

Grupo 14: Género, trabajo y mercado laboral
Coordinación: Laura Pautáis - lpautassi@arnet.com.ar
Carla Zibecchi - carlazibecchi@hotmail.com

Competencias laborales y empleo: alternativas ocupacionales para mujeres desocupadas. Una experiencia de capacitación para la búsqueda de empleo en un barrio periférico del Municipio de Viedma.

Dora A. Bonardo

Universidad Nacional del Comahue.

Centro universitario regional Zona Atlántica (Curza), Viedma- Río Negro.

dorabo@speedy.com.ar

1.- Introducción

El presente trabajo describe los alcances y resultados de un proyecto de extensión denominado “*Capacitación, asesoramiento, orientación y difusión para la búsqueda de nuevas alternativas ocupacionales destinadas a mujeres desocupadas y subocupadas de la ciudad de Viedma*”, desarrollado durante los años 2004, 2005 y 2006.

El proyecto se localizó en el Barrio Lavalle de la ciudad de Viedma, capital de la Provincia de Río Negro.

La idea de realizar este proyecto surge por el interés de indagar la relación mujer y trabajo, poco explorada en el ámbito local. Los antecedentes con que se cuentan en nuestro país y en especial en nuestra zona son escasos. Tanto desde el Consejo Provincial de la Mujer como desde el Consejo Municipal de la Mujer se manifiesta una necesidad de brindar soluciones a la problemática del empleo para la mujer. Sin embargo desde los organismos no gubernamentales o estatales no se generan concretamente políticas que involucren esta temática.

Desde lo académico la problemática que hoy atraviesa el mundo laboral se encuentra tratada únicamente desde perspectivas globales y no específicas en cuanto a género.

Surge entonces este proyecto como preocupación teórica y práctica desde las cátedras de Gestión de Recursos Humanos, Desarrollo Gerencial y Orientación Vocacional Ocupacional, a fin de construir con las protagonistas una explicación a la problemática y brindar algunas estrategias de intervención que contribuyan a solucionar tal situación.

En el desarrollo de la idea participaron las profesoras y asistentes de cátedra de las asignaturas pertenecientes a la Orientación Gestión de Recursos Humanos de las Carreras de

Licenciatura en Administración Pública y Psicopedagogía. Así también docentes y alumnos de la Carrera de Administración Pública.

Como se mencionara anteriormente, las políticas públicas relacionadas con la temática mujer y empleo han venido planteando desde lo propositivo la necesidad de encontrar estrategias y herramientas que mejoren la posición de la mujer frente a la situación de desigualdad e inequidad que presentan en el mercado laboral y en la formación profesional. Si bien las instituciones de la mujer han participado en las deliberaciones sobre cuestiones específicas que derivaron en decisiones favorables a sus reclamos, la mayoría de los organismos de igualdad no poseen ni las competencias ni los recursos para formular y poner en práctica ellos mismos políticas de igualdad. En el caso que nos ocupa, desde hace unos años se ha elaborado desde el Consejo Nacional de la Mujer un Programa específico denominado “Mujer, equidad y trabajo” pero aún no se ha implementado. En general, los mayores esfuerzos económicos y técnicos están puestos en programas relacionados con problemas de salud reproductiva y violencia familiar. En este sentido, el proyecto pretendió transferir conocimientos y herramientas para la búsqueda de alternativas concretas y de fácil apropiación por parte de las destinatarias, complementando las posibles acciones que desde otras organizaciones se pudieran realizar.

Los objetivos generales fueron:

- Favorecer, desde la perspectiva de la equidad y la igualdad de oportunidades, el desarrollo de capacidades y actitudes de las mujeres para mejorar su posición en el mundo del trabajo.
- Generar estrategias de sensibilización y difusión a la sociedad en general y a los sectores empresarios en particular respecto del enorme potencial que las mujeres pueden aportar al mercado de trabajo.

Los Objetivos Específicos fueron:

- Reflexionar sobre las causas y efectos de las experiencias laborales personales relacionadas con la autoestima, la asertividad y la organización del trabajo para que las mujeres se conviertan en activas protagonistas de su incorporación al mercado laboral.
- Brindar capacitación, asesoramiento y orientación para insertarse en el mundo del trabajo.
- Transferir herramientas teórico-metodológicas que favorezcan el desarrollo de trayectorias laborales con mayor autonomía.

1.1.-Marco teórico:

- Capital social, desarrollo local y empleo en perspectiva de género.

Una comunidad que aspira al desarrollo local, a la formación de capital social que contribuya a un crecimiento equitativo de todos los sectores, no puede desconocer ni desentenderse de la problemática del desempleo con perspectiva de género.

En los últimos años se ha hablado in extenso sobre la necesidad de construir capital social en el marco de la mejora de la cultura cívica de nuestros países y comunidades. También de los beneficios que dicha construcción trae aparejado al desarrollo local.

Si bien el capital social puede ser entendido de múltiples maneras y con relación a diferentes aspectos de la vida de una comunidad, entendemos que incorpora en sus conceptos elementos como el clima de confianza en las relaciones interpersonales; la capacidad de asociatividad, es decir la capacidad que una sociedad tiene de construir formas de cooperación desde las más elementales a las más complejas; la conciencia cívica, es decir la forma en que la gente actúa frente a todo lo que es de interés colectivo, desde cuidar los espacios verdes hasta pagar los impuestos; los valores éticos que caracterizan una sociedad. (Kliksberg :2000). En este sentido, el capital social está íntimamente ligado al desarrollo de una comunidad con pretensiones de fortalecer la integración y favorecer la equidad entre su población.

No obstante observamos una persistencia de la pobreza, con tendencia endémica en nuestra región, es un enorme obstáculo para alcanzar la equidad, imperativo ético y estratégico del desarrollo. En esta perspectiva, la política social debe tener la capacidad de influir en los determinantes estructurales a través de los cuales se reproducen la pobreza y la desigualdad de generación en generación: la mala distribución de la riqueza, la elevada dependencia demográfica, y las dimensiones étnicas y de género que las acompañan. En este marco, se destaca el papel prioritario que desempeñan tanto la *educación* como el *empleo*. La educación es un camino obligado para el crecimiento equitativo, el desarrollo democrático, la consolidación de la ciudadanía y el desarrollo personal. Sin embargo, no se debe ignorar el hecho de que en una sociedad segmentada, la educación es también un instrumento de segmentación social y no puede ser abordada al margen, especialmente, de la generación de empleos de calidad que hagan efectivamente posible la utilización de capital humano. Desde el punto de vista del empleo y en medio de continuas innovaciones tecnológicas la capacidad de adaptación de la mano de obra es otro factor decisivo.

Por lo tanto, debe darse prioridad a los programas de capacitación y recalificación de los recursos humanos, a aquellas instituciones que favorecen la cooperación entre empresarios y trabajadores y al desarrollo de sistemas adecuados de protección social. Pero, estas interacciones entre educación y empleo deben darse bajo un marco económico de estabilidad y crecimiento dinámico.(Ocampo, 2003). Según expresa este autor, los estudios empíricos sobre estos temas están revelando constantes generalizables que permiten evaluar cualitativamente relaciones socioculturales específicas en los sectores y grupos sociales en condición de pobreza, haciendo posible mejorar el diseño de programas y proyectos, potenciando la confianza y la cooperación existentes y evitando los conflictos entre los diversos actores involucrados. Ello exige la integración de una visión del sistema sociocultural específico de cada comunidad en el modelo administrado por las agencias de desarrollo. De hecho, una conclusión de estos análisis es que parte importante de las falencias de los programas tradicionales de lucha contra la pobreza reside precisamente en las relaciones tecnocráticas y paternalistas que las agencias de desarrollo suelen mantener con la población que atienden. Y agrega que, en un sistema estatal en el que el cumplimiento de órdenes jerárquicas es el principal elemento de evaluación positiva, una visión de los pobres como carentes de fortalezas es funcional a esta rendición de cuentas hacia arriba. Esta percepción denota una tenaz ceguera frente al capital social y el capital humano.

-Mujer, empleo y competencias laborales

En este marco, la posición de las mujeres resulta sumamente vulnerable. En Argentina, en las últimas décadas se han producido profundas transformaciones estructurales derivadas de un proceso de internacionalización de las relaciones sociales y económicas. Se observa una tendencia de expansión de la fuerza de trabajo femenina, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha aumentado considerablemente y su presencia tiende a ser cada vez más permanente, ya sea por decisión personal o como resultado de presiones económicas.(NEFFA: 1995)

No obstante, a pesar de que el aumento de la participación femenina en el mercado laboral ha ido acompañado de un incremento en su nivel de escolaridad, la inserción en el mercado de trabajo no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los varones, ya que las mujeres se insertan con ciertas desventajas que dificultan su acceso y permanencia.(GALLART: 1995)

La mayoría de las mujeres no cuentan con las “competencias de empleabilidad” que se requieren para encontrar trabajo, viéndose obstaculizada la construcción de proyectos de vida y

la orientación de sus trayectorias educativas y laborales.(ALLES: 2000). Dichas competencias o capacidades se refieren a diferentes aspectos tales como: capacidad de comunicación, capacidad para redactar informes, para relacionarse con otros, para organizar el trabajo, capacidad de resolución de situaciones críticas, de liderazgo y negociación, entre otras.

Una de las formas de poder adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral es promover el desarrollo de la autonomía y de la flexibilidad para llevar adelante esas competencias. A través de la capacitación las mujeres se preparan para el desarrollo de habilidades y destrezas que le faciliten una rápida adaptación al nuevo contexto.

Según Oscar Blake (1999), “cada nuevo emprendimiento requiere que se comience a hacer cosas diferentes a las que se hacían. La capacitación es un importante paso estratégico para que todos cambien sus comportamientos en el momento y en el lugar adecuado”. La capacitación no asegura que la gente haga lo que tiene que hacer, sino que esté en condiciones de hacerlo.

La capacitación mejora las condiciones de empleabilidad lo cual significa ampliar el horizonte y la situación laboral, ya sea en relación de dependencia o en forma independiente.

En este sentido, el autoempleo es una alternativa válida para disminuir los niveles de desempleo femenino e impulsar la incorporación, permanencia y promoción de la mujer al mercado laboral. El autoempleo (CORIA: 1993) se considera una opción de salida laboral tanto para iniciar una carrera como para darle un nuevo rumbo a la ya comenzada.

De esta manera, una actividad iniciada con algún nivel de independencia puede devenir en una empresa (microemprendimiento o negocio). Algunos estudios (HELLER: 1994) han demostrado que las mujeres prefieren trabajar en organizaciones pequeñas en donde exista menor segregación ocupacional y las estructuras sean menos jerárquicas y burocráticas. En los últimos años, se han creado grupos u organizaciones integrados por mujeres dedicadas a tareas relacionadas con lo social y lo asistencial. Ellas poseen una visión realista y puntual de las actividades a realizar.

Ahora bien, antes de salir al mercado laboral se plantea la necesidad de conocerse uno mismo y fijar sus propios objetivos, ya que en la medida que las personas se conozcan mejor tendrán más posibilidades de planificar su futuro. Existen una serie de dificultades, muchas de las cuales tienen que ver con las historias de vida, es decir, con los conocimientos y experiencias adquiridas en función de los roles que desempeñados en los ámbitos –familiares, laborales, comunitarios- por los que han transitados por el hecho de ser mujeres. Ciertas actitudes se transforman en obstáculos a la hora de iniciar una actividad emprendedora, tales como falta de

autoconfianza y experiencia, poco entrenamiento para la negociación, miedo al fracaso, a la competencia e inclusive al éxito.

El análisis y la evaluación de las propias capacidades, contribuyen a ese “saber como se es”, “para poder decidir”, “que hacer”, “que poder hacer” y “que se quiere hacer”, también “que aprender” y “como lograr los propósitos”.

En síntesis, analizar las preferencias, competencias, capacidades y oportunidades que brinda el mercado laboral fortalecerá la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en condiciones de igualdad.

1.2.- Metodología

La estrategia metodológica fue de reflexión, participación y acción, donde cada sujeto puso en juego su deseo y capacidad para aprender. Esta dinámica no se agotó en los aprendizajes formales, contemplando la heterogeneidad de la población destinataria en cuanto a la cantidad y calidad de los conocimientos de que disponían. Los aprendizajes realizados a lo largo de su vida se constituyeron en el punto de partida para revisar la práctica cotidiana, es decir lo que se sabe, se vive y se siente.

Este proceso incorporó la revisión crítica de la situación de la mujer en el mercado laboral incluyendo instancias participativas de expresión sobre sus prácticas, saberes y creencias.

Esta intervención comprendió tres momentos:

- 1)- El primero destinado al diseño y formulación del plan de capacitación
- 2)- El segundo orientado a la implementación de las distintas acciones de capacitación dirigidas a las destinatarias del proyecto.
- 3)- El tercer momento representó la instancia de evaluación en sus diferentes niveles.

La metodología privilegió la modalidad de taller como espacio pedagógico de intervención especialmente en los dos primeros momentos. Los recursos didáctico-pedagógicos disparadores fueron instrumentales y específicos todos en estricta relación con los contenidos planificados.

2.- Desarrollo

El proyecto desarrolló un Plan de Actividades que consistió en:

- **ACTIVIDADES DE CAPACITACION, ASESORAMIENTO Y ORIENTACION:**
 - ⇒ Diseño del Plan de Capacitación.
 - ⇒ Implementación del Plan de Capacitación.
 - ⇒ Evaluación del Plan de Capacitación.

- **ACTIVIDADES DE DIFUSION**
 - ⇒ Elaboración de material impreso sobre temas de interés prioritario acerca de la condición de la mujer, las perspectivas de género y sus derechos en los aspectos laborales.
 - ⇒ Participación en programas y actividades conjuntas con los diferentes medios masivos de comunicación social sobre temas y problemáticas de las mujeres.

Descripción del desarrollo de las actividades:

⇒ Diseño del Plan de Capacitación.

- Diagnóstico de situación, relevamiento y análisis de la información.
- Firma del convenio con la Fundación de Estudios para la Mujer (FEIM).
- Formulación del Programa de Capacitación.
- Elaboración de los materiales bibliográficos.
- Selección de las destinatarias de la capacitación.

⇒ Implementación del Plan de Capacitación.

- Realización de dos talleres de capacitación en las temáticas elegidas.

- **Primer taller:**

Se orientó a la **detección de necesidades de capacitación de la población objetivo**. Su propósito fue conocer a las posibles participantes de los talleres a fin de obtener una primera aproximación respecto de su perfil personal, profesional, familiar y los campos de interés o preferencias laborales posibles. La **estrategia** desarrollada para esta actividad fue una entrevista individual.; el **instrumento** elaborado para ello fue un cuestionario guía que sirvió como herramienta diagnóstica.

Dicho taller se desarrolló en la sede de la Junta Vecinal del Barrio Lavalle con la presencia de 25 mujeres desocupadas. Las integrantes del proyecto realizaron **entrevistas individuales** en base a la guía elaborada, obteniéndose la siguiente información:

Datos personales:

- ✓ Edades: oscilan entre los 27 y 65 años, siendo el rango de 30-35 años el que encuentra mayor número de mujeres.
- ✓ Grupo familiar: prevalece la conformación de la pareja (esposo o concubino) e hijos en edad escolar fundamentalmente adolescentes.
- ✓ Cantidad de hijos: entre 3 y 8 hijos.

Aspectos laborales:

- ✓ La mayoría de las mujeres señalan que han “trabajado” desde pequeñas. Dichos trabajos son de carácter informal fundamentalmente en tareas o servicio doméstico, cuidado de niños o en tareas referidas a labores en el campo, todas ellas sin remunerar. En varios casos aparece como primer trabajo su incorporación al Plan Jefas y Jefes de Hogar.
- ✓ La mayoría de las mujeres entrevistadas están incorporadas al Plan Jefas y Jefes de Hogar, realizando diversas tareas como por ejemplo cocineras en comedores comunitarios, confección de artesanías etc. La carga horaria es de 4 horas. Sólo en un caso trabaja en relación de dependencia en una situación formalizada legalmente (es portera de una escuela). En tres casos se verifica relación de dependencia sin formalizar (servicio doméstico y costurera en un taller de elaboración de cortinas) cuya carga horaria es de 8 horas. En dos casos -además de recibir el Plan- son cuentapropistas (kiosqueras). También señalan realizar tareas esporádicas y a demanda de costura que realizan en sus propios hogares.
- ✓ Quienes tienen o han tenido trabajo lo consiguieron por referencias. Además de las tareas descriptas anteriormente, todas manifiestan realizar las labores cotidianas del hogar. En la mayoría de los casos reciben colaboración de los hijos y/o parejas. Ninguna recibe remuneración por ello.
- ✓ En varios casos se observan interrupciones en sus trayectos laborales fundamentalmente por maternidad y/o enfermedad. Una entrevistada se presenta como una ex -empleada de una fábrica textil que cerró sus puertas en la década del 90. El tiempo de permanencia en los trabajos -salvo el caso de la portera (23 años) y la ex empleada de la fábrica (15 años)- es de un promedio de 4 años.

- ✓ Todas manifiestan la importancia de tener trabajo: ayuda al mantenimiento de la familia, de la educación de los hijos y a no depender económicamente de la pareja.

Aspectos subjetivos:

- ✓ Respecto de la *familia de origen* se observa que la mayoría proviene de familias de bajos recursos radicadas en zonas rurales, algunas del interior despoblado de la provincia. Los padres se dedicaban a las labores de campo como peones y las madres en tareas domésticas y de cuidado de niños. Sólo en los casos de la portera y de la ex -trabajadora textil sus padres fueron empleados públicos o dueños de su chacra respectivamente. Esto estaría indicando la importancia del significado del trabajo permanente y formalizado transmitido familiarmente. Con relación al nivel de escolaridad de los padres, se observa que en la mayoría de los casos tienen nivel primario (completo e incompleto) ambos padres o nivel primario el padre y analfabeta la madre.
- ✓ Respecto de la *familia actual* señalan que sus esposos y/o hijos realizan tareas como albañiles, changarines, jardineros, ladrilleros, policías o bien no trabajan. Con relación a la escolaridad, sus parejas presentan escolaridad primaria completa o incompleta y sus hijos, escolaridad secundaria completa o incompleta, cursando algunos los primeros años de la universidad en la ciudad de Viedma.
- ✓ Manifiestan en la mayoría de los casos que reciben apoyo de la familia en sus iniciativas laborales pero con alguna resistencia de sus parejas.

Aspectos educativos:

- ✓ Consideran importante tener estudios porque ayudan a conseguir o mantener un trabajo, aunque opinan que el estudio tampoco es una garantía para ello.
- ✓ La mayoría expresa interés por seguir estudiando y terminar los estudios secundarios. No obstante manifiestan algunas dificultades para ello: oposición del marido, inaccesibilidad física y económica a las fuentes de formación, inadecuación de los horarios de clase, escaso tiempo, dedicación a las tareas domésticas y atención familiar de hijos, falta de guarderías, etc.
- ✓ Consideran que, de estudiar, serían capaces de llegar a la meta de encontrar trabajo.
- ✓ Todas han realizado acciones de capacitación dentro del sistema de educación informal, con especial énfasis en temas como cocina, costura, panadería, repostería, artesanías, tejido.

- ✓ Al preguntárseles en qué temas particulares desearían capacitarse volvieron a repetir los mencionados anteriormente. Sólo dos (las más jóvenes) manifestaron preferencia por estudios administrativos.

Expectativas:

- ✓ Respecto de su futuro laboral ven que no les será fácil conseguir trabajo pero todas manifiestan que “algo van a hacer”. Algunas desearían mantener el trabajo que tienen, otras ven como un mejor trabajo el de porteras, enfermeras, vendedoras o modistas.
- ✓ Al preguntárseles si consideran que están en condiciones de salir a buscar un nuevo trabajo todas responden que sí, es decir que tienen el valor de salir a buscar trabajo pero que es muy difícil porque no saben por dónde empezar, a quien recurrir, cómo buscar.
- ✓ Todas manifestaron estar predispuestas a participar en un taller que las capacite para la búsqueda de ocupaciones.

Como **evaluación del primer taller**, en términos de reacción y aprendizaje, podemos señalar que las mujeres tuvieron un marcado interés en participar de la actividad. Al explicárseles los objetivos de la entrevista no tuvieron reparo en colaborar. Expresaron libre y confiadamente sus opiniones y suministraron la información requerida sin inconvenientes. Este momento de acercamiento a las destinatarias del proyecto sirvió no sólo para cumplir con los objetivos de la etapa de relevamiento del Plan sino de intercambio y mutuo conocimiento entre las participantes y las integrantes del equipo. Por otra parte, la técnica de entrevista individual permitió simular anticipadamente, una instancia de selección laboral, que en ningún caso las participantes habían vivenciado. Por lo cual, creemos que el taller obtuvo resultados positivos según los objetivos planteados.

• **Segundo taller:**

Este taller tuvo como objetivos llevar un proceso progresivo de conocimiento del mundo laboral –con énfasis en lo local-, de autoconocimiento de la participantes respecto de sus trayectorias laborales pasadas, presentes y futuras, sus motivaciones y preferencias, los obstáculos que pueden aparecer en dichas trayectorias, ofrecer información sobre alternativas ocupacionales y educativas del medio local y fundamentalmente, capacitar en algunas herramientas para posicionarse en la búsqueda laboral.

El taller se realizó nuevamente en la cómoda sede la Junta Vecinal del Barrio Lavalle. Las participantes fueron las entrevistadas previamente en el primer taller. Se comenzó con lo que denominamos momento de **Autoconocimiento** o sea indagar sobre tres ejes referidos al pasado, presente y futuro personal y laboral. El objetivo fue indagar sobre la propia historia – el pasado-, la autobiografía personal y laboral respecto de cómo creen que son, qué aspectos positivos y negativos creen tener y cómo se sienten hoy respecto al trabajo. Para ello, se utilizaron dos técnicas: **el árbol de trabajo y el relato de vida**. Con “**el árbol de trabajo**” se pudo visualizar la situación en que cada participante se percibe a sí misma respecto del trabajo. Con la ayuda de un dibujo de un árbol que representa el trabajo y personas ubicadas en diferentes posiciones, las participantes señalaron con cuál de estas figuras se identificaban y por qué. En una primera instancia individual y luego en una grupal, se pudo observar la percepción y fantasía que cada una tiene respecto de la situación laboral actual. De esta actividad se obtuvo como **evaluación**, por un lado, el sentimiento y reconocimiento de las participantes respecto al mundo laboral y su posición en él y por otro, las perspectivas/expectativas de modificación de dicha situación. El cumplimiento de la consigna fue satisfactorio, de fácil resolución y generó, como se esperaba, el intercambio de cómo se sentían y cómo les gustaría sentirse. Algunas de las apreciaciones vertidas respecto de la consigna reflejan claramente la vulnerabilidad frente al trabajo y la necesidad de cambiar su situación y con qué herramientas. “Es difícil andar buscando trabajo”, “estoy intentando”, “recién empiezo a verme”, “trabajando se siente bien”, “poder estar contentas por tener un trabajo digno” fueron algunas de las manifestaciones expresadas por ellas.

Con la técnica “**relato de vida**” las participantes presenciaron un relato de vida. Con la colaboración de la Sra. Catalina Bensegnore de Greco las mujeres presentes pudieron escuchar y compartir su biografía laboral y personal. Catalina, una noble mujer de 76 años de edad, con escolaridad primaria completa, proveniente de una familia de muy bajos recursos de la ciudad de Santa Fé, contó cómo de trabajar 12 horas por día de mucama de un sanatorio – y criando una niña pequeña-, logró ser primero auxiliar de enfermería, pasando por administrativa hasta llegar a jubilarse de administradora general de ese establecimiento sanitario. Con esfuerzo, capacitación, sacrificio y mucha voluntad de trabajo y superación dio un claro ejemplo de crecimiento laboral, incluso en contextos económicos generales pasados tan adversos como los actuales. Las participantes con muchísimo respeto e interés, poco a poco fueron preguntando y también contando sus propias experiencias, sus deseos frustrados, sus sufrimientos, sus expectativas. La **evaluación** de este momento resulta muy rica. Las participantes, al identificarse con el relato de vida, pudieron expresarse con libertad, percibiendo además, que el cambio -

aunque difícil- es posible. El aprender desde la experiencia de sujetos semejantes permite la reflexión y el autoconocimiento, sembrando la semilla de la posibilidad.

Luego, se prosiguió con una serie de actividades que nos permitieron ir acercándonos al mundo del trabajo. Una de las integrantes del proyecto describió –en términos sencillos- la situación actual del mercado laboral, haciendo hincapié en Viedma Capital y su zona de influencia, y de los principales rasgos de las organizaciones y de los puestos de trabajo más demandados. Se describieron las alternativas ocupacionales que, según sus perfiles, son más ofrecidas en la ciudad de Viedma. Dado el bajo nivel de calificación de las participantes y de su manifiesto interés por capacitarse se le ofreció información sobre las instituciones escolares de la ciudad en el nivel medio y para adultos. También se les indicó un contacto con una de las responsables de la Escuela de Oficios N° 1, donde existe una oferta de capacitación vinculada a sus expectativas. Finalmente, se las guió para que elaboraran individualmente una carta de presentación y un breve curriculum vitae para que tuvieran disponibles a la hora de una búsqueda laboral.

La **evaluación** de esta actividad también creemos fue satisfactoria. Las participantes respondieron fácilmente a las consignas de trabajo y se mostraron sumamente entusiasmadas con la posibilidad de contar con algún elemento de presentación y con información más precisa sobre posibilidades ocupacionales. También se sintieron más confiadas respecto de lo que pudieran realizar en términos de búsquedas laborales - sobre todo ante la posibilidad que caducaran los Planes Jefas y Jefes de Hogar-, ya que pudieron elaborar por sí mismas dos sencillas herramientas que le servirán a la hora de una presentación laboral.

➤ **COMPONENTE DE DIFUSION**

En esta etapa de plan se trató de profundizar el interés de diferentes actores sociales sobre el proyecto. Las acciones realizadas fueron:

- ✓ Difusión de los talleres de capacitación en medios de prensa locales.
- ✓ Participación de las integrantes del proyecto en actividades de difusión relacionadas con la temática de la mujer a fin de poner en conocimiento el proyecto ante diferentes actores e instituciones sociales del medio. A saber:
 - Participación al Seminario-Taller “Género, comunicación y Política”. Organizado por el Concejo Municipal de la Mujer, Viedma, 4 de mayo de 2005.

- Participación en el 2º Foro Programa Familias para la Inclusión Social, “El rol de la mujer en las organizaciones de la sociedad”, Ministerio de Desarrollo Social de la Pcia. de Río Negro, Viedma, 21 de mayo de 2005.
 - Participación de la charla “Patologías hormonales en las distintas etapas de vida de la mujer”, organizado por el Concejo Municipal de la Mujer, Viedma, 3 de junio de 2005.
 - Distinción realizada por la Senadora Nacional Amanda Isidori a “Mujeres comprometidas con la comunidad”, en el marco del día Internacional de la Acción por la Salud de la Mujer, Viedma, 28 de mayo de 2005.
 - Participación de los actos realizados en el marco del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo de 2006, Centro Cultural de la ciudad de Viedma.
 - Participación de la charla “Nuevas técnicas de parto”, Semana Internacional del parto Humanizado, organizado por Concejo Municipal de la Mujer, Viedma, 17 de mayo de 2006.
 - Participación en el Taller “Construyendo un destino turístico entre todos”, destinados a actores relevantes del sector privado (hoteleros, gastronómicos, inmobiliarias, agencias de viajes, etc.) y del sector público local. Organizados por la Secretaría de Desarrollo Económico del Municipio de Viedma y la Fundación Patagonia Natural, Cámara de Comercio y Agencia de Desarrollo Local, 6 de septiembre de 2006.
 - Participación de los actos realizados en el marco del Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer, organizados por el concejo Provincial de la Mujer y el Concejo Municipal de la Mujer, Viedma, 28 de noviembre de 2006, Concejo Deliberante de Viedma.
 - Entrevista con la Gerente de la Agencia de Desarrollo Local, Sra. Marta Bouchet donde se explicó los alcances y resultados del proyecto, las necesidades de empleo y las dificultades para su búsqueda de las mujeres desocupadas de Viedma, como así también la necesidad de ir planteando acciones concretas desde las instituciones del medio para paliar dicha problemática. 6 de diciembre de 2006.
- ✓ El proyecto de extensión fue finalmente **DECLARADO DE INTERÉS EDUCATIVO, SOCIAL Y ECONÓMICO, POR LA LEGISLATURA DE LA PCIA. DE RÍO NEGRO** el día 30 de marzo de 2005 (Declaración nº 3 de 2005).

- ✓ También por Ordenanza N° 5974, del 25 de julio de 2006, el proyecto de extensión fue **DECLARADO DE INTERES MUNICIPAL**, por el Concejo Deliberante de la ciudad de Viedma.

3.- Resultados: consideraciones finales.

El principal interés de las integrantes del equipo, reflejado en los objetivos del proyecto, fue contribuir desde la formación académica y experiencia profesional a que un grupo de mujeres desocupadas de la ciudad de Viedma, tuvieran la posibilidad de disponer de información y herramientas que colaboren a la hora de una búsqueda ocupacional. Intentar favorecer y orientar a las mujeres que tienen disposición para la inserción laboral implica no sólo una tarea técnica sino también otras dimensiones como el compromiso social de extender conocimientos desde la universidad hacia el medio, en especial a sectores de la comunidad claramente desfavorecidos por las condiciones económicas y culturales. Pero también implica una tarea política de sensibilización, difusión y compromiso para actores públicos y privados capaces de tomar decisiones que favorezcan el cambio en la situación, en este caso, de las mujeres desocupadas, accedieran a la participación o dieran el aval a este proyecto.

En el desenvolvimiento del mismo pudimos observar, respecto de la situación de desocupación de las mujeres en Viedma, no sólo cuáles son las necesidades de este grupo de mujeres, qué miedos y expectativas tienen respecto de su futuro laboral, sus carencias formativas, etc. como fueron descriptas en los anteriores apartados, sino también los intereses y estrategias de otros actores que se constituyen en favorecedores u obstaculizadores para la salida de esa situación de precariedad e incertidumbre laboral.

Desde el punto de vista de las participantes, hemos podido observar que la autoimagen laboral/profesional poco definida, la baja calificación, la escasa experiencia laboral y el medio sociocultural que las rodea, revierten en un horizonte de expectativas laborales que superan en muy poco su situación actual. No obstante, la motivación que despierta el conocimiento y la información dejan abierta la posibilidad de canalizar algunas expectativas hacia metas más concretas y seguras. En este sentido, se señala la urgente necesidad de adecuar su formación básica y reforzar sus perfiles laborales con formación y capacitación específicas más acordes a las demandas del mercado laboral local. Las políticas públicas que actualmente se implementan en relación al empleo para la mujer no generan auténticas alternativas de empleo y capacitación. El Plan Jefes y Jefas de Hogar al cual casi todas las participantes están adheridas resulta un paliativo de corto alcance que, si bien puede aparecer para muchas como su primera experiencia

laboral y un ingreso de subsistencia, puede resultar un techo en términos de involucramiento y prospectiva frente al trabajo. No obstante este panorama, se destaca que, ante la posibilidad de cambio para ellas y sus familias, las mujeres manifiestan siempre interés en involucrarse en acciones como las presentadas por el proyecto.

Desde el punto de vista de los actores sociales y políticos que en diversas instancias fueron participando e interesándose por el proyecto, se destaca que en la mayoría de los casos fueron mujeres. Sin embargo, es importante observar cómo por razones personales o políticas partidarias o sectoriales, son las mismas mujeres las que pueden obstaculizar la consecución de acciones como las presentadas y realizadas. La perspectiva de género aparece siempre tensionada por prejuicios y posiciones que tradicionalmente desfavorecen a la mujer en términos de redistribución económica y reconocimiento político-social, inclusive desde el comportamiento y las estrategias que utilizan las propias mujeres. Si bien la problemática de la desocupación de las mujeres en Viedma, no resulta de peso en las agendas gubernamentales ni de la provincia de Río Negro ni de la Municipalidad de Viedma, ni en el sector empresarial local, las contrapartes contactadas (Consejos Provincial y Municipal de la Mujer, Concejo Deliberante de Viedma y Legislatura de Río Negro, Agencia de Desarrollo Local) a través de sus representantes (señoras legisladoras, concejales, directoras, consejeras, etc.) acogieron en la mayoría de los casos favorablemente la propuesta. Restan realizar esfuerzos y acciones que den continuidad y formalidad a iniciativas similares a las nuestras.

Finalmente y desde el grupo del proyecto, creemos sumamente valiosa la experiencia realizada. Desde el CURZA esta ha sido una de las pocas experiencias de transferencia relacionadas con el mundo del trabajo y la primera en la que las destinatarias son mujeres. Particularmente, como grupo profesional y académico que venimos trabajando la temática los recursos humanos desde hace muchos años, nos ha resultado enriquecedor poder colaborar desde nuestros saberes y experiencias con este pequeño grupo de mujeres. Por otra parte, las vivencias y perspectivas de ellas nos permiten re-elaborar nuestros propios conocimientos y teorías sobre el tema y porque no también, nuestros propios prejuicios y sentimientos frente a situaciones sociales de congéneres que si bien las conocemos, no las vivenciamos en nuestra cotidianidad.

Creemos que en su gran mayoría y con las dificultades descriptas, los objetivos del proyecto han sido realizados. Quedaría por verificar luego de un periodo de tiempo razonable, cuáles han sido las trayectorias laborales de las participantes y así constatar los resultados finales en términos de aprendizaje, sensibilización e involucramiento de las mismas frente a la

búsqueda de nuevas alternativas laborales como así también de oportunidades reales de canalizar sus necesidades de empleo.

Respecto de las dificultades que se presentaron, la principal fue el reclutamiento de las mujeres participantes. Este se realizó a través de las representantes barriales que tienen un contacto directo y permanente con las mujeres de la zona elegida. Por lo cual, tanto el número como la concurrencia y su permanencia en los talleres dependió de la habilidad e interés que ellas dispusieran.

Otra dificultad importante se relaciona con uno de los objetivos específicos: el de facilitar la formulación de proyectos de empleo o autoempleo acorde con las capacidades, intereses y exigencias del mercado laboral. La escasa calificación y formación básica de las participantes no nos permitió avanzar en la realización de una actividad que permitiera acercarlas a la formulación de un proyecto de empleo o autoempleo. Esto requeriría de ciertas capacidades y conocimientos previos que creímos no encontrar en el grupo participante, por lo cual desistimos de progresar hacia ese objetivo.

Consideramos que los resultados del proyecto, a pesar de las dificultades iniciales, fueron satisfactorios tanto en términos de aprendizaje de las participantes como de sensibilización y participación de las contrapartes. La problemática del desempleo para la mujer es de tal magnitud que se necesitarían numerosos esfuerzos de este tipo y fundamentalmente, políticas institucionales de fondo para solucionarla. El hecho de haber sido declarado de interés tanto provincial como municipal, dio la posibilidad al menos que inicialmente se instalara el debate en dos foros de discusión y decisión políticas fundamentales como son el Parlamento y el Concejo Deliberante. También, se ha sensibilizado al sector privado local pero la internalización de esta problemática en ese ámbito requiere de estrategias conjuntas con otros actores de mayor alcance y continuidad.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Alles, Marta. (2000) “Mujer, Trabajo y Desempleo”, Editorial Granica, Buenos Aires.
- Arriagada, Irma (2000) "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina", Documento presentado en la reunión de expertos: *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas eficaces*, Santiago de Chile, CEPAL.

- Beccaria, L. Y López, N. (1996); “Sin trabajo”, Editorial Lozada, Buenos Aires .
- Bianco Mabel, Durand Teresa, Gutiérrez María Alicia y Zurutuza Cristina. (1998) “Mujeres sanas, Ciudadanas libres (o el poder para decidir)”. FEIM, CLADEM y FNUAP, Buenos Aires.
- Blake, Oscar (1999) “Un factor estratégico del negocio”, en Revista Conocimiento y Dirección, publicación de Recursos Humanos, N°22 .
- Coria, Clara (1993) “Laberintos del Éxito”, Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Fernández Valiente, Celia (1999) “El feminismo de Estado y los debates políticos: la formación ocupacional en España (1983- 1998)”. Revista Española de Ciencia Política. Vol.1. Núm.1.
- Fraser, Nancy, (2002) "Política feminista en la era del reconocimiento. Una aproximación bidimensional a la justicia de género", Bs. As. PRIGEPP-FLACSO.
- Gallart, María Antonia (1995) Panel “Orientación y Trabajo al comienzo del próximo milenio” en Seminario Internacional Orientación y cambio sociocultural, Buenos Aires.
- Galvez, T. (1999) Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing (Santiago, CEPAL) en Valenzuela, María Elena (2004) *"Políticas Públicas para la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el combate a la pobreza"*, María Valenzuela editora, OIT para América y El Caribe, Chile.
- Guzmán, Virginia, (2001) *"La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis"*, serie Mujer y Desarrollo, N° 32, unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile.
- Heller, Lidia (1994) “Mujer, Trabajo y Educación” en Capacitación política para mujeres: Género y cambio social en la Argentina actual, Feminaria Editora. Facultad de Filosofía y Letras, UBA, Buenos Aires.
- Kabeer, Naila, (1998) *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento sobre el desarrollo*, México, PUEG-UNAM-IIES- Editorial Paidós, Cap. 10. Págs. 273-311.
- Kliksberg, Bernardo (2000) ”Capital social y cultura, claves esenciales del desarrollo”, Revista de la CEPAL N° 69, Santiago de Chile.

- Kliksberg, Bernardo (2000), El rol del capital social y de la cultura en el proceso de desarrollo, en Tomassini, L. Capital Social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo. FCE, Argentina.
- Neffa Julio (1995) Panel “Orientación y Trabajo al comienzo del próximo milenio” en Seminario Internacional Orientación y cambio sociocultural, Buenos Aires.
- Ocampo, J. (2003) “Capital social y desarrollo”, en Atria Raúl y Siles Marcelo (comp.), “Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma”. Santiago, pág. 25-31.
- Pautassi, Laura (2000), "Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades: ciudadanía, derechos sociales y género en América Latina" en Herrera, G. (comp.) *Las fisuras del patriarcado. Reflexiones sobre feminismo y derecho*, Quito, FLACSO-CONAMU, Agora, pág. 65-99.
- Pautassi, Laura (2004) "Beneficios y beneficiarias: análisis del programa Jefes y Jefas de Hogar desocupados en la Argentina", en *Políticas de empleo para superar la pobreza*, María Valenzuela editora, OIT para América y El Caribe, Chile.
- Sen, Amartya (2000) "*Desigualdad de género y teorías de la justicia*", en Mora, revista del Instituto Interdisciplinario de Estudios de género, N° 6, julio 2000, Bs. As., Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Bs. As.
- Waneirman, Catalina (2003) *Familia, trabajo y género: un mundo de nuevas relaciones*, Edit. Fondo de cultura Económica, Bs. As.
- Biblioteca electrónica del Consejo Nacional de la Mujer, disponible en www.cnm.gov.ar
- Biblioteca de la Fundación de Estudios para la Mujer (FEIM), Buenos Aires Argentina.
- INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. Año 2003.
- Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales de España y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO. “Mujeres latinoamericanas en cifras”, 1994. Santiago de Chile.
- Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales. “Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990. 1987. Madrid.
- Consejo Nacional de la Mujer. “Mujer, Equidad y Trabajo”. Manual para facilitadoras y facilitadores. 2003, Argentina.