
La reconversión laboral desde una perspectiva de género

**Martha Beatriz
Peluffo Argón**

Este trabajo -que contó con la colaboración de Oscar Corvalán Vásquez- tiene como objetivo abordar el tema de la reconversión laboral desde la perspectiva de género, a fin de destacar algunos aspectos que podrían tomarse en cuenta al momento de ejecutar acciones concretas de reinserción laboral femenina. A modo de resumen se destacan los siguientes puntos: la participación de la mujer en los nuevos modelos de desarrollo económico, los conceptos de reconversión laboral desde la perspectiva de la mujer trabajadora, las dificultades para la reinserción de mujeres y el papel que pueden desempeñar las diversas instituciones laborales. La autora es uruguaya, abogada, docente y consultora en cuestiones de FP para la OIT, INACAP y otras instituciones.

93

Los procesos de reconversión laboral (RL) se caracterizan por su complejidad e implican diversas instancias y participantes. Este artículo se refiere a los aspectos claves en la RL de mujeres desplazadas del mercado de trabajo, especialmente por causa de innovaciones tecnológicas o por desaparición de sus puestos de trabajo en ciertos sectores de la economía. Asimismo, se trata la incidencia de las instituciones laborales en estos procesos de reconversión, tales como las instituciones de formación profesional (IFP), los Servicios de Orientación Laboral, los sindicatos, las organizacio-

nes empresariales y las acciones desarrolladas directamente por el Estado en estos procesos (Peluffo, Hoyaux, 1993:63 y ss).

1. El papel de la mujer en los nuevos modelos de desarrollo

En los nuevos patrones de desarrollo económico, los recursos humanos adquieren una dimensión más importante, especialmente en lo que concierne a la inserción de América Latina en el contexto internacional. El sector privado va adquiriendo una dimensión diferente y el sector público le va

traspasando funciones que eran tradicionales a éste. Dentro del desarrollo, la mujer ha pasado de ser considerada beneficiaria a transformarse en agente impulsor de mecanismos que provocan dichos procesos (CEPAL, 1992:19).

De acuerdo con Corvalán (1994:25), la mujer presenta algunas características en ese nuevo papel que es importante tener en cuenta en un programa de reinserción laboral, tales como:

- Las mujeres profesionales aportan puntos de vista diferentes al masculino debido a las diferencias de sensibilidad de percepción, que en conjunto se podrían traducir en soluciones más integrales a problemas típicos que presentan los profesionales.

94

- Existen ventajas comparativas para las mujeres en ciertas ocupaciones respecto al desarrollo de habilidades que les permiten relacionarse mejor con otras personas. En ocupaciones tradicionales o no tradicionales ello se observa, por ejemplo en secretarías o microempresarias, gerentes de banco, relacionadoras públicas, hotelería, etc.

- Ciertos sectores empresariales valoran las ventajas que obtienen al emplear mujeres en puestos de trabajo que exigen destrezas manuales finas y más cuidado de los detalles en ciertas terminaciones.

- Son más asiduas en el trabajo, en general su absentismo se debe

al cuidado de los hijos debido al papel preponderante que aún mantiene en la familia.

- Se siente más motivada para el trabajo, debido a que es una forma diferente de desarrollarse como persona y obtener mayor reconocimiento social.

- Se reconoce una mayor capacidad de organización, especialmente cuando hay restricciones de presupuesto, y una «mayor capacidad de adaptación a la crisis».

- Manejan mejor situaciones conflictivas por sus habilidades en el trato y relacionamiento humano.

- Presentan un alto grado de responsabilidad al asumir compromisos laborales.

- Pueden combinar mejor el desarrollo profesional con el personal.

- Son más creativas, al combinar el funcionamiento de ambos lados del cerebro en la búsqueda de alternativas para la resolución de problemas complejos (De Bono, 1994).

Si bien estos son aspectos que se han desarrollado en algunos grupos de mujeres, existen otros que deben ser asistidos para potenciar su capacidad, a fin de mejorar su ubicación en el mundo del trabajo. En esto las instituciones laborales son un factor clave.

«Toda política de desarrollo económico que beneficie a los sujetos que la producen va acompañada del objetivo fundamental de producir una mayor equidad en la distribución de los recursos sociales» (Corvalán, 1994:27). El autor continúa sosteniendo que no se puede desconocer el aporte realizado por las mujeres, que representan más de la mitad de la población, ni dejarlas fuera de los procesos de crecimiento y desarrollo. Es necesario contar con una población femenina bien calificada y con mayores posibilidades de inserción en áreas donde encuentren empleos mejor remunerados.

Es conveniente encarar acciones coordinadas entre diversas instituciones, a fin de que estos procesos sean orientados adecuadamente a las actuales y futuras necesidades de cada país. Desde una perspectiva sistémica, se pueden conectar los subsistemas educativos, de formación profesional, los organismos de apoyo a la mujer, e incluso de orientación laboral, con el sistema productivo. Los trabajadores que hacen lo que les interesa realizan un trabajo con un esfuerzo menor y tienen un rendimiento superior a quienes no se encuentran en esa situación. Por eso, cuando una trabajadora sufre el desplazamiento de su puesto de trabajo por diferentes razones y se ve enfrentada a buscar empleo en otra ocupación, es necesario que reciba una asistencia adecuada a su perfil personal y laboral en la elección de esa nueva

actividad laboral. En este sentido los servicios de orientación laboral pueden cumplir un papel muy importante, en la medida que estén aptos para esa tarea, siempre que sea encarada con una perspectiva de género, contemplando las diferencias que surgen de su posicionamiento en el mundo del trabajo.

Además, a esto se deben agregar las nuevas exigencias de los puestos de trabajo, por ejemplo cada vez es más frecuente en ciertas ocupaciones la necesidad de manejar conceptos básicos de informática. En un estudio realizado en Uruguay, dentro del sector hotelero, se detectó que puestos como el de mucama en cierto tiempo más debería manejar una computadora para ingresar los consumos que realizan los huéspedes en sus habitaciones (Nagle, 1993:10, Peluffo, 1994:38). Con el fin de detectar esas nuevas funciones se hace indispensable elaborar perfiles ocupacionales actualizados que contemplen dichos cambios.

2. Aspectos conceptuales

La reconversión laboral es el *procedimiento a través del cual se pretende reincorporar laboralmente a trabajadores que teniendo una especialidad se ven impedidos de continuar ejerciéndola por razones externas a ellos y carecen de opciones de permanecer en el mercado de trabajo con dicho perfil ocupacional* (Peluffo, 1994).

En principio, se ha observado empíricamente que la reconversión laboral se puede producir de dos formas. Por un lado, la persona por sí misma se reconvierte sin ninguna ayuda externa y sólo buscando un nuevo empleo. Este proceso se hace más difícil en las mujeres que en los hombres, entre otros, por las pautas culturales, la discriminación salarial y segmentación ocupacional y la falta de información y orientación laboral dirigida a éstas. Por otro lado, el Estado -directa o indirectamente- se puede hacer cargo de estos procesos previniendo los efectos sociales negativos que se producen por la incapacidad del mercado de trabajo de absorber esa mano de obra desplazada.

96

Estos procesos producen la necesidad de reconvertir laboralmente esta mano de obra para su reinserción, especialmente de aquellas personas que son expulsadas de los sectores fabril y público. La mayoría de las mujeres afectadas se insertan en puestos de trabajo como operarias no calificadas sin habilidades polivalentes, con niveles etarios medio-alto (treinta años en adelante) y necesidades urgentes de encontrar otro empleo (Peluffo, 1994). En menor proporción se observan mujeres con una alta especialización, que al quedar cesantes, también tienen problemas para reinsertarse. Es con el fin de ayudar a estas mujeres que se hace necesario disponer de herramientas eficaces para encauzar y dirigir los procesos de inserción de estos contingentes hacia áreas más activas en la generación de empleo.

Es preciso aclarar que no en todos los casos de trabajadores/as desempleados/as debe necesariamente producirse un proceso de reconversión laboral. Es preciso determinar el grado en que se debe reformar las calificaciones o aprovechar otras que no formaban parte del perfil ocupacional de determinada persona. Existen algunos requisitos necesarios para que exista la reconversión laboral: unos llamados de fondo, como la imposibilidad de seguir ejerciendo una especialidad por causas externas al/la trabajador/a, la expulsión del mercado de trabajo y el grado negativo de ocupabilidad que origina la necesidad de recalificar. Los otros que se denominan de forma, dependen de las legislaciones vigentes en cada país. Por ejemplo, los casos de Chile y de Uruguay: el primero tiene el Programa de Reconversión del Carbón, dirigido exclusivamente a este sector donde casi todos los trabajadores son hombres; y el segundo, el Programa de Reconversión Laboral del Uruguay que atiende trabajadores/as en seguro de desempleo del sector formal.

El proceso de RL implica una primera fase de diagnóstico, a fin de saber el grado de ocupabilidad que posee esa o ese trabajador y determinar cuál es el proceso a seguir. Los orientadores laborales podrían realizar un valioso aporte en el desarrollo del proceso de reinserción. Es importante tener en cuenta el papel que la Orientación Laboral desempeña en este proceso, entendida como una asistencia a la persona a fin de que descubra «quién es realmente, lo que él

o ella posee en sí mismo, lo que le falta, lo que puede hacer fácilmente, lo que puede realizar difícilmente y lo que es incapaz de hacer» (Finn, Miranda, 1993:7). Es necesario desarrollar en las mujeres las habilidades y destrezas para elaborar proyectos de búsqueda de empleo a fin de enfrentar el desempleo. Asimismo incentivar la cultura de asistir a los centros que imparten información y orientación laboral para mejorar su posición dentro del mercado de trabajo.

Una segunda fase es la de ubicación dentro del área que podría tener más posibilidades de conseguir empleo y detectar las necesidades de capacitación que necesita. Es en ese momento que la recalificación adquiere importancia como objetivo de los programas de reconversión laboral. La recalificación se convierte así en el efecto generado por medio de la recapacitación, y es en esa relación medio-efecto (recapacitación-recalificación), que se produce el real proceso de reconversión laboral; pero esto no tendrá éxito sin una adecuada orientación laboral, de acuerdo con las posibilidades reales del mercado de trabajo y un buen diagnóstico de dicho mercado.

¿Qué se entiende por recalificación? Es *el proceso por medio del cual la persona a reconvertir adquiere*

re nuevos conocimientos y habilidades para desempeñar otro puesto de trabajo, diferente de aquel que desempeñaba anteriormente. Este puede ir desde un cambio menor, un 25 % aproximadamente, en las habilidades y destrezas, a más de un 75 % de éstas. Si el porcentaje es menor del 25 % estaríamos ante un caso de complementación o perfeccionamiento y no precisamente de reconversión.

Es necesario desarrollar en las mujeres las habilidades y destrezas para elaborar proyectos de búsqueda de empleo a fin de enfrentar el desempleo. Asimismo incentivar la cultura de asistir a los centros que imparten información y orientación laboral para mejorar su posición dentro del mercado de trabajo

La recalificación se compone de dos elementos: uno es la re-capacitación, que permite los cambios en el perfil ocupacional, y otro es la adaptación personal del/la trabajador/a al cambio en su vida laboral, ya que a mayor edad se observa una mayor resistencia a los cambios. La re-capacitación deberá tener en cuenta ambos aspectos para alcanzar el objetivo buscado. A los efectos de

este artículo y con el fin de diferenciar la capacitación común de la que requiere la reconversión laboral, se la ha denominado como re-capacitación.

El primer diagnóstico debe ayudar a descubrir las habilidades que posee cada trabajador o trabajadora desplazados. De acuerdo con investigaciones recientes, del total de personas que buscan trabajo, solamente un 20 % pudo describir sus propias habilidades en una entrevista para con-

seguir empleo (Farr, Pavlicko, 1990:23). Se distinguen tres grandes grupos de habilidades:

i) *Las de autogestión son las que se utilizan para adaptarse a cumplir bien su actividad ante nuevas situaciones en el trabajo.* Estas implican factores como la personalidad, la habilidad para relacionarse con otros y la habilidad para adaptarse a situaciones cambiantes. Algunos ejemplos de estas habilidades incluyen el ser confiable, cooperativo con otros y querer trabajar duro. Se identifican con el trabajo independiente.

ii) *Las habilidades transferibles son comunes a diversas ocupaciones y permiten una mayor flexibilidad para el cambio de ocupación.* En la reconversión laboral son de mucha utilidad, lo cual debe ser aprovechado en la selección de la nueva ocupación. Un mecánico de autos, por ejemplo, necesita trabajar bien con sus manos, y una secretaria deber ser organizada. Estas habilidades también pueden usarse o transferirse a muchas otras ocupaciones. Por ejemplo, un carpintero tiene que trabajar bien con sus manos y una bibliotecaria debe ser organizada.

iii) *Las habilidades específicas de una ocupación son las que producen la especialización y no se repiten en otras ocupaciones.* Por ejemplo, una secretaria necesita saber taquigrafía y un mecánico debe estar acostumbrado a usar una variedad de herramientas y procedimientos para repa-

rar un automóvil. A diferencia de las anteriores, al generar especialización en el perfil ocupacional, resulta un elemento de rigidez para la adaptación a otra ocupación.

La fase final será la búsqueda de empleo propiamente dicha, durante ese período es necesario que la mujer tenga herramientas que faciliten la superación de las dificultades que se le pueden presentar. A esto se le deben agregar las otras dificultades que se le presentan a ella por el solo hecho de ser mujer.

3. Dificultades para la reinserción laboral de las mujeres

La evolución de la mayoría de las economías nacionales han determinado una escasa dinámica en el mercado de trabajo para generar nuevos puestos de trabajo, lo que causa ciertos problemas para absorber a toda la oferta de trabajo. Por una parte, se observa que en ciertas estructuras ocupacionales se ha producido una terciarización de las actividades, junto con una disminución de la actividad industrial, en especial luego de la crisis de los años ochenta. A ello se debe agregar la «reforma del Estado» que tiende a reducir su tamaño, dejando cesantes a contingentes de funcionarios que deben reinsertarse dentro del sector privado (CEPAL, 1992).

Por otro lado, la globalización de los mercados ha obligado a introducir nuevas tecnologías dentro de los proce-

tos productivos, provocando fuertes impactos en el empleo. Uno de los efectos más negativos se produce cuando contingentes de trabajadores son expulsados de sus puestos de trabajo. Esto sucede principalmente por dos razones, una porque su perfil ocupacional no se adecua a las nuevas ocupaciones, o porque directamente desaparecen puestos de trabajo. Es necesario precisar que el impacto es diferente en el empleo femenino que en el masculino, porque las mujeres presentan tasas de desempleo y subempleo más altas y con más dificultades en los procesos de reinserción (Diez de Medina, et.al, 1989:12; Buchelli, et.al, 1993, Abramo, 1994:229).

A fin de contemplar estas particularidades de las trabajadoras que deben reconvertirse, un programa de RL puede ser positivo para cambiar ciertas situaciones de desventaja. Pero es conveniente que contemple los siguientes aspectos:

- La inserción debe estar orientada hacia empleos con mejor o igual remuneración que la que poseía antes de la cesantía, esto podría atenuar la discriminación salarial.
- La orientación debe darse hacia actividades o áreas ocupacionales no tradicionales a la mujer, con el fin de atender los problemas de segmentación ocupacional y abrir un abanico mayor de posibilidades.

- La re-capacitación debe ser adecuada a las nuevas necesidades del mercado de trabajo local; ello podría disminuir el subempleo o ciertas formas precarias de empleo.

- Evitar inserciones laborales débiles, como aquellas que van hacia el sector informal o con una mayor desprotección laboral.

- Desarrollar destrezas para mejorar la búsqueda de empleo contemplando las responsabilidades de ciertos grupos de mujeres, podría ayudar a superar las dificultades originadas por las responsabilidades familiares.

Un programa de reconversión laboral debe dirigir la orientación hacia actividades o áreas ocupacionales no tradicionales a la mujer, con el fin de atender los problemas de segmentación ocupacional y abrir un abanico mayor de posibilidades

- Asistir a la mujer para que alcance una reinserción adecuada al mejor perfil laboral que puede alcanzar; el objetivo es el fortalecimiento de grupos de mujeres que presentan más problemas para volver a encontrar trabajo.

Las dificultades que presentan los servicios de empleo en relación con recursos humanos capacitados, metodología y herramientas adecuadas para lograr un proceso de reconversión laboral exitoso han generado la necesidad de fortalecer a estas instituciones. Este es el caso del Proyecto «Capacitación para la búsqueda de empleo de la mujer en América Latina», ejecutado por la OIT en Chile, Colombia y Uruguay. De éste han surgido algu-

nos documentos sobre mercado de trabajo, formación profesional, métodos de búsqueda de empleo para las mujeres, etc., que dieron como resultado un perfil de mujer trabajadora en cada uno de estos países. Ellos sirvieron de base para la elaboración y validación de materiales de orientación adecuados a cada realidad. Estas herramientas serán importantes instrumentos para el proceso de reconversión.

Todas estas consideraciones implican una coordinación entre diversas instituciones a fin de satisfacer las necesidades de la RL. Con ello adquieren importancia los diagnósticos del mercado de trabajo de la zona a reconvertir y los programas o proyectos de desarrollo regional o local. Esta es una de las mayores dificultades en casi todos los países de la región, la carencia de información sobre las ocupaciones actuales o futuras pone trabas a cualquier acción que se quiera iniciar.

En Chile se planteó como alternativa interesante una metodología para diagnósticos laborales para la capacitación del programa de jefas de hogar (Henríquez, 1995:56 y ss). La propuesta se basa en diagnósticos locales donde se establecen ciertas metas a alcanzar para conocer las siguientes variables:

- La demanda de ocupaciones a corto y mediano plazo, donde se incluye el sector de actividad económica, tipo de ocupación, cantidad de puestos de trabajos generados, y per-

files ocupacionales. Se utilizan como fuentes: entrevistas y encuestas a empresas, seguimiento a medios de comunicación, entrevistas con agentes del sector financiero, organismos públicos relacionados con el empleo, informantes calificados, etc.

- Las ocupaciones que se encuentran en retroceso.
- Los proyectos regionales o locales de inversión pública o privada, como posibles generadores de empleo.
- Las nuevas empresas que se han creado.
- La oferta de formación y capacitación a efectos de conocer las fortalezas y debilidades de las IFP locales.

Esta información sería de gran valor para la viabilidad y eficiencia de la RL de mujeres, pues permitiría orientar adecuadamente a las cesantes en la búsqueda de empleo.

4. Las instituciones laborales en la reconversión laboral

Aquí se presentan algunas reflexiones sobre el tema de formación para el trabajo y la importancia para el mundo sindical y empresarial en relación con la reconversión laboral. En la actualidad se han puesto en tela de juicio la propia existencia de las instituciones laborales frente a modelos económicos que pretenden regirse casi exclusivamente por las reglas del mercado. Es objetivo de esta sección destacar el papel que estas instituciones tienen en un proceso de ajuste y

reinserción de mano de obra femenina y masculina.

Se entiende por *institución laboral* a aquellas que «afectan la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo, las que determinan quién provee, qué tipo de trabajo, en qué lugar, quién tiene acceso a qué tipo de empleo y de ingresos, cómo están organizados y representados los trabajadores y empleadores» (Rodgers, 1993:3).

La interacción política, económica y social no sólo está regulada por normas y estructuras que tienen una existencia observable, física o social, como los Ministerios, los sindicatos, las Cámaras empresariales (actores tradicionales de las relaciones laborales), sino también por otras reglas y normas que regulan la conducta humana. Entre estas últimas se pueden mencionar las normas morales, los usos y costumbres, los patrones de consumo, etc. Ellas son consideradas «obligatorias» por un acuerdo social tácito, o por lo que se denomina conciencia colectiva, y que de alguna manera inciden en el desarrollo de los procesos tanto laborales, como productivos (Peluffo, 1995:5).

Estas últimas forman parte de la psicología humana que, de tenerse en cuenta, se podrían prever ciertos comportamientos o reacciones ante programas o intervenciones institucionales. Las pautas culturales que han determinado los roles de mujeres y hombres, han originado diferencias en los propios

comportamientos de las mujeres, a veces impidiéndoles percibir a éstas su propio potencial dentro del desarrollo del país. Estas atribuciones sociales hechas a trabajadores en función de su sexo, se relacionan con las diferencias de género aludidas en este trabajo.

Los procesos de inserción laboral, de generación de empleos, de aumento de la productividad en las empresas, entre otros, son procesos complejos en que inciden una serie de variables relacionadas entre sí. Por ejemplo el aumento de la productividad de una empresa pasa por contar con recursos humanos polivalentes, con flexibilidad cualitativa, tecnología adecuada, infraestructura y capital de acuerdo con las necesidades de la empresa, acceso al crédito, etc. Si se hace un análisis más profundo de algunos de los elementos mencionados, como la polivalencia en los trabajadores, ello se relaciona con el tipo de formación básica y media que tienen. Es importante destacar que en varios estudios se ha enfatizado la debilidad de la mujer en los procesos de inserción y posicionamiento dentro del mercado de trabajo lo que la lleva a una relativa desventaja con respecto a los varones (López y Pollack, 1989:45; Silva, 1993; Boisier, 1992).

La globalización de los mercados y los procesos de integración económica han puesto en evidencia la necesidad de realizar estudios donde se conecten en forma sistémica todos los elementos que inciden de una forma

directa o indirecta en el empleo y en las condiciones de competitividad de los países y, en especial, de la región. Elementos que, también, influyen en los niveles de pobreza o riqueza de las sociedades, dónde las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores más pobres.

Tradicionalmente se han denominado como instituciones laborales a las organizaciones empresariales, sindicales, las normas laborales, los servicios de empleo, la justicia laboral, la inspección de trabajo, etc. No obstante ello, cada vez es más notorio que estos subsistemas tienen problemas para su funcionamiento, si no se toman en cuenta los insumos que deben recibir desde el medio. Por eso es necesario contar con diagnósticos de la evolución de las economías y cómo influyen en la generación o no de empleo. La creación de relaciones interinstitucionales por medio de programas comunes, puede ayudar a que su impacto dentro del mercado de trabajo sea mayor.

Es posible nombrar una serie de instituciones que pueden realizar aportes para la RL de mujeres, si se encara un trabajo coordinado entre ellas se pueden optimizar los resultados en cuanto a la reinserción femenina:

a. **Los organismos públicos de promoción de la mujer.** Estos pueden aportar a este trabajo coordinado, la promoción del concepto de género y de igualdad de oportunidades en los programas y proyectos del sector pú-

blico y privado; como también, en la capacitación de funcionarios públicos y del sector privado a fin de introducir esta dimensión en la actividad diaria de diversos organismos y organizaciones en relación con la RL.

Asimismo pueden realizar una tarea de articulación entre las diversas ONG que se encuentran trabajando el tema de la mujer dentro de cada país.

Los servicios de información y orientación a la mujer que posean estos organismos pueden verse fortalecidos por el traspaso de información, herramientas, recursos humanos capacitados y colaborar en mejorar el posicionamiento de la mujer en el mundo del trabajo.

b. **Los servicios de empleo.** Sus aportes pueden ser fundamentales al momento de ejecutar los programas de RL, tanto de mujeres como de hombres. El desarrollo de la Información y Orientación Laboral como función que brinda a sus usuarios una serie de informaciones y asistencia en la RL, que hasta ahora no ha funcionado correctamente, debido en parte a problemas de infraestructura, recursos humanos, metodología, etc.

Otro aporte que pueden realizar estos servicios es la construcción de los perfiles ocupacionales que se demanden dentro del mercado de trabajo. Detectar cuáles son las empresas que los requieren y convocar a trabajadores exitosos de éstas para cons-

truirlos. Este es un insumo importante para las IFP con los cuales pueden actualizar su oferta y sus programas.

Pero antes se hace necesario contar con buenos diagnósticos del mercado de trabajo, la tendencia a corto y mediano plazo de los sectores que generan más empleo, así como las transformaciones que experimentó el sector informal urbano. Ello se podría mejorar si estos servicios trabajasen en forma coordinada con otras instituciones como los institutos de estadísticas, las organizaciones empresariales y de trabajadores, los institutos públicos y privados que se dedican a la investigación en temas de empleo, y los medios de comunicación.

c. *Las organizaciones empresariales.* Uno de los primeros pasos a seguir en la puesta en marcha de un programa de RL de mujeres es el contacto con las empresas de la localidad en que se va a reconvertir. Estas organizaciones pueden aportar información sobre tendencias de las actividades productivas que se perfilan como más dinámicas dentro de la economía. De ello se pueden extraer nuevas ocupaciones que van a tener demanda y dentro de las cuales se pueden insertar las trabajadoras a reconvertir. Es una forma de acercar la demanda con la oferta de empleo sin llegar a intervenir directamente dentro del mercado de trabajo.

La detección de necesidades de capacitación del sector empresarial se

convierte en un insumo para las IFP, a fin de ajustar su oferta de capacitación a las empresas, y a los servicios de empleo como fuente de información de sus diagnósticos de mercado de trabajo. Además puede ser útil para detectar las dificultades que tienen las trabajadoras en el acceso, desempeño y mantenimiento en los puestos de trabajo.

d. *Las organizaciones sindicales.* El sector de los trabajadores se constituye en un importante actor, en relación con la construcción y actualización de perfiles ocupacionales, en la determinación de las funciones y tareas que cada tipo de perfil tiene.

En la detección de dificultades en los puestos de trabajo donde existen mujeres, dichas organizaciones pueden aportar información útil para el diseño en la orientación de las trabajadoras y en la búsqueda de nuevas alternativas.

e. *Las instituciones de formación profesional.* Si bien éstas tienen ciertas funciones tradicionales como la formación de los recursos humanos de un país, pueden adoptar otras o reforzar algunas que ya posean, para mejorar los procesos de reinserción o evitar que las mujeres se capaciten en especialidades donde la economía esté en retroceso. Estas funciones pueden ser:

- Orientación laboral hacia áreas no tradicionales de las estudiantes.

- Oferta de formación flexible, perfeccionamiento, reciclaje y actualización de trabajadoras que permita compatibilizar el trabajo, las responsabilidades familiares y el estudio.

- Desarrollo de programas acordes con perfiles ocupacionales nuevos, incentivando por medio de la difusión la matrícula femenina, tanto para el trabajo dependiente como independiente.

- Revisión periódica eficiente de la oferta por medio de una articulación interinstitucional fuera del subsistema (Oficina Nacional de la Mujer, servicios de empleo, organizaciones empresariales y de trabajadores, etc.).

Si bien se nota un esfuerzo por adaptarse a las diversas exigencias de la realidad, todavía existen dificultades para responder a las necesidades de las trabajadoras que deben reconvertirse. En general, son pocas las IFP que utilizan la formación modular, personalizada, contemplando las necesidades de perfeccionamiento y actualización de los recursos humanos. Las mujeres siguen siendo mayoría dentro de la matrícula de especialidades tradicionalmente femeninas, donde los puestos de trabajo tienen más bajas remuneraciones que entre los hombres (Cinterfor, 1992:32,33).

Es posible que por medio de la participación de los empresarios y trabajadores en ciertas áreas como elaboración de perfiles ocupacionales, determinación de tramas curriculares

que fomenten la polivalencia, etc., se esté coordinando la actividad de las organizaciones de trabajadores y empresarios en un área que el conflicto entre éstas es menor, pues existen consensos en la importancia de la FP y la educación para el trabajo. Además de contar con criterios de género para la planificación de las acciones de FP de estas instituciones, lo que puede resultar un catalizador para generar procesos de cambios culturales.

f. *Articulación con los Sistemas de Administración del Trabajo.* Es poco frecuente citar a los Sistemas de Administración del Trabajo como instituciones que actúen en el tema de la mujer, pero es necesario mencionarlos, pues se considera que sus aportes al tema de género pueden complementar la acción de las instituciones nombradas anteriormente. Es una fuente de información que no se utiliza frecuentemente y que puede aportar datos en la reinserción de mujeres.

Los aportes que puede generar a este esfuerzo coordinado son:

- Introducir la perspectiva de género en la labor de las Inspecciones de Trabajo.

- Detectar problemas laborales específicos de la mujer.

- Hacer efectivas las normas laborales que sancionan las situaciones de discriminación en el empleo basada en el sexo.

5. Conclusiones

i. Dentro del desarrollo económico, la mujer ha pasado de ser considerada beneficiaria de programas y proyectos a transformarse en agente impulsor de mecanismos que generan los procesos de crecimiento y desarrollo de los países. De acuerdo con ciertas investigaciones se destacan algunas características de la mujer en ese nuevo papel. Pero no obstante ello, las trabajadoras siguen presentando problemas para su reinserción laboral.

ii. Se produce la necesidad de reconvertir laboralmente la mano de obra femenina para su reinserción, en especial de los sectores fabril y público. Se distinguen dos grupos de mujeres: las operarias no calificadas sin habilidades polivalentes, con niveles etarios medio-alto (treinta años en adelante) y necesidades urgentes de encontrar otro empleo y, en menor proporción, mujeres con una alta especialización que al quedar cesantes también tienen problemas para reinsertarse. Esto hace necesario disponer de organización, herramientas y recursos humanos eficaces para encauzar y dirigir los procesos de inserción de estos contingentes hacia áreas más activas en la generación de empleo.

iii. Es preciso aclarar que no en todos los casos de trabajadores/as desempleados/as debe necesariamente producirse un proceso de reconversión laboral. Es preciso determinar el grado en que se debe reformar las calificaciones o aprovechar otras que no formaban parte del perfil ocupacional de determinada persona a fin de agilizar la reinserción. En los otros casos deberá realizarse una asistencia a fin de facilitar la búsqueda de empleo. También es necesario el fortalecimiento de los orientadores laborales como técnicos que pueden encaminar los procesos de reconversión de acuerdo con el perfil de cada trabajador o trabajadora desempleada con una perspectiva de género.

iv. A fin de contemplar estas particularidades de las trabajadoras que deben reconvertirse, un programa de RL puede ser positivo para cambiar ciertas situaciones de desventaja. Para eso es conveniente que contemple aspectos como: la discriminación salarial, la segmentación ocupacional, el subempleo o ciertas formas precarias de empleo, las inserciones débiles, las dificultades originadas por las responsabilidades familiares, los grupos de mujeres que presentan más problemas para volver a encontrar trabajo, etc.

v. En cuanto a las principales dificultades, se planteó la falta de diagnósticos actuales del mercado de trabajo; para ello se citó el caso chileno sobre diagnósticos laborales locales para la capacitación del programa de jefas de hogar. Su contenido contempla: a) la demanda de ocupaciones a corto y mediano plazo, indicando algunas fuentes de información como las entrevistas y encuestas a empresas, seguimiento a medios de comunicación, entrevistas con agentes del sector financiero, organismos públicos relacionados con el empleo, informantes calificados, etc.; b) ocupaciones que se encuentran en retroceso; c) proyectos regionales o locales de inversión pública o privada, como posibles generadores de empleo; d) nuevas empresas que se han creado; y e) oferta de formación y capacitación a efectos de conocer las fortalezas y debilidades de las IFP locales, etc.

vi. Se mencionó a las pautas de conducta como institución social que afecta la situación de la mujer, como las normas morales, los usos y costumbres, los patrones de consumo, etc. Ellas son consideradas «obligatorias» por un acuerdo social tácito, o por lo que se denomina conciencia colectiva, y que de alguna manera inciden en el desarrollo de los procesos tanto laborales como productivos. Las pautas culturales determinan los roles de mujeres y hombres, y originan diferencias en los comportamientos de las mujeres impidiéndoles percibir su propio potencial dentro del desarrollo del país.

vii. La creación de relaciones interinstitucionales por medio de programas comunes puede ayudar a que el impacto de sus actividades sea mayor dentro del mercado de trabajo. La RL de mujeres puede ser encarada de esta forma; es posible nombrar una serie de instituciones como los Servicios de Empleo, las IFP, las organizaciones empresariales y sindicales, las Inspecciones de Trabajo, los organismos públicos o privados de promoción de las mujeres, etc. Aunque es necesario destacar que la fase de cambios en que se encuentran las instituciones laborales y el propio Estado hacen que se presenten dificultades para lograr un impacto mayor en los niveles de desempleo, a consecuencia de las innovaciones tecnológicas, desaparición de ciertos puestos de trabajo o la imposibilidad de generar nuevos puestos de trabajo.

viii. La adaptación de la oferta de formación y de capacitación de las IFP deberá estar conectada con otras instituciones como los Servicios de Empleo, las organizaciones sindicales y empresariales, a través de una intensa campaña de promoción de programas y proyectos de ejecución conjunta, para orientar la mano de obra femenina hacia puestos de trabajo donde pueda aplicar mejor sus destrezas y habilidades que la caracterizan.

ix. Finalmente, la promoción de la participación de la mujer en los procesos de desarrollo de los países requiere de acciones planificadas, coordinadas y ejecutadas conscientemente, teniendo en cuenta la situación actual y el rol que deben jugar las mujeres para lograr su propio desarrollo personal y social y el desarrollo económico-social del país.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L.- Inovação tecnológica e segmentação por gênero no mercado de trabalho. En: *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*. Buenos Aires, 1994. (Lecturas de Educación y Trabajo no. 3)
- Boisier, S.- *Mujer y territorio: una cohabitación deseable*. Santiago de Chile, CEPAL, 1992. (Documento 92/12)
- Corvalán, O.- *Educación para el trabajo, regionalización y desarrollo local - Programa de Educación y Trabajo (PRODET)*. Santiago de Chile, CIDE, 1994.
- Bucheli, M; Cassoni, A; Diez de Medina, R; Rossi, M.- *Recursos humanos en el proceso de ajuste. El caso uruguayo*. Montevideo, BID, 1993. (Documento de trabajo 140)
- CEPAL.- *Equidad y transformación productiva: un enfoque integrado*. Santiago de Chile, 1992.
- Cinterfor. *La formación profesional en el umbral de los noventa*. Montevideo, 1990.
- . *Participación de la mujer en la formación técnica y profesional en América Latina: síntesis regional*. Montevideo, 1992.
- De Bono, E.- *El pensamiento lateral*. s.n.r.
- Diez de Medina, R.- *La actividad femenina en el mercado laboral de Montevideo*. Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, 1991. (Documento 10/91)
- . *La estructura ocupacional y los jóvenes en el Uruguay*, Montevideo, CEPAL, 1992. (LC/MVD/R.80)

- Diez de Medina, R.; Rossi, M.- *La mujer en el mercado de trabajo uruguayo: participación, dedicación, segregación y discriminación*. Montevideo, 1989. Ponencia presentada a las Cuartas Jornadas Anuales de Economía. Banco Central del Uruguay, Montevideo, noviembre de 1989.
- Farr, J.M.; Pavlicko, M.- *A young person's guide to getting and keeping a good job: instructor's guide*. Indianapolis, Indiana, JIST Works, Inc., 1990.
- Finn, A.; Miranda, I.- Del diagnóstico de la orientación profesional en la educación media técnico-profesional a la formación. En «Counseling Vocacional y Profesional». Santiago de Chile, PRODET, CIDE, 1993.
- Henriquez, L.- *Metodología para diagnósticos laborales para la capacitación del Programa de Jefas de Hogar*. Santiago de Chile, 1995.
- López, C.; Pollack, M.- La incorporación de la mujer en las políticas de desarrollo. *Boletín Cinterfor*, Montevideo, n. 139, dic. 1989. p.39-48.
- Nagle, A.- *Informe sobre el sector servicios del Proyecto CODICEN-UNESCO-BID sobre mejoramiento de la Universidad del Trabajo del Uruguay RU00018*. Montevideo, 1993.
- Peluffo, M.B.- *Diagnóstico sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo en Uruguay: Proyecto OIT/RLA/MO7/SPA*. Montevideo, 1994. (Documento I)
- . *La participación femenina en los programas de formación profesional y educación técnica en el Uruguay: Proyecto OIT/RLA/MO7/SPA*. Montevideo, 1994. (Documento II)
- Peluffo, M.B.; Corvalán Vásquez, O.E.- *Informe sobre las formas de intervención institucional dentro del mercado de trabajo en Paraguay*. Santiago de Chile, OIT/ETM, 1995.
- . *Informe sobre las formas de intervención institucional dentro del mercado de trabajo en el Uruguay*. Santiago de Chile, OIT/ETM, 1995.
- Peluffo, M.B.; Hoyaux, A.- *Reconversión laboral en la región: una aproximación al tema*. *Boletín Cinterfor*, Montevideo, n. 124, jul.-set. 1993. p. 63-78.
- Rodgers, G.- Instituciones laborales y desarrollo económico. En: *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*. Ginebra, OIT, 1992. (Serie de investigación n. 98)
- Silva, V.- *Mujer y desarrollo regional: afinidades y tareas pendientes*. Santiago de Chile, ILPES, 1993. Documento 93/15 (Ensayos)