
LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO: UNA HERRAMIENTA CLAVE PARA LA AUTORREALIZACIÓN DE LAS MUJERES DE LOS SECTORES POPULARES*

Miryán Zúñiga

Las mujeres, desde los tiempos más remotos, han participado en la reposición de la fuerza laboral, a través de su trabajo en el hogar y en diversas actividades económicas tanto remuneradas como gratuitas. Y a pesar de que su jornada laboral es generalmente la más larga en el contexto de su familia, porque son las primeras que se levantan y también las últimas que se acuestan, su trabajo es socialmente «invisible».

Su invisibilidad parte del concepto generalizado de que sólo es trabajo el que «produce una mercancía intercambiable en el mercado y a la cual se le da un precio» (León, 1985). Como el trabajo de las mujeres en el hogar no produce mercancía, ni se paga, no se tiene en cuenta, desde otro punto de vista, el trabajo de las mujeres en la familia contribuye a la sobrevivencia de sus miembros y, en consecuencia, al mejor mantenimiento de la fuerza de trabajo.

En esencia, el trabajo productivo requiere generalmente del trabajo de las mujeres, en el campo de la reproducción. Esto implica definir, como lo hace León (1985), dos categorías de análisis: la de venta de la fuerza de trabajo y la de reposición de la fuerza de trabajo.

Si bien socioculturalmente la tradición ha relegado a las mujeres al hogar, sin reconocer explícitamente su trabajo en la

* Ponencia presentada en el Foro sobre la Formación para el Trabajo, realizado en Cali el 4 y 5 de noviembre de 1993, por las Fundaciones Restrepo Barco, Corona y FES. La autora es profesora titular de la Universidad del Valle.

reposición de la fuerza laboral, éstas se han desempeñado en ambas categorías de trabajo.

De hecho, la participación de las mujeres en la venta de su fuerza de trabajo ha sido creciente. En términos porcentuales, y según los censos de población de Colombia, la tasa de participación laboral de las mujeres en el sector urbano se ha incrementado de 24.6% en 1964, a 32.2% en 1985 y en el sector rural de 11 % a 29.9% (Dane, 1964 y 1985). Para 1992, las mujeres de cuatro áreas metropolitanas de Colombia, constituían el 40.9% de la fuerza laboral ocupada (*El Espectador*, octubre de 1993). En este texto se trata de ofrecer elementos para una reflexión que permita transformar los programas de capacitación en herramienta clave para la generación de disposiciones y competencias en las mujeres de los sectores populares para su efectiva inserción en el trabajo remunerado y para el logro de su autorrealización personal. Esta reflexión se orientará desde los siguientes apartados:

- . La situación de las mujeres de los sectores populares de Colombia.
- . La capacitación para el trabajo: una opción para las mujeres.
- . Los programas de capacitación para el trabajo con mujeres.
- . Líneas de acción para potenciar a las mujeres de sectores populares.

I. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DE LOS SECTORES POPULARES DE COLOMBIA

La situación de las mujeres en Colombia, en particular de las que pertenecen a los sectores populares de la población, es de extrema vulnerabilidad: por el menor control que tienen sobre los recursos económicos, su marginalidad en el mercado de trabajo, su menor participación en la toma de decisiones, su restringida

autoridad, comparativamente con la del hombre, dentro del núcleo familiar, y por su poca participación en la esfera política. Esta situación se origina en dos tipos de condicionantes: unos de carácter sociocultural y otros de carácter económico (Rocha, Bustelo, López y Zúñiga, 1989).

Los condicionantes de carácter sociocultural tienen que ver con el estereotipo de mujer que ha generado una cultura predominantemente patriarcal. El patriarcalismo, a su vez, es en gran medida responsable de la subvaloración, discriminación y subordinación de las mujeres.

Esta condición de inferioridad se racionaliza en el contexto de la ideología patriarcal por las características inherentes a la «naturaleza femenina» de la mujer, cuya propiedad fundamental se relaciona con su función específica en la reproducción biológica. La mujer, según esta ideología, por su constitución natural, tiene como función primordial concebir hijos y, en consecuencia, sus relaciones sociales fundamentales se tejen alrededor de la familia, en el espacio privado del hogar.

La polarización que esta ideología hace de los conceptos «naturaleza» y «cultura» permite ubicar a la mujer más cerca de la naturaleza y al hombre más cerca de la cultura, en tanto sus relaciones sociales más importantes pertenecen al espacio público y se asocian con la ciencia, la tecnología y la política.

Otro tipo de explicaciones sobre la inferioridad de la mujer, de alguna manera, se relacionan con su naturaleza biológica: su mayor debilidad física y menor agresividad limitan sus posibilidades de participar en la guerra.

Estas explicaciones, con fuerte carga ideológica, han contribuido a que las mujeres internalicen una pobre autoimagen que les ha restringido su participación activa en la esfera pública.

Por otra parte, el machismo, concebido como la exaltación de la condición masculina mediante comportamientos que relevan la fuerza física, la capacidad de agresión y la potencia sexual (Lugo, 1985) ha contribuido a reforzar el sentimiento de inferioridad de las mujeres.

Sin embargo, además de las falsas dicotomías entre naturaleza y cultura, y entre lo privado y lo público, la historia y la

antropología reportan la existencia de algunas culturas en las cuales no hay evidencias de subvaloración de las mujeres.¹

Los condicionantes de carácter económico se relacionan con el comportamiento de la economía. Las mujeres han constituido un importante ejército remunerado según las necesidades de la producción; ellas entran en períodos de expansión económica y salen en épocas de crisis o se mantienen en empleos marginales de la economía informal. De todas maneras, sobre las mujeres recae el mayor peso de las crisis económicas.

La década de los 80, denominada por los economistas lati-noamericanos como «la década perdida», presenta indicadores que señalan los fuertes efectos de la recesión sobre las mujeres de los sectores populares.

Esta crisis se inició en Colombia con la caída de los precios del café (1977-1978) y la disminución del crecimiento económico que pasó del 8.5% en 1978 al 0.9% en 1982 (Patiño, Caicedo y Ranjel, 1988). Esta crisis generó políticas de ajuste que se expresaron en la restricción del gasto público en el sector social (salud y educación, especialmente), en el incremento del desempleo y en la disminución de los ingresos reales de los más pobres.

Para la mujer pobre, estas políticas de ajuste tienen consecuencias directas pues son vividas cotidianamente por le escasez de recursos básicos para el sostenimiento de la familia. El ajuste macrosocial, entonces, genera a nivel microsocia la necesidad de aumentar los ingresos familiares, ante la creciente pérdida de la capacidad adquisitiva del salario de los maridos o su desempleo. Es aquí cuando las mujeres pobres buscan trabajo remunerado para sostener a sus familias, y generalmente lo hacen en el sector informal de la economía.

El Dane reportó un crecimiento del desempleo del 8.1 % en 1981 a 113.3 % en 1987 en las siete ciudades principales de Colombia (Patiño, Caicedo y Ranjel, 1988). Sin embargo, entre 1978 y 1985, por ejemplo, aumentó en 5.5% la vinculación de las mujeres al trabajo remunerado (Dane: 1978, 1985).

Por otro lado, la población ocupada en el sector informal de la economía representa entre un 37 y un 52 % de la fuerza de

trabajo ocupada en las cuatro principales ciudades del país. De esta población, el 60.3% son hombres y el 39.7% son mujeres. Sin embargo, más de la mitad total de las mujeres ocupadas, el 54.9% es del sector informal (Patiño, Caicedo y Ranjel, 1988), de tal manera que se puede hablar de una feminización de la economía informal, lo cual implica salarios más bajos, menor calificación de la fuerza de trabajo y utilización intensiva de la mano de obra.

La vinculación de las mujeres al trabajo remunerado actúa así como mecanismo compensatorio en las crisis económicas y «la evidencia parece señalar que el ajuste dentro de los grupos más pobres se hace a través de la sobre explotación de la mujer. La variable que expresa esta situación es el uso del tiempo; la vida cotidiana de las mujeres aparece como una impresionante suma de tiempo de trabajo, sobre cuya base pueden funcionar los mecanismos de reproducción de la vida material y recrearse permanentemente las condiciones de continuidad cultural». (UNICEF, 1989).

La situación se agrava por el hecho de que «en ocupaciones iguales, con calificaciones iguales, las mujeres, en general, perciben salarios más bajos que los hombres. En 1988 el 71.3% de los hombres recibía ingresos mayores a \$20 000 por mes, pero en las mujeres sólo el 58% obtenía esa remuneración» (Londoño y Jaramillo, 1993).

Algunas estrategias de sobrevivencia que utilizan las mujeres de los sectores populares reportadas por Londoño y Jaramillo (1993) son:

- Utilización de la vivienda como generadora de ingresos, arrendamiento de locales y cuartos.
- Utilización de espacios de la vivienda para tiendas y restaurantes.
- La prestación de servicios por parte de las mujeres del grupo familiar, tales como alimentación y arreglo de ropa a personas ajenas al mismo.
- Venta de mejoras en zonas piratas o de invasión para iniciar, con estos ingresos, procesos de autoconstrucción.

- Manejo individual o colectivo de las relaciones clientelistas en busca de recomendación de empleo.
- La conformación de redes vecinales para prestación de servicios (cuidar niños, hacer comidas).
- Trabajo artesanal (tejidos, bordados, flores artificiales, muñecas) de las mujeres en el hogar.
- Trabajo en fiestas patronales y navideñas a través del montaje de ventas de productos con demanda especial para tales fechas.
- Trabajo femenino en oficios domésticos fuera de la casa.
- Estirar los ingresos modificando los hábitos de la casa.
- Producción doméstica de algunos bienes para el consumo familiar.
- Acudir como beneficiario de los grupos de asistencia social para obtener algunos bienes y servicios (mercados, drogas, becas).
- Empleo temporal o ventas de puerta en puerta.
- Conformación de grupos para la producción de bienes o servicios que les posibilite la generación de ingresos.

Estas estrategias de sobrevivencia caracterizan la producción de las mujeres como de baja productividad, poco capital y tecnología, uso intensivo de la fuerza de trabajo y baja o ninguna capacitación para el oficio. Esto señala la necesidad de diseñar estrategias integrales de capacitación y empleo para las mujeres de sectores populares.

El incremento de la participación laboral femenina se asocia a diversos factores de carácter económico, social y cultural, señalados por Patiño, Caicedo y Ranjel (1988).

a) Un proceso de modernización de la estructura productiva, especialmente agrícola, acompañado por un acelerado proceso de urbanización, cuyo resultado es la tendencia a concentrar grandes volúmenes de población y de mano de obra en centros urbanos y a exigir una mayor movilidad ocupacional.

b) Un notable incremento de los niveles educativos de la población, especialmente femenina, como exigencia de la movilización señalada, lo cual abre a la mujer nuevos campos de acti-

vidad laboral y contribuye, en los centros urbanos, a cambios importantes de comportamiento frente al trabajo femenino fuera del hogar.

c) Inducidos en parte por los dos elementos anteriores, se presentan cambios en las relaciones familiares, coadyuvados por el desarrollo sistemático y generalizado de la planificación de la natalidad. A mediados de los años 60, se acentúa el cambio de los valores sobre el papel de la mujer desde el punto de vista económico y laboral, considerado secundario hasta el momento, especialmente en lo que se refiere al sustento económico de la familia. A finales de la década de los 60 el propio Estado reconoce la participación creciente de la mujer en la vida productiva y la necesidad de tomar medidas que apoyen y faciliten esta participación y protejan a la mujer trabajadora.

d) Como efecto conjugado de los anteriores factores, crece la proporción de mujeres que asumen el papel de jefes de hogar² o que aportan los ingresos principales a través de su actividad laboral.

e) Otro factor importante que influye, especialmente durante los años de crisis y recesión económica, es la imposibilidad cada vez mayor de los estratos de población medios y bajos para subsistir sin el aporte económico de varios miembros del hogar, lo cual induce a una participación creciente de jóvenes y mujeres en el mercado laboral.

Los efectos de la vinculación de las mujeres al trabajo remunerado configuran una situación a veces conflictiva: por una parte, muchos varones se oponen a que sus mujeres trabajen fuera del hogar, aunque ello reporte ingresos para el mismo; otros se «desentienden» de la responsabilidad de aportar para el sustento de la familia; por otra, las mujeres trabajan jornadas más largas por su doble papel en el empleo y en el hogar; disponen de menos tiempo que antes para sus familias, por lo cual tienen que cargar con la «culpa» generada en la falsa idea de que los hijos son sólo responsabilidad de la madre.

Durante los últimos años las mujeres han ido progresivamente asumiendo un tercer rol social: el de su participación comunitaria. Han buscado mediante la organización de la comuni-

dad solucionar crisis de servicios sociales y de vivienda para sus familias. Este rol opera en cierta forma como una extensión de su rol doméstico, en tanto se proyecta desde asociaciones de vecinos. Muchas de estas organizaciones tienen, además del componente comunitario, el de generación de ingresos.

Un estudio de Londoño y Jaramillo (1993) en Antioquia, encontró que de las 668 organizaciones femeninas identificadas, el 27.4 % buscan enfrentar la pobreza. De estos, 105 grupos tienen proyectos económicos, de los cuales la mayoría pertenecen al renglón de las confecciones; luego sigue la producción artesanal, la panadería y la producción avícola.

En síntesis, el ejercicio por parte de las mujeres del triple rol social -reproductivo, productivo y comunitario- en un contexto de crisis económica y subvaloración de la mujer, requiere de estrategias políticas, educativas y económicas orientadas a fortalecer su auto estima y a capacitarlas para la lucha por sus reivindicaciones y participar con todas sus capacidades en el desarrollo social del país. Así podrá entonces cantar el Candombé de las mujeres negras del Uruguay, que dice así:

Quiero ahora en mi cantar
decir lo que siento
lo que yo puedo lograr.
Por la mañana trabajo,
de tarde cuido el hogar
y cuando llega la noche
yo me voy a candombear.
Por eso quiero que entiendan
que yo quiero la igualdad
y no vivir marginada
dentro de la sociedad.

II. LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO: UNA OPCIÓN PARA LAS MUJERES

El incremento cuantitativo de la participación de las mujeres en la educación es señalado como uno de los factores que ha facilitado su participación en el mercado de trabajo.

De hecho, la tasa de analfabetismo femenino en Colombia decreció entre 1980 y 1991 de un 15 a un 11 %³ Y su participación en la escolaridad primaria aumentó entre los 70 y los 80 del 35 al 76% (Patiño, Caicedo y Ranjel, 1988).

Como se señalaba antes, un poco más del 50% de las mujeres ocupadas trabaja en el sector informal, en actividades que no requieren mayor calificación. Mejorar sus condiciones laborales a través de la capacitación puede ser una opción, ya que dadas las condiciones actuales de la educación formal, ésta no constituye una alternativa para las mujeres de los sectores populares.

En términos conceptuales, la educación formal a nivel de escuela primaria y secundaria, no forma adecuadamente para el tipo de trabajo fortalecedor que requieren las mujeres.

En primer lugar, la educación formal tradicional establece ciertas dicotomías que restringen sus posibilidades formativas. Ellas son: la oposición entre conocimiento y acción, entre teoría y práctica y entre aprendizaje y autoaprendizaje (Vielle, 1989). Y, en segundo lugar, los programas actuales de educación formal contribuyen a la socialización de la mujer en la secundariedad, mediante una pedagogía oculta.

La dicotomía entre conocimiento y acción se expresa en el sistema escolar a través de los procesos de transmisión de información (enseñanza) que siempre son previos al desarrollo de habilidades operativas. Esto supone que el conocer no es una modalidad del actuar humano y que «toda acción certera debe ser precedida de un conocimiento adecuado, como si el conocimiento no se pudiese dar en la acción» (Vielle, 1989).

En la dicotomía teoría y práctica, las escuelas se sesgan hacia lo teórico, lo cual se expresa en el predominio de las asignaturas destinadas a impartir conocimientos y en la escasez de experiencias prácticas.

La dicotomía entre aprendizaje y autoaprendizaje se expresa en el requerimiento del maestro como mediador de los aprendizajes y la poca valoración que se le da a la experiencia de los alumnos. No se reconoce que, en el fondo, todo aprendizaje es autoaprendizaje y que otros agentes sociales, diferentes al maestro, pueden también enseñar.

El manejo de estas dicotomías sirve en un enfoque educativo tradicional para diferenciar educación y capacitación así:

EDUCACIÓN FORMAL

Énfasis en el conocimiento

Énfasis en la teoría

Énfasis en el aprendizaje
por la enseñanza

CAPA CITACIÓN

Énfasis en la acción

Énfasis en la práctica

Enfasis en el autoaprendizaje

En este contexto, parecería más apropiada la capacitación para el trabajo que la educación formal para el trabajo. Sin embargo, si entendemos por trabajo «el esfuerzo organizado necesario para la realización de cualquier actividad humana de transformación» (Vielle, 1989), no basta la práctica, la acción y el autoaprendizaje para alcanzar una adecuada formación para el trabajo. De hecho, es necesario develar esas falsas dicotomías y proponer que la educación se constituya en un proceso formativo que busque la transformación de los educadores, a través de un trabajo pedagógico, que integre conocimiento y acción, teoría y práctica, enseñanza-aprendizaje y autoaprendizaje.

El proceso formativo y transformador implica, como lo plantea Vielle:

- Adquisición de conocimientos.
- Desarrollo de hábitos, patrones de comportamiento y actitudes.
- Transmisión y consolidación de valores.
- Desarrollo de aptitudes, destrezas y habilidades.
- Desarrollo intelectual, físico, etc., elementos que contribuyen a una adecuada formación para el trabajo

Los actuales programas escolares distan mucho de poder lograr esos procesos formativos de transformación personal. Un análisis de los modelos pedagógicos que animan los programas formales de educación y los de la educación no formal, característicos de los eventos de capacitación, permite seleccionar las opciones estratégicas más adecuadas para las mujeres de los sectores populares.

Un modelo pedagógico se caracteriza por la flexibilidad de los procesos de selección y organización de los contenidos, los procesos de enseñanza, la relación pedagógica entre maestros y alumnos, los criterios y procesos de evaluación, las relaciones de la institución con la comunidad, los procesos y criterios de acreditación, y los procesos y normas que regulan las relaciones internas en la institución educativa. Esta flexibilidad puede operar alrededor de un eje integrado por el contexto sociocultural y los sujetos del proceso educativo. En consecuencia, un modelo pedagógico flexible es sensible a los requerimientos del contexto y de los participantes (sus formas de acceder al conocimiento, sus ritmos de aprendizaje, sus intereses y necesidades, etcétera).

En el contexto colombiano, el sistema educativo formal es más rígido que los programas de educación no formal de capacitación. De hecho, la definición legal de la educación no formal precisa su flexibilidad en contenidos, secuencias y ritmos de enseñanza aprendizaje, y determina que ella no conduce a títulos, aunque se puede certificar la complejidad de cursos.

La tendencia actual de las reformas al sistema educativo formal se orienta a garantizar la mayor flexibilidad de su modelo pedagógico, mientras que la tendencia de algunos programas de capacitación, en su búsqueda de mayor aceptación social, es a formalizar o rigidizar su modelo pedagógico. Pero estas tendencias son aún débiles.

Los programas de capacitación flexibles parecen ser la mejor opción de formación para el trabajo de las mujeres de los sectores populares, dada su situación. El desempeño de su triple rol social exige flexibilidad en los horarios, secuencias y ritmos de sus procesos de formación, que pueden ser más fácilmente garantizados en programas de capacitación que en los programas actuales de la educación formal.

Por otra parte, la flexibilidad en los contenidos de los programas de capacitación permite que se incluyan experiencias formativas orientadas a fortalecer la autoestima de las mujeres y a reconocer sus condiciones sociales para participar en acciones reivindicatorias; además, permite la oferta de una gran diversidad de opciones de preparación para el trabajo y en el trabajo, en diferentes campos laborales, pues es un hecho que la vincula-

ción de las mujeres pobres al trabajo remunerado es discontinua y fragmanetada, de acuerdo con su ciclo vital, su estatus civil y el número de hijos que debe atender (León, 1985). Ellas generalmente se retiran del trabajo remunerado, o lo atienden con dedicación parcial, cuando sus hijos están pequeños, y al regresar al mercado laboral requieren de cursos de capacitación para actualizarse o explorar su vinculación a nuevos oficios.

Es necesario que los programas de capacitación para o en el trabajo, no sólo se dediquen al entrenamiento de habilidades técnicas, sino que incluyan la formación de valores, actitudes y hábitos que contribuyan a ubicar a las mujeres en una cultura del trabajo con un código ético que las asuma como sujetos en los procesos de producción.

La formación para el trabajo implica las siguientes condiciones que pueden tomarse en cuenta en los programas de capacitación:

a) Adquisición de habilidades y destrezas específicas; aptitudes para realizar el trabajo. Disposición positiva e intencional hacia la realización del trabajo: actitudes y motivaciones.

b) Obtención de información o de conocimientos relativos a:

- Las propiedades y características del objeto o del medio por transformar.
- La capacidad y el potencial del sujeto transformador (conocimiento evaluativo de sus propias habilidades).
- El proceso mismo de transformación por efectuar y sus fases.
- Los procedimientos, métodos y técnicas para llevar a cabo el proceso.
- Los medios o instrumentos a utilizar en el proceso.

c) Manejo del proceso: la adquisición de conocimientos no es suficiente. Para efectuar correctamente el proceso, es necesaria la práctica -la experiencia se adquiere mediante la realización del proceso de transformación en forma repetida y en condiciones reales- (Vielle, 1989).

La capacitación, así concebida, puede convertirse en un potente instrumento tanto para el fortalecimiento personal y desarrollo de las mujeres, como para los procesos de transformación social.

III. LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO CON MUJERES

Las mujeres pobres que buscan capacitación para el trabajo pueden tener las siguientes opciones en Colombia:

- Programas de capacitación en educación no formal
- Programas del SENA
- Programas de capacitación de entidades religiosas
- Programas de capacitación de entidades estatales: servicio de salud, ICBF, Ministerio de Agricultura, etcétera.
- Programas de promoción de la mujer adelantados por ONG de desarrollo y fundaciones (Carvajal en Cali y Fabricado en Medellín, por ejemplo).

De estos programas de capacitación, sólo aquellos adelantados por ONG de mujeres y algunos del Ministerio de Agricultura para mujeres campesinas incorporan un componente educativo de reflexión sobre la problemática de género.

Una revisión de los programas de educación no formal, disponibles para hombres y mujeres, anunciados en el Directorio Telefónico de Cali, permite clasificarlos en los siguientes campos de trabajo:

- Conducción de vehículos
- Auxiliares de enfermería y odontología
- Peluquería y cosmetología
- Comercio y secretariado
- Corte, confección y costura
- Culinaria

- Dibujo y publicidad'
- Diseño floral
- Electrónica
- Fotografía
- Diseño de modas
- Mecánica automotriz

Los programas de capacitación del SENA con mayor población femenina son los que se desarrollan en el campo de la preparación y procesamiento de alimentos, hotelería y turismo, confecciones, comercio y secretariado. El SENA ha desarrollado programas especiales de capacitación de mujeres como el de Microempresarias de Cartagena, asociado a UNICEF y FES.

Los programas de entidades religiosas son fundamentalmente asistenciales; sin embargo, el estudio de Londoño y Jaramillo (1993) sobre organizaciones de mujeres de Antioquia, señala que algunas de estas entidades, como la Sociedad de San Vicente de Paul ofrecen cursos de capacitación en artes y oficios «típicamente femeninos». Otras organizaciones religiosas, en particular, trabajan en programas de «rehabilitación de prostitutas», de madres solteras, «adolescentes en riesgo» y reclusas de las cárceles.

Entre las entidades estatales que ofrecen cursos de capacitación para mujeres se destacan los servicios seccionales de salud, con cursos para auxiliares en salud, de nutrición y promoción de la salud; el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) que capacita a las madres comunitarias para el manejo de las guarderías infantiles; el Ministerio de Agricultura y el Instituto Colombiano de Agricultura (ICA) que ofrecen algunas capacitaciones en tecnología agropecuaria para las campesinas; el Instituto Colombiano de Cultura (COLCULTURA) que ofrece cursos para la producción de artesanías; y el Ministerio de Educación, a través de su División de Educación de Adultos, que ofrece cursos para el mejoramiento de los hogares y algunas actividades de generación de ingresos

por parte de las mujeres, utilizando las metodologías de los Equipos de Educación Fundamental (EFAS).

Los programas de capacitación para el trabajo de ONG y Asociaciones Femeninas, si bien en su mayoría tratan de responder a las demandas de las mismas mujeres que generalmente se relacionan con «oficios femeninos», tienen espacios de reflexión sobre la condición de la mujer.

En términos generales, los procesos de capacitación de las entidades señaladas tienen como características específicas: el énfasis en el desarrollo de habilidades y destrezas para la realización de procesos; el carácter operativo, más que especulativo, de los procesos de enseñanza-aprendizaje; el sesgo hacia la adquisición de la técnica para realizar el trabajo, y su orientación práctica al ejercicio del trabajo. La formación ética para el trabajo tiene un espacio limitado en los programas de capacitación; sin embargo, este tipo de formación se transmite a través del «modelaje» que ejercen los instructores y de las prácticas de taller.

Un componente que no prevalece en todos los programas de capacitación para el trabajo es el de la gestión empresarial de los procesos de producción y comercialización. Y sólo muy pocos programas de capacitación se relacionan con el mundo laboral para abrirle espacios de trabajo remunerado a sus alumnos.

IV. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA POTENCIAR A LAS MUJERES DE SECTORES POPULARES

Las siguientes líneas de acción para potenciar el desarrollo personal y la capacidad productiva de las mujeres en el contexto de una propuesta de sociedad más democrática, se derivan de algunos estudios de carácter nacional e internacional y de experiencias de trabajo con mujeres.

Acciones orientadas a impulsar el desarrollo de una cultura democrática no sexista:

1. Impulsar reformas en el sistema educativo formal, que incluyan espacios para el análisis de la problemática de género con niños y niñas, develen el currículo y la pedagogía ocultas que contribuyen a socializar a las niñas en la secundariedad y a los niños en el machismo, e incluyan en sus procesos educativos la formación para el trabajo a nivel de conocimientos, prácticas, actitudes, habilidades, destrezas y valores éticos.
2. Impulsar la participación de alumnos, maestros y padres de familia en los procesos instruccionales y regulativos de la escuela, para flexibilizar su modelo pedagógico.
3. Capacitar a los maestros para que orienten los procesos de transformación personal de sus alumnos en un contexto de igualdad de oportunidades de los sexos.
4. Diseñar programas de orientación vocacional en las escuelas que eliminen las connotaciones de trabajos y oficios femeninos y masculinos.
5. Promover en los medios de comunicación el tratamiento respetuoso de las mujeres y la proyección de imágenes positivas de la mujer en espacios de trabajo tradicionalmente masculinos.
6. Impulsar la aprobación de leyes de carácter político, laboral y social que apoyen el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.
7. Apoyar y consolidar redes de apoyo a las funciones tradicionales de la mujer, promoviendo la socialización de las tareas domésticas a través del establecimiento de guarderías infantiles, lavanderías y cocinas comunitarias, etcétera.
8. Promover el desarrollo de tecnologías apropiadas para las mujeres, tanto para el desempeño de tareas domésticas como para la producción agrícola, industrial, minera, de servicios, etcétera.
9. Promover eventos de capacitación de las familias para la convivencia y la redistribución del trabajo doméstico.

Acciones orientadas a promover el fortalecimiento personal de las mujeres y su capacitación para el trabajo remunerado

1. Desarrollar eventos educativos, artísticos y recreativos que permitan a las mujeres: reconocer su contribución al desarrollo social, científico y tecnológico; luchar contra sus propios temores y sentimientos de inferioridad; asumir el control de su propio cuerpo; adquirir confianza en sí mismas; reconocer sus derechos y conocer entidades de apoyo a sus actividades.
2. Diseñar, apoyar y consolidar estrategias para que las mujeres adquieran independencia económica y puedan manejar eficientemente recursos para la producción e inversión.
3. Capacitar a las mujeres en asuntos laborales y jurídicos que les permita adelantar demandas y reclamos cuando sus derechos son vulnerados.
4. Incorporar a las mujeres en los procesos de planeación para el desarrollo de sus comunidades y para la ejecución de proyectos productivos.
5. Promover la creación de proyectos productivos asociativos de mujeres.
6. Desarrollar programas de capacitación para el trabajo con mujeres, en los cuales se integren los procesos formativos con las prácticas técnicas, con la organización comunitaria, con la administración y gestión de los procesos productivos, con posibilidades de crédito y de empleo o autoempleo.

Acciones desde las empresas e instituciones de apoyo y servicio al desarrollo productivo

1. Convocar explícitamente a hombres y mujeres para la provisión de cargos y empleos.
2. Crear condiciones para la vinculación de la mujer al empleo, como diversos tipos de jornadas laborales y apoyar servicios de guarderías infantiles.

3. Revisar procedimientos, trámites y requisitos para el empleo y el crédito para facilitar los beneficios a las mujeres.
4. Apoyar la realización de trabajos remunerados en el hogar.

Todas estas acciones pueden contribuir a la apertura de espacios en el sector educativo y en el sector laboral, para el fortalecimiento personal y la autorrealización de las mujeres de los sectores populares, bajo las condiciones siguientes:

- Que los programas educativos (formales y no formales) promuevan la expresión intelectual, artística y recreativa de las mujeres, su participación activa en los procesos pedagógicos, la reflexión sobre su condición sociocultural y su vinculación con el mundo del trabajo y el desarrollo comunitario.

- Que su vinculación al mundo laboral le genere autonomía económica y le permita ser creativa, pensarse y recrearse.

Solamente así podrá hacerse realidad el siguiente pensamiento de Nafis Sadik (1990), Directora del Fondo de las Naciones Unidas para la Población:

Apoyar con recursos el desarrollo de la mujer es de importancia vital para lograr el desarrollo social y económico. El papel y condición de la mujer es quizá el único factor que influencia el desarrollo de una comunidad o nación en todos sus aspectos. Sin embargo, gran parte del trabajo y contribución de la mujer permanecen ignorados y no se les brinda apoyo. La mujer está en el corazón del desarrollo, tanto en la familia como en la comunidad [...]

NOTAS

- 1) Gabriela Castellanos en su libro *¿Por qué somos el segundo sexo?* (1991), hace un interesante análisis sobre las diversas explicaciones acerca de la inferioridad de la mujer.

- 2) Bonilla (1991) reporta que en Colombia el 20 % de los hogares de las áreas urbanas tienen jefatura femenina, y el 18 % en las áreas rurales. Rico (1985) señala que estas jefes mujeres están sin compañero en un 90% de los casos y tienen en promedio 41 años de edad.
- 3) Datos proporcionados por la Dirección General de Educación de Adultos del Ministerio de Educación Nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BONILLA, Elsy, «La mujer latinoamericana en los 90: recurso determinante del crecimiento con equidad», Quito, 1991, Mimeo.

CASTELLANOS, Gabriela, *¿Por qué somos el Segundo Sexo?*, Cali, Univalle, 1991.

LEÓN, Magdalena, «La medición del trabajo femenino en América Latina: problemas teóricos y metodológicos», en: *Mujer y familia en Colombia*, Bogotá, P&J Editores, 1985.

LONDOÑO, Argelia y JARAMILLO, Gloria, «Diagnóstico del estado de las organizaciones y proyectos de mujeres en Antioquia», Medellín, Universidad de Antioquia, 1993.

LUGO, Carmen, «Machismo y violencia», en: Nueva Sociedad, No. 78, Caracas, 1985.

PATIÑO, Carlos A., et al., *Pobreza y desarrollo en Colombia*, UNICEF, Bogotá, 1988.

ROCHA, Lola, et al., «Mujer, crisis económica y políticas de ajuste», en: *El Ajuste Invisible*, Bogotá, UNICEF, 1989.

SADIK, Nafis, «Invirtiendo en la mujer», en: *Ahora sopla un viento nuevo*, FNUAP, 1990.

VELLE, Jean P., «Educación y Trabajo. Apuntes para un Marco Conceptual», en: *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, Pátzcuaro, CREFAL, 1989.