capacitación requerida para desempeñar la tarea, por puesto de trabajo y por sexo. Condicionamientos de género.
  - Estrategias explícitas e implícitas de reclutamiento y selección del personal: requisitos de sexo (implícitos y explícitos) en el reclutamiento y la selección. Condicionamientos de género.
  - Determinación de necesidades de incorporación de mano de obra por sexo.
  
- *Aclaración: algunos indicadores citados describen también aspectos del comportamiento de la demanda, en relación con la división "sexual" del trabajo, pero elegimos agruparlos como características de la oferta en tanto inciden fuertemente en su estructuración, determinando el particular modo de inserción de las mujeres.*

### ii) Indicadores para el análisis de la demanda de trabajo

- Para caracterizar el comportamiento y dinámica del sector y de la empresa

(indagación entre referentes de la demanda)

- Nivel de actividad del sector. Presencia en el mercado exportador.
  - Niveles y evolución del empleo en el sector y en la empresa. Factores que intervienen
  - Perspectivas de empleo por categorías y familias ocupacionales. Identificación de nuevas oportunidades de empleo: nichos de mercado, posibilidades de autoempleo, empresas dinámicas
  - Niveles de calificación y competencias requeridas para los perfiles ocupacionales con mayor probabilidad de crecimiento.
  - Incorporación de innovaciones tecnológicas y/o administrativas en los sectores seleccionados y su incidencia en las calificaciones y competencias requeridas.
  - Perspectivas de crecimiento de la empresa
  - Estructura del mercado en el que participa la empresa e integración vertical u horizontal.
- Para caracterizar las necesidades y prácticas de capacitación de recursos humanos
- Prácticas de búsqueda y selección de personal
  - Requerimientos actuales y de mediano plazo de capacitación, para los distintos puestos analizados por género.
  - Demanda de capacitación no cubierta para las competencias y calificaciones requeridas. Causas de los déficits de cobertura.
  - Realización –por cuenta propia o a través de otras instituciones- de capacitación de recursos humanos.
  - Opinión sobre la oferta de capacitación local
  - Disposición a participar de acciones de capacitación estatales

#### b) Cómo mirar el mercado de trabajo con enfoque de género

Básicamente las técnicas cualitativas de recolección de la información son<sup>11</sup>:

- Entrevistas en profundidad ( que pueden aplicarse a actores del mundo del trabajo, a informantes clave de los sectores productivos involucrados y a mujeres y varones trabajadoras y desempleadas).
- Grupos focales (con mujeres trabajadoras o que buscan trabajo)
- Historias de vida (de mujeres trabajadoras o que buscan trabajo)

Entre los instrumentos de recolección de información se pueden citar:

- Guías de entrevistas
- Grillas de valoración de variables
- Cuestionario para encuestas

---

<sup>11</sup> Para un análisis teórico conceptual sobre la investigación cualitativa, ver: Vasilachis de Gialdino, Irene. Op.cit. Métodos cualitativos I, los problemas teóricoepistemológicos. Centro editor de América Latina, Bs.As., 1993. Para una orientación más operativa sobre el uso de estas técnicas, ver: Debas, Mary. El Manual para la excelencia en la Investigación mediante Grupos Focales. Porter Novelli- Academia para el Desarrollo Educativo- HEALTHCOM, Washington, 1995.

c) Con quiénes mirar el mercado de trabajo con enfoque de género.

La integración de múltiples actores al análisis del mercado de trabajo aporta una visión más compleja y sistémica del mismo que tiene que ver con las múltiples organizaciones que -sin estar identificadas como oferentes o demandantes- intervienen en la estructuración de la oferta y la demanda de trabajo.

En este sentido nos referimos a organizaciones sindicales y gremiales, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de base representativas de mujeres trabajadoras, dependencias del sector público, e instituciones de formación profesional, entre otras, que en términos de relevamiento del mercado de trabajo actúan como informantes clave que brindan información sobre aspectos como:

- dinámica actual y perspectivas de crecimiento del sector en cuestión
- identificación de nuevas oportunidades de competitividad
- incorporación de innovaciones tecnológicas en el sector y su incidencia en la posibilidad de empleo de varones y mujeres
- percepción de niveles de calificación y competencias requeridas para los distintos puestos
- sectores, áreas, espacios con posibilidades de inserción para mujeres
- percepción sobre la oferta local de formación profesional: fortalezas, debilidades, demandas de capacitación no cubiertas,
- percepción sobre la calidad del trabajo en el sector,
- percepción acerca de determinantes y condicionantes de empleabilidad, estereotipos o imágenes en tono al desempeño de las mujeres en el mercado de trabajo, costo de la mano de obra femenina y masculina,
- evaluación del papel y las acciones de organizaciones y actores sociales estatales y no estatales en relación al comportamiento del sector.

El relacionamiento con el contexto productivo, en el Programa Formujer, se da a partir de distintas líneas de acción: la indagación sectorial realizada desde los estudios de mercado de trabajo; la integración de un Consejo Asesor a nivel nacional del que participan referentes del contexto laboral; la constitución de ámbitos específicos llamados Comités Técnicos Locales, cuya función principal consiste en acompañar el desarrollo del Programa a nivel local, dándole orientaciones generales a los proyectos y fundamentalmente, brindando aportes sobre la identificación de competencias requeridas por el sector productivo a fin de contribuir a su competitividad y de considerarlas en el diseño de las acciones de formación. Estos espacios de diálogo social se consolidan en cada zona de ejecución del Programa y sobre su construcción y los papeles asumidos en el Programa, así como sobre el aprovechamiento que de estos espacios han hecho las instituciones de formación, podemos compartir algunas reflexiones surgidas de la experiencia transitada hasta el momento:

- ◆ La generación de ámbitos nuevos para el relacionamiento con el sector productivo no constituye una tarea sencilla. Por esto el Programa decidió actuar desde espacios de concertación preexistentes, en aquellas zonas donde éstos ya funcionaban. Esta estrategia de inserción local del Programa presenta dos ventajas. Por un lado, permite un mayor compromiso de los actores involucrados quienes ya participan desde un ámbito creado con anterioridad y en funcionamiento, que ha concitado previamente su interés por participar. Por

## Programa Formujer – Argentina

otra parte, permite una actuación más expeditiva a nivel local, en aquellos casos en que las acciones están descentralizadas a nivel territorial, facilitando la convocatoria y la organización de actividades.

- ◆ El logro de compromisos del sector productivo en acciones de iniciativa pública y/o estatal presenta obstáculos para la obtención de resultados concretos y de utilidad social.. Son reiteradas las experiencias de articulación que se “estancan” en la producción de manifestaciones de interés o declaraciones generales que no confluyen en un trabajo conjunto detrás de un impacto u objetivo concreto. En este sentido, consideramos que el compromiso se ve facilitado y la articulación **es más fructífera cuando se plantea a los actores la obtención de resultados acotados**, ya sea que estos impliquen o no un “beneficio” directo. Siempre será conveniente, desde la convocatoria, identificar niveles de apropiación de la experiencia y sus resultados, así como niveles de responsabilidad de los actores, a partir de la participación en estos ámbitos. Desde el Programa Formujer el objetivo de interacción con el sector productivo y con el contexto consiste en otorgarle pertinencia a las acciones, metodologías y productos desarrollados. En relación con **los beneficios derivados para el sector**, el diálogo para la formación orientará sus modalidades de gestión de los recursos humanos haciendo eje en el desarrollo de las potencialidades de las personas sin limitaciones ligadas a estereotipos de clase o de género. Por otra parte el trabajo y la transferencia de metodologías de identificación de competencias necesarias para un mejor desempeño, redundará como un beneficio en términos las estrategias que se desplieguen para mejorar su competitividad.
- ◆ La participación de otros actores en los procesos de construcción y validación de información diagnóstica sobre el comportamiento del mercado de trabajo importa múltiples beneficios en términos de **construcción de estrategias locales de desarrollo más comprensivas e integrales**, que brinden por otra parte, mayores garantías de éxito a iniciativas a desarrollar desde el campo de la formación (Ver apartado II)

## 2. Etapas para la realización de análisis de mercado de trabajo con perspectiva de género

Las etapas o pasos a tener en cuenta para la realización de un análisis de mercado de trabajo con la metodología desarrollada en el apartado anterior, se sintetizan a continuación:

- 1) **Delimitación espacial** y sectorial del análisis a realizar
- 2) Revisión del **estado del arte** del comportamiento del mercado de trabajo en ese sector: esta etapa supone la revisión de bibliografía sobre el tema, y de fuentes secundarias que brinden información sobre el comportamiento y dinámica del sector en general. Se pueden citar las siguientes fuentes secundarias: encuestas provenientes de cámaras del sector correspondiente; información suministrada por las jurisdicciones correspondientes del sector estatal; encuestas industriales u otras elaboradas por Universidades, censos económicos sectoriales, información producida desde el Ministerio de Trabajo ( por ej. Encuesta de Indicadores Laborales (MTEyFRH); índice de empleos solicitados, etc.
- 3) Indagación de la **demand**a de trabajo
  - i) Listado de empresas locales del sector. Caracterización.
  - ii) Elaboración de una muestra (en el caso de realizar una encuesta), o selección de informantes clave (en caso de realizar entrevistas)

## Programa Formujer – Argentina

- iii) Preparación del cuestionario teniendo en cuenta los indicadores analizados anteriormente, y/o preparación de pauta de entrevista.
- 4) Indagación de la **oferta** de trabajo
  - i) Análisis de información proveniente de fuentes secundarias sobre la situación de mujeres y varones en el mercado de trabajo. Algunas fuentes a consultar serían: Encuesta de Indicadores Laborales (Ministerio de Trabajo de la Nación); Encuesta Permanente de Hogares – EPH- del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – INDEC-; otras fuentes de información.
  - ii) Análisis de fuentes primarias: realización de entrevistas y/o grupos focales con la población objetivo. En este caso a mujeres pobres trabajadoras, mujeres que buscan trabajo, mujeres subempleadas, contemplando los indicadores analizados en el apartado anterior.
- 5) Indagación a **otros actores** del mundo del trabajo.
  - i) Listado de todas las instituciones que operan en el ámbito espacial del estudio que tengan que ver con el mundo del trabajo: organizaciones gremiales de trabajadores/as del sector; cámaras empresariales, organizaciones de la sociedad civil representativas de las mujeres trabajadoras, instituciones del tercer sector vinculadas a la problemática del empleo; instancias del sector público vinculadas a la temática del empleo (oficinas municipales y regionales de empleo, ministerio de trabajo, oficinas de colocación de personal, bolsas de trabajo); instituciones de formación profesional.
  - ii) Selección de los/as informantes clave a entrevistar.
  - iii) Preparación de la pauta de entrevista, teniendo en cuenta los aspectos analizados anteriormente.
  - iv) Aplicación de la entrevista.
- 6) Procesamiento de la información
- 7) Redacción del informe
- 8) Elaboración de conclusiones

### III. La utilización de los análisis del mercado de trabajo como insumo para la definición de especialidades de formación. Sistematización de la experiencia.

Los análisis de mercado de trabajo, como ya fue expresado, constituyeron el principal insumo a partir del cual las Instituciones de Formación definieron y/o revisaron la definición de las especialidades de formación sobre las que se ejecutarán sus proyectos. No obstante, otros actores del contexto socio productivo local también fueron interpelados en el marco de la discusión y validación de los estudios, significando un nuevo insumo a la hora de tomar decisiones sobre la definición de especialidades de formación.

En el proceso intervinieron representantes y expertos/as referentes de otros programas o áreas del Ministerio de Trabajo con trayectoria en la implementación de acciones de formación profesional, integrantes del Consejo Asesor Nacional del Programa, y los Comités Técnicos Locales que acompañan a cada una de las instituciones participantes.

Las instancias de discusión a partir de las cuales se fueron tomando definiciones pueden resumirse en los siguientes pasos:

- ✓ Una primera instancia de discusión entre la Unidad Nacional Ejecutora central del Programa -UNE-, el equipo técnico de las IFPs y los/as consultores/as encargados/as de la realización de los estudios.
- ✓ Una segunda instancia entre la UNE y otros/as integrantes del Ministerio de Trabajo, especialistas sectoriales en los sectores correspondientes y con trayectoria en programas de capacitación, a la que se sumaron integrantes del Consejo Asesor Nacional del Programa.
- ✓ Una tercera en el seno de los Comités Técnicos Locales de las Instituciones de formación.

A partir de estas experiencias de intercambio, se pueden extraer algunas conclusiones y lecciones en relación con el modo de integración de otros actores y los procesos que se encaminaron en las Instituciones a partir de los resultados obtenidos, para definir las especialidades de formación, proceso que todavía se encuentra en desarrollo.

**Sobre la articulación con otros actores**, la inclusión de instancias de discusión de los informes con otros programas de capacitación del Ministerio y con integrantes del Consejo Asesor resultó fructífera en más de un sentido.

La articulación con otros actores permitió, por un lado, abrir la perspectiva del Programa a otras miradas más sectoriales y, por otro operó como estrategia sensibilizadora en tanto se incorpora el enfoque de género y de pertinencia con la población objetivo de las acciones, en la mirada de quienes ejecutan otras iniciativas en el campo de la capacitación laboral.

Desde un objetivo de impacto perseguido por el Programa en relación con otras políticas ministeriales, este ejercicio de análisis de las necesidades de formación “con género” fortalece las capacidades institucionales para definir ofertas desde criterios de pertinencia y equidad.

En cuanto a la experiencia de las instituciones de formación y al propio proceso de validación de las **especialidades de formación**, en términos de determinar su potencialidad de inserción laboral para las mujeres de bajos ingresos en esas zonas y sectores:

- Una constatación que podría generalizarse, salvo algunas excepciones, es que las Instituciones de Formación Profesional no cuentan con información actualizada o sistematizada sobre el comportamiento de la demanda de trabajo y la dinámica de los sectores en los que han venido formando, de modo de que pueda ser un insumo para la revisión de la oferta. Esto fue más notorio, por ejemplo, en aquellas IFPs que han realizado capacitación “a pedido” de las empresas (in company). En estos casos tomaron la solicitud de una acción de formación por parte de una empresa en particular, como indicador del comportamiento de todo el sector, proponiendo al Programa el mismo tipo de formación. En estos casos, no advirtieron que esta modalidad de diseñar ofertas formativas no garantiza – como efectivamente ocurrió- que el mismo curso pensado a partir de la necesidad de una empresa en particular destinado a PERSONAL YA OCUPADO sea pertinente para un público diferente, por ejemplo, mujeres DESOCUPADAS u ocupadas con bajos ingresos. En estos casos no se tuvieron en cuenta las características específicas de la población objetivo, ni la dinámica que adoptan los sectores en cuestión referidas a esta población, a la incidencia de nuevas tecnologías de producción, inversiones y estrategias generales de incorporación de nuevo personal.
- Derivado de lo anterior, en aquellos casos en que las especialidades han sido de algún modo “cuestionadas” por su escaso horizonte en términos de sus posibilidades de crecimiento o de incorporación de mujeres, las IFPs demuestran resistencia a modificar la oferta. Esta resistencia o dificultad puede estar ligada -entre otros factores- más a cuestiones de capacidad técnica y en segundo lugar, disposición, para decidir y luego implementar una revisión de su oferta formativa. Es difícil, a partir de las informaciones que da el contexto, operar con facilidad y flexibilidad en la adecuación de las características de la formación a las “señales” recibidas: pensar nuevas especialidades de formación; revisar los contenidos de los planes de estudios ya armados; agregar incumbencias, ampliar el perfil; sumar competencias.
- En algunos casos, estas dificultades se unen a otras ligadas con el relacionamiento con el sector productivo. Pudo constatarse que algunas instituciones demuestran un conocimiento relativamente “cristalizado” de lo que ocurre con el sector productivo y esto refuerza su tendencia a diseñar la oferta a partir de la trayectoria institucional y de sus propias prácticas y experiencias, más que a partir de un cotejo con el contexto. Se acomoda la visión del contexto a un modelo armado que es difícil desestructurar. La práctica que promueve el accionar del programa enfatiza en la necesidad de interactuar con “el afuera”, lo que podrá brindar orientaciones sobre las características que la formación debería tener y hacer de ella una herramienta más necesaria.
- A lo largo del proceso ha podido observarse también que, en aquellos casos donde la definición se daba en torno a especialidades de formación preseleccionadas pertenecientes a sectores productivos típicamente masculinizados, habría que tomar algunos recaudos. En estos casos, las dificultades de implementar una formación inclusiva en términos de género, están relacionadas en la imagen de las instituciones, más con el “background” de

## Programa Formujer – Argentina

saberes que tienen los que se han desempeñado tradicionalmente en el sector (varones) y del que no disponen las mujeres, que con la complejidad de la formación en sí (complejidad técnica). En este sentido se identifica la necesidad y la posibilidad de familiarizar a las “nuevas trabajadoras” con las máquinas, con la tecnología, con las denominaciones, los procesos, como estrategia de introducción al sector, pero se aprecia como barrera la falta de experiencia. *“A las mujeres se les puede enseñar las competencias técnicas específicas para desempeñarse en un puesto de trabajo en el sector autopartista, pero hay ciertas competencias generales para el sector como saber medir, leer planos, controlar auditivamente el funcionamiento de la máquina que lo tiene alguien que ha pasado algún tiempo en el mismo.”*

Asimismo, otras dificultades advertidas se relacionan con la cultura organizacional de las empresas del sector y sus estereotipos, que se manifiesta, por ejemplo, en la falta de infraestructura para ambos sexos.

- En el caso de las especialidades tradicionalmente masculinas se constató, además, que, en general, las mujeres no se acercan voluntariamente a un curso de capacitación en un sector ajeno a sus historias y prácticas laborales, con lo cual en caso de brindar esta formación deberían tomarse ciertos recaudos en el proceso de convocatoria. Al igual que *“una mujer no va a hacer la cola junto a los hombres, a las seis de la mañana, para cubrir un puesto de soldadora”*, de la misma manera las mujeres no se anotan espontáneamente para estos cursos.
- En el caso de aquellas especialidades preseleccionadas vinculadas a oficios/desempeños tradicionalmente feminizados los resguardos son otros: lograr que los perfiles que se diseñen jerarquicen la tarea, las competencias invisibilizadas y naturalizadas que hay dentro de ellas y la potencial inserción laboral. Y, por otro lado, el desafío consiste en construir perfiles que posibiliten mayor movilidad dentro de la totalidad del sector, ampliando las oportunidades de empleo y el horizonte de las mujeres, así como también agregando valor a las tareas y servicios “rutinariamente” brindados desde esos sectores (Hotelería y Gastronomía dentro de Turismo, y servicios de limpieza, comunitarios, y cuidado de personas, dentro del sector Servicios).

Otras limitaciones para indagar necesidades de formación y definir o revisar ofertas, están vinculadas a restricciones que denominaríamos, de contexto.

- Las dificultades de algunos empresarios, fundamentalmente micro, pequeños y medianos, para identificar necesidades de capacitación en su sector así como para valorar los beneficios de la misma. Puede considerarse que una estrategia integral de capacitación destinada a los/as beneficiarios/as del Programa debe, necesariamente, ser complementada con una estrategia de actuación hacia el sector productivo, a través de un trabajo de sensibilización y capacitación.
- La grave dificultad que presenta una situación macroeconómica recesiva que afecta a todos los sectores de la economía con mayor o menor intensidad, en la que se hace difícil encontrar escenarios alentadores para orientar o definir contribuciones desde la formación profesional. Este escenario de incertidumbre no facilita la selección de especialidades de formación.

El proceso de definición continúa, pero sin duda, la estrategia de plantear perfiles que remitan a

## Programa Formujer – Argentina

trayectorias y campos ocupacionales más amplios, en los que se integren competencias generales, válidas para permear distintos desempeños, constituye en este escenario una exigencia para el proceso de definición de especialidades. Y la consideración de los insumos que da el contexto (la demanda y la oferta), así como un balance de potencialidades, restricciones, y condicionantes de género debería constituir un elemento indispensable para orientar las definiciones institucionales.