



UNIÓN INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES OFICINA DE DESARROLLO DE LAS TELECOMUNICACIONES

**CONFERENCIA MUNDIAL DE DESARROLLO DE LAS
TELECOMUNICACIONES (CMDT-98)**

**Documento 88-S
16 de marzo de 1998
Original: inglés**

La Valetta, Malta, 23 de marzo - 1 de abril de 1998

Para acción

Punto del orden del día: 2

SESIÓN PLENARIA

Canadá

LA MUJER EN LA ECONOMÍA MUNDIAL DEL CONOCIMIENTO - INDUSTRY CANADA

Resumen

La revolución de la información es un hecho real, que posiblemente se acelere, gracias al impulso conjunto de la tecnología y las fuerzas del mercado. La incipiente infraestructura mundial de la información está derribando las fronteras nacionales y permitiendo el desarrollo de economías basadas en el conocimiento, estimulada por las fuerzas de la liberalización comercial, la competencia y la integración mundial. Nadie sabe exactamente a dónde nos llevará este proceso, pero es indudable que obrará como catalizador de un profundo cambio económico, social y cultural. La preparación para el siglo XXI impone crear las oportunidades para adquirir nuevas capacidades y un conocimiento más amplio. En muchos sectores de la sociedad (educación, salud, etc.), el papel de la mujer será fundamental a la hora de introducir las tecnologías de la información y las comunicaciones (ICT). Si se mira hacia el futuro, se puede prever que no habrá suficientes recursos humanos para realizar la labor si no se cuenta con la reserva de talentos de las mujeres. Hoy en día se reconocen de forma generalizada las cualidades tradicionales de la mujer, que la convierten en una fuerza poderosa y de inestimable valor para el mundo empresarial. En la actual sociedad de la información y economía mundial, orientadas principalmente a invertir en el capital humano y aumentar la competitividad, los atributos que distinguen las aptitudes de liderazgo de la mujer cobran una importancia fundamental. Es, por tanto, esencial fomentar la participación y el progreso de la mujer en los sectores de la información y las comunicaciones, si se quiere contar con su contribución en la sociedad de la información. Algunas instituciones fundamentales como la UIT deben trabajar en colaboración con las Administraciones Miembros, los Miembros de los Sectores y otras organizaciones con el fin de crear oportunidades para la promoción de la mujer en el ámbito de la tecnología de las telecomunicaciones y la información, y extender a todos las oportunidades que se brindan sólo a algunos.

Introducción

Cuando se priva a los individuos de la oportunidad de desarrollar todo su potencial, es al país al que se está negando esa oportunidad.

Preparar a los ciudadanos del mundo para el siglo XXI significa proporcionar las oportunidades. La igualdad de oportunidades es una cuestión que interesa a la equidad, a la justicia social básica, pero

también tiene que ver con el desafío económico radical que se nos plantea. La prosperidad y el alto nivel de vida de la sociedad en el nuevo milenio dependerán de dos elementos esenciales: la infraestructura de innovación y la infraestructura de capacidades y conocimientos.

En nuestros días se tiene conciencia de que el conocimiento es, para el crecimiento económico, por lo menos tan importante como el capital material, el capital financiero y los recursos naturales. El problema radica en administrar el conocimiento a nivel de sociedad, de forma que sirva para mejorar las condiciones de vida en todos sus aspectos. La transición a una economía basada en el conocimiento (KBE, *Knowledge-Based Economy*), si bien encierra la posibilidad de un mejor rendimiento económico, también supone enormes y complejos reajustes, con repercusiones en las empresas, los individuos, las instituciones educativas y los gobiernos. La clave para la consolidación de la KBE reside en que la generación, la adquisición, la difusión y la explotación del conocimiento se lleven a cabo en condiciones óptimas.

Puede considerarse que la infraestructura del conocimiento está compuesta de los elementos necesarios para la creación y la transmisión efectiva de los conocimientos, lo que incluye sistemas de información, redes de comunicaciones e inversiones en el capital humano, como la educación, la capacitación y el aprendizaje.

La participación en la KBE debe garantizarse poniendo a disposición de todos, a precios asequibles, la infraestructura del conocimiento. La tecnología avanzada está posibilitando la prestación de servicios a distancia, tales como la educación a distancia o la telemedicina, que garantizan el mantenimiento de los servicios en zonas rurales y poco pobladas, y dan a las personas con necesidades especiales (por ejemplo, los ancianos y los discapacitados) más posibilidades de participar en la sociedad. Para que la KBE se haga realidad, se deberá entrelazar a las redes nacionales de comunicaciones y de información en una infraestructura de la información poderosa y sin solución de continuidad, que esté al servicio de todos los ciudadanos. Para alcanzar plenamente los objetivos económicos y sociales antes descritos, es necesario que los proveedores de servicios y los usuarios tengan un acceso libre y sin restricciones a las redes y a los conocimientos que por ellas se transmiten. Si se promueve una competencia dinámica en los mercados de las comunicaciones, la información y la capacitación, ello alentará al sector privado a invertir y asumir la responsabilidad principal en la construcción y el desarrollo de la infraestructura del conocimiento, y la garantía de rentabilidad, precios más bajos y un servicio más amplio y de mejor calidad.

Además de generar un crecimiento económico sin precedentes en los sectores directamente relacionados con la provisión de información y de servicios de telecomunicaciones, la infraestructura del conocimiento tendrá repercusiones en todos los sectores de usuarios, por ejemplo, la educación, la capacitación, la atención sanitaria, el comercio, la venta al por menor, la agricultura, los recursos naturales, etc.

Contribución de la mujer a la economía mundial del conocimiento

Los cambios estructurales que se están llevando a cabo son profundos. La revolución de la información es un hecho real. La utilización de la tecnología de la información (IT, *Information Technology*) por la sociedad aumenta a razón de un 15% a un 20% anual. Los ordenadores están en todas partes, y sin embargo el personal capacitado en el ámbito de la tecnología de la información es escaso. El número reducido de mujeres involucradas en la disciplina es una de las tendencias más evidentes y preocupantes. En la actualidad, el porcentaje de mujeres que participan en programas de informática en América del Norte es tal vez del 15%, o menos y, hecho inquietante, la proporción de mujeres en el ámbito de la informática y de la ingeniería eléctrica en realidad ha disminuido en los últimos 15 años. Ahora bien, la contribución de la mujer es fundamental a la hora de introducir

las ICT en muchos otros sectores de la sociedad (educación, salud, etc.). Si se mira hacia el futuro, no habrán suficientes recursos humanos para realizar la labor si no se cuenta con la reserva de talentos de la mujer. Es necesario animar a las mujeres a que desarrollen aptitudes técnicas y opten por carreras en las especialidades técnicas.

Adaptarse significa innovar en todos los frentes, es decir, no limitarse a adoptar las ICT, sino también establecer las estructuras orgánicas más flexibles, las nuevas estrategias de gestión y el enfoque innovador de desarrollo de los recursos humanos, que son necesarios para el buen funcionamiento de las ICT.

La KBE requiere capacidades amplias y que puedan transmitirse fácilmente, como la aptitud para resolver problemas o para aprender. Hay tres tipos de aptitudes que los empresarios más importantes consideran fundamentales como criterio de contratación:

- antecedentes académicos que aporten la base fundamental para obtener y mantener un empleo y progresar en él;
- aptitudes personales de gestión que generen las actitudes y el comportamiento adecuados; y
- capacidad de trabajo en equipo, necesario para trabajar con otras personas.

En un entorno en el que los dirigentes de empresas señalan una carencia de personal con las aptitudes fundamentales, es necesario plantearse la siguiente pregunta: ¿No hay entre las mujeres que trabajan en esas organizaciones algunas que posean tales aptitudes? y ¿qué impide a estas empresas aprovechar plenamente este potencial?

En la actualidad se reconoce en general que la mujer tiene algunas capacidades tradicionales como la intuición, dotes de comunicación, capacidad para trabajar en equipo y minuciosidad, además de excelentes aptitudes para las finanzas y un agudo sentido comercial, por no hablar de su implacable instinto de supervivencia. Todo ello convierte a la mujer en un elemento sumamente valioso y una fuerza poderosa para el mundo de la empresa.

Judy Rosener, una profesora de la Graduate School of Management de la Universidad de California, en Irvine, hizo un estudio de hombres y mujeres ejecutivos con empleos, formación y edades similares. Su conclusión, publicada en la Harvard Business Review, es que el estilo de gestión de los hombres y las mujeres es bastante diferente. En su opinión, los hombres conciben la realización del trabajo como una serie de transacciones, con recompensas por los servicios prestados o sanciones en caso de rendimiento inadecuado. Son más bien "líderes transaccionales". Las mujeres, sin embargo, son conocidas como "líderes transformacionales", o como personas que ejercen más bien un "liderazgo interactivo". Las mujeres dirigentes:

- fomentan la participación;
- comparten el poder y la información;
- potencian las cualidades personales de otros; y
- motivan a los demás con respecto a su trabajo.

Las mujeres dirigentes intentan transformar los intereses individuales de cada uno en metas de la empresa, y como se ha visto, este estilo de liderazgo tiene mucho éxito en nuestros días, por ejemplo, cuando los jóvenes profesionales que exigen que se les trate como individuos.

La cualidad tradicional de la mujer, de preocuparse por los demás, compensada con la suficiente objetividad, es la base del estilo de gestión que consiste en apoyar y estimular a las personas, para extraer de ellas lo más positivo. El estilo de liderazgo de la mujer no se valora por su calidad de "agradable", sino como forma óptima de aumentar la productividad y los beneficios. La promoción

profesional de la mujer es también un "buen negocio", pues propicia los contactos de las empresas con sus mercados, de las organizaciones con sus clientes, y de los gobiernos con sus grupos de interés; el mundo no está compuesto únicamente de hombres blancos mayores de 40 años.

Y para las mujeres que creen que la vida empresarial no es para ellas, cabe decir que la fundación de empresas es una posibilidad real y viable que se deja de lado con demasiada frecuencia. En Canadá, el número de mujeres que están creando empresas es tres o cuatro veces superior al de los hombres, a pesar de la renuencia de los financiadores del ramo. Con la aparición de las ICT, los mercados mundiales, otrora feudos de las multinacionales, serán más accesibles a las empresas más pequeñas, a las comunidades aisladas e incluso a los individuos. Esta evolución es muy positiva.

En la actual sociedad de la información y economía mundial, orientada principalmente a invertir en el capital humano y aumentar la competitividad, los atributos que distinguen las aptitudes de liderazgo de la mujer cobran una importancia fundamental.

Asociaciones

Así pues, si se quiere que la mujer contribuya a la sociedad de la información, resulta esencial fomentar su participación y su progreso en los sectores de la información y de las comunicaciones.

En Canadá, la Canadian Women in Communications (CWC) es una organización nacional sin fines lucrativos, dedicada a prestar asistencia a mujeres que desean una promoción en sus propias empresas o industrias, o que desean aprovechar las oportunidades que ofrecen otros sectores en el marco de la convergencia de las comunicaciones. Con una sólida base de patrocinio institucional y a través de sus 12 filiales en todo Canadá, la CWC ofrece programas de promoción profesional para que sus miembros (unos 1 000) tengan la oportunidad de desarrollar capacidades importantes para su carrera, a un coste asequible. La CWC ha puesto en marcha muchos programas interesantes, entre ellos un programa de formación que proporciona a sus miembros excelentes oportunidades de compartir y desarrollar talentos y aptitudes. La CWC ofrece becas, pasantías y programas de intercambio, así como un servicio de anuncios de empleo, una base de datos con los currículos de los miembros, un boletín de información, un sitio en la Web, etc. La CWC trabaja en colaboración con empresas, con el Gobierno y con otras organizaciones, para que los dirigentes de empresas del sector de las comunicaciones puedan disponer de una reserva de mujeres altamente cualificadas a la hora de las contrataciones y los ascensos.

Recientemente, la CWC ha establecido una colaboración con la Global Telecom Women's Network (GTWN), asociación creada oficialmente en Ginebra con ocasión de TELECOM-95, y que cuenta con presidentes regionales en Asia, Australia, Europa, los Estados Unidos, Canadá, Sudamérica y, muy pronto, también África. Se trata de una asociación mundial de telecomunicaciones con sede en la Cámara Internacional de Comercio de Colonia (Alemania), que participa activamente en el desarrollo y la promoción de la función y los intereses de la mujer en el sector de las telecomunicaciones. Las organizaciones como la CWC y la GTWN son fundamentales y deben ser apoyadas, pues no sólo crean foros para que las mujeres puedan encontrarse y compartir experiencias y puntos de vista, sino que proporcionan también una inestimable interacción que les permite afianzar su confianza y obtener el aliento de homólogos y de mujeres con más experiencia en este ámbito.

En un mundo en el que las alianzas estratégicas y las asociaciones están prosperando y convirtiéndose en una de las fuerzas motrices de la nueva economía, las instituciones básicas como la UIT deben trabajar con las Administraciones Miembros, con los Miembros de los Sectores y con las ONG con el fin de crear oportunidades para el progreso de la mujer en el ámbito de la tecnología de las telecomunicaciones y de la información.

Plan de Acción

CAN/88/1

- 1) La UIT debería aumentar el porcentaje de participación de la mujer en los empleos de dirección en su Sede de Ginebra, ayudar a la formulación de políticas, desarrollar programas y establecer vínculos y alianzas con otras organizaciones consagradas al progreso y a la promoción de la mujer en el ámbito de las comunicaciones.

CAN/88/2

- 2) En el Plan Estratégico de la UIT deberían definirse objetivos de cara a la participación y al progreso de la mujer en todos los sectores de actividad de la organización.

CAN/88/3

- 3) Cada Sector de la UIT debería establecer oportunidades y proyectos destinados a que las mujeres adquieran los conocimientos, las capacidades y la experiencia necesarios para impulsar su promoción profesional y personal, de forma que las mujeres tengan las mismas oportunidades de participar en la futura economía del conocimiento.

CAN/88/4

- 4) La UIT debería actuar como fuerza que posibilita el desarrollo de "conexiones de red" entre organizaciones de mujeres que trabajan en el ámbito de la información y las telecomunicaciones. En este sentido, la UIT debería promover y apoyar el intercambio de experiencias y de conocimientos técnicos entre mujeres de diferentes países, regiones y ámbitos profesionales.

CAN/88/5

- 5) Sobre la base de las contribuciones positivas de sus Miembros, la UIT debería trabajar junto con sus Miembros de los Sectores, públicos y privados, para posibilitar la creación de programas de pasantías y de intercambio que ayuden a las mujeres a ampliar su comprensión de los diferentes aspectos (técnicos, operativos, de reglamentación, de política, etc.) del sector de las telecomunicaciones.

Conclusión

La historia nos ha enseñado que todos los grandes adelantos tecnológicos traen consigo toda una gama de oportunidades inesperadas. La revolución de la información y las comunicaciones que estamos viviendo en el umbral del nuevo milenio proporciona un entorno para la creación de oportunidades para la mujer en el gobierno, la política, los negocios y la sociedad civil en su conjunto. Sin duda, el éxito en esta nueva era depende del equilibrio que se alcance entre innovación técnica e innovación social.

Puede resultar difícil llevar a cabo el cambio, aceptar la diversidad y materializar la igualdad, pero en definitiva, si se consigue, se habrá logrado el equilibrio adecuado gracias a un liderazgo social y político. No será fácil, y sólo se conseguirá si ese liderazgo está compartido entre muchos países y dentro de los mismos.

Hacer de la igualdad y de la diversidad una meta primordial y una prioridad fundamental requerirá concentración en la labor, determinación y esfuerzos continuados. También hará falta flexibilidad, apertura, comprensión y confianza. La UIT puede desempeñar una función crucial de catalizador para fomentar la participación de sus Estados Miembros y Miembros de los Sectores y extender a todos las oportunidades que se brindan sólo a algunos.