

LAS COMPETENCIAS DE LAS MUJERES: RETOS PARA LA FORMACIÓN

Manuela Barcia Moreno

Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad de Sevilla

1. Cambios estructurales: ¿Es posible predecir el futuro en materia laboral?

El mundo está cambiando, la economía, el mercado laboral y las características de los puestos de trabajo también, con incertidumbre sobre su futuro. Además, es frecuente el hecho de que las personas cambien varias veces de ocupación, y desde luego, de nivel dentro de la profesión a lo largo de la vida. Por eso cobra un mayor sentido las palabras de Ilya Prigogine (1997: 30) cuando hablaba del fin de las certidumbres y decía que el conocimiento obtenido sobre el significado de las leyes de la naturaleza, ofrece posibilidades, pero nunca la seguridad de que ocurrirá lo que se puede predecir. Pero también se podría afirmar que “lo posible es más rico que lo real”, como se pone de manifiesto en la experiencia de la libertad humana.

Podemos pensar que el desarrollo profesional es una extensión de la dinámica formativa, el cual está condicionado por los continuos e irreversibles cambios sociales y formativos. El principal factor influyente e irreversible en este devenir es el *tiempo*, y en el centro de los procesos humanos se sitúa la *creatividad*, principio activo de toda novedad. Así pues, *cambio y tiempo*, impulsados por la *creatividad*, actividad intencional generadora de nuevas soluciones posibles a nuevos problemas reales, son los ingredientes claves del cambio social, del cambio formativo y del cambio personal. Todos estrechamente relacionados, configuran los tres componentes importantes del cambio-desarrollo profesional: de una carrera profesional que se va haciendo paso a paso, apoyándose en el conocimiento y la valoración de las propias fuerzas (competencias), de la dirección de la carrera (metas), en la orientación sobre las oportunidades ocupacionales y de progreso/mejora en el propio empleo, con el apoyo de personas y redes, aunque también debe ir acompañado de medidas políticas para que vayan teniendo impacto en los cambios sociales, estructurales y culturales necesarios (Estebaranz y Mingorance, 2005).

No obstante, el componente más importante de la carrera y su evolución, es el factor personal. A todos los ciudadanos del nuevo siglo se nos pide *desarrollar un amplio rango de destrezas y cualidades* para un mundo en continuo cambio (Mac Beath y Mortimore, 2001) y se nos exige el aprendizaje como tarea permanente. Pero el aprendizaje personal, que es bastante más que el aprendizaje de unas funciones profesionales.

Además de todo esto, hemos de considerar que nadie hace la carrera solo y únicamente pensando en la misma, y con la motivación del logro de metas hacia una mayor categoría profesional o hacia posiciones de liderazgo, sino que cuando en esta carrera la persona que la hace es mujer, siempre tiene presente las carreras o la atención de otras personas, sus sentimientos, sus necesidades y percepciones. Esto, en muchos casos, ha sido para ellas una de las principales causas de renuncia a la promoción profesional o en ciertos casos, de abandono del empleo.

2. Los datos

La situación laboral femenina es en muchas ocasiones precaria y desigual en comparación con el sexo masculino (en algunos casos llegan a cobrar hasta un 30% menos que los hombres) y no por falta de formación, porque contrariamente a lo que mucha gente cree, las mujeres españolas en general y las andaluzas en particular, están bastante cualificadas. En el año 2001 las mujeres representaban más de la mitad del alumnado universitario y sus calificaciones superaban las del otro género. Sin embargo, el INE nos dice que tanto a nivel nacional como autonómico de Andalucía, la tasa de empleo femenino es muy inferior a la de los hombres y si se compara con el resto de Europa la diferencia es bastante notable, las mujeres españolas y andaluzas en particular, aparecen en clara desventaja.

Pero también es cierto, que las mujeres andaluzas están siendo protagonistas de un cambio social histórico, aunque ello más de una vez les llene de contradicciones. Mujeres creativas y

con energía desbordante, con ilusiones, proyectos y sufrimientos, en pacto permanente entre lo que son y lo que se espera de ellas, mujeres llenas de preguntas, la mayoría aún sin respuesta... Buscan nuevos equilibrios, queriéndolo todo aunque, en mil y una ocasiones, piensen que no se merecen nada. Que intuyen que la clave reside en cambiar para adaptarse al mundo y no al revés, para con ello, tener poder para contribuir a hacerlo más viable y humano (Sallé, 2005).

Ante tal panorama, iniciamos un amplio trabajo (el cual acaba de exponer la profesora Estebaranz) que contaba con distintos ejes de investigación, entre los que se encontraba el observatorio, con un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación laboral de las mujeres andaluzas y entre ellas, aquéllas que habían logrado alcanzar altos puestos de responsabilidad y toma de decisiones en distintos sectores profesionales. De estas mujeres, analizamos cuáles habían sido sus trayectorias, sus carreras hacia el empleo y el desarrollo de los mismos, los distintos factores influyentes en romper el famoso techo de cristal, los activos personales y formativos de partida y las competencias para el desarrollo profesional de todas ellas. En este último aspecto nos vamos a centrar, pues teniendo en cuenta todos los condicionantes con que se enfrentan las mujeres al mundo laboral, hay muchas que ya han llegado y se mantienen con éxito, han sabido conciliar y delegar, por eso decidimos estudiar las *competencias* de estas mujeres para ser consideradas y tratadas en los programas de formación de las demás.

3. Población y muestra

Para la selección de la muestra hemos seguido un doble proceso cuantitativo y cualitativo. Nos centramos en tres provincias de Andalucía occidental: Cádiz, Córdoba y Sevilla. Dado que buscábamos mujeres directivas y con alta cualificación profesional tomamos los datos del IEA (2002) y con los cálculos estadísticos pertinentes y considerando el error de muestra aproximado nos salió una muestra de 320 mujeres. Los sectores profesionales estudiados fueron: deporte, comunicación, educación y ciencia, política, mundo judicial, sanidad, empresa, arte y cultura, servicios y desarrollo social.

4. Resultados del estudio

Cuando hablamos de carrera profesional forzosamente hemos de reflexionar sobre la cualificación profesional definida como “el conjunto de competencias con valor y significado en una profesión que se pueden adquirir por la formación o la experiencia laboral y acreditar mediante su correspondiente reconocimiento y certificación” (Sobrado, 2003: 369). Pero la competencia profesional se entiende como el dominio de un conjunto de saberes, capacidades, actitudes y habilidades para realizar con cierta efectividad ciertas acciones que pertenecen a un determinado campo ocupacional o profesional. Lo que requiere tiempo y experiencia en el campo laboral correspondiente.

Las mujeres han tenido que desarrollar nuevas capacidades, como por ejemplo la de asumir nuevos retos y demostrar su propia valía. Han de realizar muchos esfuerzos para llegar a puestos de responsabilidad, sólo a través de la constancia, la autodisciplina, la fuerza de voluntad, dedicar muchas horas al trabajo, etc. Pueden conseguir avances profesionales. Bajo estos parámetros nos encontramos con mujeres muy formadas a nivel profesional y personal, con altas expectativas y con una visión positiva sobre ellas mismas.

En este apartado resumimos las capacidades estudiadas y que se reconocen las mujeres del estudio. Estas son las que hemos explorado en nuestro trabajo:

1. Capacidad de iniciativa
2. Capacidad en el trabajo: constancia y empeño
3. Capacidad de comunicación
4. Capacidad de delegar en los otros
5. Capacidad de emprender (arriesgarse ante nuevas situaciones)
6. Capacidad para tomar decisiones
7. Capacidad para decir “no” (asertividad)

La primera capacidad que se reconocen las mujeres que en distinta medida han logrado altos niveles de desarrollo profesional, es la *capacidad de trabajo, la constancia y el empeño*. Si bien parece que esta cualidad viene definida por la edad, cuantos más años, mayor es el reconocimiento de la misma. Cuando comparamos los datos entre los grupos establecidos en función del sector profesional, es revelador que el grado de responsabilidad percibida sea mayor en el sector Educación y menor en las mujeres deportistas, puede deberse a la variable edad como apuntábamos antes, o bien, otro motivo puede ser, que las funciones educativas en el ámbito profesional requieren un alto grado de responsabilidad para con los demás.

Tienen también alta *capacidad de riesgo*, de asumir retos profesionales, esto sobre todo en el ámbito empresarial. Crean sus empresas ante todo por motivos de satisfacción personal y por el deseo de ser autónomas. También aparece como importante, el interés por crear una empresa innovadora en cuanto a organización: liderazgo, cultura, horarios, etc. Que está en la base de su creación. Su espíritu emprendedor, innovador, emancipador... junto con las cualidades más específicas de las mujeres (comunicación, empatía, etc.) estimulan el desarrollo y la puesta en práctica de retos profesionales ideados, creando empresas de mujeres y para mujeres que apuesten por la igualdad y la calidad de vida de las mismas. Los distintos sectores profesionales comparten la valoración de estas capacidades, pero ante todo sobresalen las mujeres del Derecho que además añaden la capacidad de mediar en conflictos.

En cuanto a la *capacidad de delegar*, que se apoya en la convicción de que el conocimiento hoy está distribuido, y que la participación en la toma de decisiones es un requisito fundamental para la consecución de objetivos comunes. Apreciamos también una relación con la edad, en los grupos de edades más mayores es donde encontramos el porcentaje más alto, de acuerdo con el reconocimiento de esta capacidad, quizás porque en ese momento se tengan más funciones de liderazgo de equipos. Otra razón, puede ser por estar asociada a la experiencia profesional, porque con la edad las mujeres van conociéndose mejor y son capaces de reconocer cuáles son sus competencias, y porque son más conscientes de que el trabajo, la constancia y la confianza en el equipo de trabajo son claves para el éxito profesional. Las que menos reconocen esa capacidad de delegar son las deportistas, lógicamente porque el triunfo depende del esfuerzo de ellas mismas, incluso cuando tienen funciones directivas en el deporte como juezas o entrenadoras, su responsabilidad es individual. En cambio, las mujeres que más reconocen esa capacidad de delegar son las Políticas, ya que para gobernar o realizar una función pública normalmente cuentan con el apoyo de un equipo. La actividad política femenina suele ser más de redes.

La capacidad de las mujeres para la *comunicación* con otras personas es más acusada en sectores como la comunicación y la política, pensamos que por las tareas propias del puesto de trabajo. La manera de entender la gestión entre los sexos, es diferente, caracterizándose por potenciar el trato humano entre los empleados y darle gran importancia a la comunicación... Las mujeres de la muestra defienden la idea de que ésta resulta más productiva para la empresa y necesaria para el buen ambiente de trabajo en la institución, por lo que las mujeres que lo ponen en práctica van haciendo una revolución silenciosa.

Las mujeres de alguna forma transfieren las habilidades que les son cotidianas, al mundo laboral, y su presencia aporta nuevos modos de actuar que favorecen el desarrollo de la empresa y de la sociedad, más que por el trabajo que puedan producir, por el cómo y la atribución de nuevos significados. De esta forma, es fácil deducir que las mujeres trabajadoras con puestos de responsabilidad estén seguras de sí mismas y tengan una imagen de sí realista y positiva. Tanto que han definido en qué lugar quieren estar y lo han conseguido, al menos en el espacio laboral, pues declaran que se sienten igual de valoradas profesionalmente que el resto de sus compañeros hombres.

5. La paradoja

Pues bien, en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales se establece las competencias específicas que deben poseer los trabajadores que accedan a una profesión. Tal cualificación se describe a partir de la definición del perfil profesional. Pero ello implica una especialización que en muchos casos nunca va a ejercer, lo cual tiene sus consecuencias, entre ellas la desmotivación para el empleo que puede derivarse de poseer un alto nivel de cualificación pero tener que ejercer una actividad profesional en un puesto de menor

cualificación, o la necesidad de iniciarse en distintos aprendizajes para ejercer una profesión diferente a aquélla para la que se formó.

Tiene mucho más sentido que en los programas de formación profesional se incluyan habilidades y capacidades generales que sean más versátiles y estén más en consonancia con los cambios a los que nos hemos referido.

Las competencias estudiadas que sabemos que son eficaces y han servido para que las mujeres estudiadas estén donde se encuentran hoy, habrían de contemplarse en la formación porque como hemos dicho, para el desarrollo de la carrera profesional no interviene únicamente las competencias y habilidades específicas. Por ello, consideramos necesario incluir otras competencias generales que exponemos y justificamos a continuación.

6. Necesidad de formarse en la adquisición y desarrollo de competencias generales

Pensamos que es preciso acercar la formación a las estructuras del sistema productivo contando con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales en el proceso formativo, pero también conectar la Formación Profesional con las demás políticas de empleo, dar respuesta a las necesidades de cualificación profesional que se derivan de la aplicación de las Nuevas Tecnologías y de la evolución de los sistemas de producción, todo ello optimizando los recursos públicos y privados, tanto como materiales y se organiza y planifica de forma que se pueden acreditar las competencias profesionales.

Por eso, es necesario definir una nueva profesionalidad, que se basa sobre todo en la formación y desarrollo de competencias más amplias que las habilidades técnicas específicas de una ocupación o profesión, que son exigidas para la cualificación profesional. Los cambios que inevitablemente se producen en la trayectoria profesional exigen competencias generales para impulsar los cambios laborales y la innovación en la producción y los servicios. La competencia supone saber hacer y saber por qué se hace algo, que se expresa en diversas habilidades: saber reconocer problemas; estimar el tiempo necesario para cada actividad; anticipar las consecuencias de los propios actos y los problemas que puedan surgir; así como las consecuencias de sus comportamientos, etc.

Todo ello genera la idea de hacer hincapié en la competencia frente a las destrezas, o lo que es lo mismo, lo que no se ve del trabajo es la competencia o capacidad y lo que se ve en la actuación es la destreza con que opera cada persona en el trabajo.

De otra parte, la excelencia de los trabajadores se demuestra a través de competencias personales tales como la iniciativa, la flexibilidad y la empatía, que la persona pone al servicio de su conducta profesional (Sobrado, 2003).

Maturana (1998) hacía hincapié en la *revalorización del conocimiento teórico* en la sociedad del conocimiento, precisamente para pensar en la Formación Profesional. Lo verdaderamente importante es el uso inteligente y creativo del conocimiento que se correlaciona con el tipo de trabajo que se puede realizar y con la utilización del conocimiento adquirido durante la formación en el desempeño profesional. El mercado laboral requiere capacidades de pensamiento de alto nivel, conocimiento avanzado, destrezas de trabajo y capacidad de aprendizaje continuo. En el caso de las mujeres a las cuales se les exige más competencia y más demostración de saber en el campo profesional, los mayores niveles de formación son un instrumento para acceder y desempeñar un puesto de trabajo.

También hemos de subrayar especialmente la competencia emocional, que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente (Goleman, 1999). La inteligencia emocional determina la capacidad potencial de que dispone cada persona para aprender las habilidades prácticas basadas en uno de sus componentes: la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación. La competencia emocional muestra hasta que punto alguien es capaz de trasladar este potencial a su mundo laboral, en comportamientos tales como valoración adecuada de uno mismo, autocontrol, integridad, adaptabilidad, motivación de logro, compromiso, comprensión de los demás, aprovechamiento de la diversidad, comunicación, liderazgo, colaboración, resolución de conflictos, habilidades de equipo, etc. La competencia emocional es necesaria para enriquecer y humanizar el mundo del trabajo y esta competencia es una gran aportación de la mujer que hay que valorar.

Por otra parte, y teniendo en cuenta los cambios en la estructura ocupacional, se ha producido una mayor necesidad y demanda de trabajadores que participan en las tareas de creación y aumento de conocimiento encaminado a la gestión (consultoría, ingeniería de producción, programación, mantenimiento de equipos, marketing, etc.) y una disminución de los trabajadores manuales, como efecto de la tecnificación de los procesos, pero también una mayor interacción entre los diversos tipos de trabajadores dentro de la empresa, cambiando el sistema de organización, relaciones y responsabilidades sobre el control de calidad. Todo ello va exigiendo nuevos tipos de cualificaciones relacionados con la sociedad del conocimiento, estas nuevas necesidades formativas apuntan a programas que desarrollen conocimiento práctico y teórico, capacidad de abstracción, de decisión y comunicación, y de actitudes de responsabilidad, atención e interés por el trabajo, junto con las competencias generales y específicas de una familia profesional o de una ocupación, según los casos.

En síntesis, por todo lo expuesto pensamos que se precisa una formación más acorde con las características actuales del mercado laboral, con una capacitación profesional más versátil, amplia y general, teniendo en cuenta las capacidades que los estudios realizados sobre personas en ejercicio que están teniendo un desarrollo profesional más que aceptable (el aprender de la experiencia de otros) y en el caso que nos ocupa especialmente, ya que las mujeres suponen un gran colectivo que deben enfrentarse a más adversidades que otros.

7. Transferencia de lo que hemos encontrado

Pero todo lo hallado en este estudio y en todos los que los demás participantes en este encuentro hemos realizado, es un esfuerzo vano si nos quedamos ahí y no nos preocupamos de la transferencia de los conocimientos obtenidos. En nuestro caso, la profesora Mingorance contará como fue el proceso.

BIBLIOGRAFIA

- ESTEBARANZ, A. Y MINGORANCE, P. (2005) Ser actrices en los nuevos escenarios: la carrera profesional una carrera de fondo, En SALLE, A Y ESTEBARANZ, A. **Potenciar las competencias de las mujeres para la sociedad del conocimiento**, 47-69. Sevilla: Digital
- GOLEMAN, D. (1999) **Inteligencia emocional**. Barcelona: Kairos.
- IEA (2002) **Mujeres Andaluzas**. Datos Básicos 2002
- MAC BEATH Y MORTIMORE (2001) **Research on sociocultural influences on motivation and learning**. Greenwich: Age Publishing Inc
- PRIGOGINE, I. (1997) **El fin de las certidumbres**. Madrid: Santillana. Taurus
- SALLÉ, A (2005) Nuevos escenarios para la e-igualdad, En SALLE, A Y ESTEBARANZ, A. **Potenciar las competencias de las mujeres para la sociedad del conocimiento**, 1 - 45. Sevilla: Digital
- SOBRADO, L. (2003) Evaluación y acreditación de las cualidades profesionales, **Bordón** 55 (3) 365-378.