



FORMUJER

**Programa Regional para el
Fortalecimiento de la Formación
Técnica y Profesional de Mujeres
de Bajos Ingresos**



MEMORIA DEL PROGRAMA FORMUJER

LA PERCEPCIÓN DE L@S ACTOR@S

CONTENIDO

	Página
I. OBJETIVOS Y ALCANCE	
II. METODOLOGIA, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS	4
II.1. Informes Semestrales de Progreso	4
II.2. Cuestionarios de Seguimiento	5
II.3. Entrevistas y Testimonios	7
II.4. Sistematización y Procesamiento de la Información	8
II.5. Evaluación Intermedia	9
III. LAS ACCIONES DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE L@S ACTOR@S	
III.1. La visión de la directiva institucional	9
III.2. La visión empresarial	16
III.3. La visión de orientador@s y participantes sobre el Programa de Orientación Profesional y Laboral	19
III.4. La visión de las participantes sobre las acciones formativas en centro	24
III.5. La visión de docentes y participantes sobre la transversalización del enfoque de género	27
III.6. La visión empresarial y de participantes sobre el desarrollo de la fase práctica	32
IV. ANEXOS:	
Cuestionarios de seguimiento	

MEMORIA DEL PROGRAMA FORMUJER, LA PERCEPCIÓN DE L@S ACTOR@S

La posibilidad de diseminar metodologías validadas dirigidas a mejorar la empleabilidad femenina radica, en gran medida, en la efectividad de los sistemas de monitoreo, documentación de las experiencias que se realizan y del reconocimiento de los factores claves en el logro de las metas y objetivos.

Uno de los objetivos iniciales del programa FORMUJER, fue el de contar con un sistema de monitoreo que permita analizar los procesos encarados, los resultados conseguidos e ir paulatinamente sistematizando logros y obstáculos para adecuar metodologías, modalidades de relacionamiento y prácticas institucionales de la transversalización del enfoque de género en la formación profesional. Por lo tanto uno de los componentes que durante la gestión, tuvo un rol principal y permite hoy contar con información cuantitativa y cualitativa de las experiencias desarrolladas en el marco de FORMUJER, es el componente de monitoreo y evaluación.

La planificación conjunta, con las Fundaciones participantes, la discusión sobre las modalidades de acción y negociación relacionadas a las áreas de intervención del programa en cada región, permitió que durante la ejecución de proyecto se realicen una serie de actividades dirigidas a recoger y analizar los procesos vividos y las experiencias desarrolladas.

I. OBJETIVOS Y ALCANCE

La presente memoria, tiene el objetivo de sistematizar los resultados de la aplicación de instrumentos que fueron diseñados para recoger información sobre los diferentes componentes desarrollados por FORMUJER. Si bien estos instrumentos fueron el insumo fundamental del proceso de monitoreo y seguimiento del programa durante su ejecución, consideramos fundamental rescatar la valoración de las personas que intervinieron en los procesos, tanto a nivel de los equipos técnicos encargados en los centros de INFOCAL, como de las mujeres participantes en las acciones formativas y de l@s empresari@s que se vincularon a las acciones del programa.

En este documento se recupera entonces la información cuantitativa y cualitativa más relevante recogida en los cuestionarios diseñados y en testimonios sobre la experiencia desarrollada. Se ha buscado recuperar tanto los problemas, como los resultados positivos reconocidos por este grupo de personas.

II. METODOLOGÍA, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS

De acuerdo a la definición que aporta el BID, entendemos al monitoreo como "un procedimiento empleado para comprobar la efectividad y eficiencia del proceso de ejecución de un proyecto, mediante la identificación de los aspectos limitantes y/o ventajosos que culmina recomendando medidas correctivas para optimizar los resultados deseados".¹

En tal sentido, el monitoreo durante la ejecución de acciones, implica² un proceso continuo y dinámico de levantamiento y tratamiento de información cuantitativa y cualitativa que para la adopción de acciones correctivas y respaldar la mejora continua de las acciones. Es un procedimiento de conocimiento y reflexión crítica de las actividades que realizamos, que nos permite adaptar la acción a las circunstancias concretas que se van presentando; un medio de administración que debe estimular la reflexión de los actores de la acción.

En FORMUJER se partió del principio de que el monitoreo es un proceso de construcción colectiva, en el que se sintetizan datos e información objetiva y verificable así como la percepciones de los diferentes actores que intervienen en las acciones y que se desarrolla en diferentes momentos y etapas.

El proceso de monitoreo en el programa FORMUJER se construyó fundamentalmente a través de los siguientes instrumentos y procesos: i) la elaboración de informes de progreso semestrales, ii) el diseño y la aplicación de instrumentos de seguimiento que fueron aplicados en los centros ejecutores, iii) la realización de entrevistas y registro testimonios a actores del proceso iv) la sistematización de esta información en una base de datos v) la evaluación intermedia efectuada por una consultora externa.

La diversidad de realidades y condiciones, técnicas financieras, etc, de las Fundaciones INFOCAL departamentales en las que se ejecutó el programa, la heterogeneidad institucional en su operacionalización, -a pesar del establecimiento de estrategias y metodologías comunes-, exigió un enfoque flexible en la aplicación y el diseño del conjunto de instrumentos de seguimiento y monitoreo.

II. 1 Informes semestrales de Progreso

En el marco lógico del programa se diseñaron indicadores que fueron referencia para la ejecución y seguimiento de las acciones planificadas y se utilizaron durante la elaboración de los informes semestrales de progreso. Estos informes cumplieron el objetivo de establecer si el programa se realizaba conforme a lo planificado, determinado así el avance en la

¹ Evaluación: Un herramienta de gestión para mejorar el desempeño de los proyectos. BID. Oficina de Evaluación (EVO). Marzo 1977. Página V

² Manual de monitoreo y evaluación del programa de género. EG. Dirección Ejecutiva Nacional. - INFOCAL1998.

consecución de los objetivos planteados en su diseño. Permitieron realizar un control periódico del cumplimiento de los productos esperados e identificar problemas que requerían atención o un ajuste en el plan de actividades.

Los informes semestrales, fueron elaborados por la Unidad Coordinadora del Programa en base la información proporcionada por los centros ejecutores. Para sistematizar la información de los centros departamentales se elaboraron guías que permitían contar con información ordenada y clasificada de manera homogénea, lo que facilitó su sistematización.

En los informes semestrales se trabajó con indicadores que nos permitieron estimar la evolución de las actividades en su dimensión técnica (cantidad de participantes en los cursos de capacitación, grado de ejecución de las actividades programadas, componentes desarrollados, etc.) y financiera (costo por participante, costo curso, aporte BID, Contraparte nacional, etc). El diseño de otros instrumentos³ de seguimiento y la aplicación de los mismos así como las entrevistas realizadas se dirigieron a agregar una dimensión cualitativa a la evaluación del programa.

Como actividad constante se realizaron además visitas sistemáticas de la Coordinación Nacional para la planificación, monitoreo y seguimiento a los centros ejecutores. Durante estas visitas, se concertó con los equipos técnicos de las Fundaciones Departamentales a cargo de la operativización de las diferentes líneas programáticas, las acciones necesarias para mejorar su desempeño a partir de una observación directa del avance del mismo. Las apreciaciones surgidas durante estas visitas se registraron en informes de viaje específicos y se incluyeron también en los informes semestrales de progreso.

Los informes semestrales recogen los resultados de las gestiones 1998, 1999, 2000 y 2001, y los avances de los diferentes componentes de FORMUJER en cada uno de los centros departamentales. Fueron particularmente útiles para realizar un abordaje flexible del progreso del programa adecuado a las características específicas de su implementación en cada uno de los centros ejecutores. Simultáneamente, permitieron tener una visión global e integral del avance del proceso a nivel nacional y, proporcionaron insumos para la realización del presente informe de terminación del programa.

II.2. Cuestionarios de seguimiento

Se diseñaron instrumentos para recoger información sobre logros, obstáculos y resultados valorados por las personas que intervinieron en los procesos desarrollados, tanto a nivel de los equipos técnicos y directivos encargados en los centros como de las mujeres participantes en los cursos y de l@s empresari@s que participaron en la fase práctica.

³ Instrumentos de seguimiento I al XI de seguimiento

Para la sistematización de la información recogida en los instrumentos señalados se contó con el apoyo de transcribtores y transcriptoras que en base a una codificación de las respuestas recibidas, incorporaron la información en una base de datos computarizada para su procesamiento y sistematización.

Los instrumentos diseñados y aplicados fueron los siguientes:

Instrumento I: Evaluación de la Implementación del Programa FORMUJER

Dirigido a Responsables del programa en cada uno de los Centros Departamentales con el propósito de sistematizar las estrategias, medios y percepción de los actores, durante las diferentes fases de implementación de las diferentes líneas programáticas. Se recomendó que este cuestionario se responda en consulta con los Directores Ejecutivos, Directores Técnicos, docentes y con los equipos técnicos y administrativos que han estado involucrados con las distintas acciones del programa, de manera de poder sistematizar la opinión institucional del centro con respecto a la implementación del Programa FORMUJER.

Instrumento II: Participación Empresarial en Acciones Impulsadas por el INFOCAL.

Dirigido a empresari@s que han participado en las actividades de FORMUJER (Comités Asesores, Talleres Dacum, Jornadas Públicas, Reuniones sectoriales, etc.) y a Representantes de Gremios Empresariales (Gerentes o Secretarios Ejecutivos de Federaciones, etc).

Instrumento III: Evaluación de la Transversalización del Enfoque de Género en la Práctica Docente

Dirigido a todos l@s a docentes e instructor@s que han participado en los talleres de capacitación en la transversalización del enfoque de género en la práctica docente, ya sea en el marco del Programa de Preparación del Personal (PPP) o en talleres organizados por FORMUJER. Tiene el propósito de evaluar la implementación del enfoque y metodologías propuestas, así como los instrumentos diseñados.

Instrumento IV: Evaluación de la Transversalización del Enfoque de Género. Evaluación a participantes.

Evalúa el avance y los resultados de la incorporación del enfoque de género en cada uno de los centros, desde la óptica de l@s beneficiari@s. Tiene el propósito de poder efectuar un análisis comparativo, por lo tanto se recomendó:

Instrumento V: Evaluación de la Metodología de Orientación Profesional y Laboral. Preguntas a Orientador@s

Este cuestionario se aplicó a las personas que estuvieron a cargo de la conducción de los talleres de orientación profesional y laboral en el Centro. Tiene el propósito de evaluar, desde la óptica de l@s orientador@s, la metodología, instrumentos y experiencia práctica de aplicación del sistema de Orientación Profesional y Laboral .

Instrumento VI: Evaluación de la Metodología de Orientación Profesional y Laboral. Preguntas a participantes.

Este cuestionario se dirigió a l@s participantes que pasaron por talleres de orientación para conocer la percepción y resultados obtenidos

Instrumento VII : Seguimiento a Cursos y Talleres de Capacitación Docente Este es un instrumento destinado a conocer la opinión de l@s docentes e instructor@s que aplican las diferentes propuestas metodológicas de FORMUJER. Evalúa el avance, logros y dificultades en la aplicación de la transversalización del enfoque de género, en el desarrollo y revisión curricular, en la incorporación del enfoque de competencias laborales, la propuesta metodológica y grado de aplicación de los módulos instruccionales y la coordinación entre las diferentes instancias responsables de la ejecución del programa.

Instrumento VIII: Cuadro Resumen de Seguimiento a las Acciones Formativas en Centro En este cuadro se sistematiza la información cuantitativa de los cursos ejecutados o en ejecución en el marco del programa FORMUJER. Debe ser llenado por el/la Responsable del Programa en el Centro, en colaboración con l@s docentes y, si corresponde, con las personas encargadas de llevar los registros de alumnos y alumnas.

Instrumento IX: Recuperación de experiencias en el marco del programa FORMUJER. Con este instrumento se pretende recuperar la experiencia de implementación del Programa. Fue respondido por l@s responsables de FORMUJER en el centro, en consulta con los niveles directivos (Directores Ejecutivos, Técnicos y Administrativos) y operativos (docentes, técnicos) .

Instrumento X. El Diario de Pasantía: esta dirigido a motivar el involucramiento de la participante en el análisis, reflexión y sistematización de su experiencia de aprendizaje práctico y a efectuar una auto-evaluación de su propio desempeño en este proceso y pretende ser además un instrumento de comunicación entre la participante y el INFOCAL.

Instrumento XI. Informe de desempeño por beneficiaria en la Fase Práctica : es llenado por la persona responsable de la supervisión en la empresa y esta destinado a observar 2 componentes esenciales del proceso de aprendizaje: la adquisición de competencias sociales o actitudinales frente al mundo laboral y, por otro, el desempeño específico y concreto en la ocupación.

II. 3. Entrevistas y Testimonios

El trabajo de monitoreo no estaría completo si no se cuenta con la opinión vivencial de los diferentes actores que intervinieron en el programa de forma directa o indirecta, y si en última instancia no se conocen las percepciones que estos tienen de los cambios surgidos durante y después del proceso. Fue particularmente importante para el programa considerar las opiniones no solo de técnic@s y directiv@s que lo llevaron adelante, sino fundamentalmente de las mujeres participantes en las acciones formativas , beneficiarias directas del trabajo realizado

El objetivo central de las entrevistas, fue el de recoger un testimonio personal sobre los procesos vividos y las posibilidades de sostenibilidad de las metodologías y principios en el accionar institucional. Se visitaron las Fundaciones participantes y se grabaron los testimonios y entrevistas a Direcciones Ejecutivas y Técnicas, Coordinadoras, docentes, y mujeres participantes de los cursos en diferentes etapas: en la fase de formación en centro, que cursan la fase práctica y a algunas egresadas. También se aplicaron entrevistas a algun@s empresari@s que dieron la oportunidad a las mujeres de realizar las pasantías en sus empresas.

Si bien el programa no contó con información pre acciones formativas, (evaluación antes del inicio de los cursos), que nos muestre una línea de base sobre el perfil ocupacional o los niveles de autoestima y empleabilidad con los que las participantes ingresaron a las acciones formativas en los testimonios recogidos, se buscó identificar los cambios que las beneficiarias perciben en sí mismas y el "impacto" que la capacitación ha significado en su vida.

II.4. Sistematización y Procesamiento de la información

La información recogida en los instrumentos señalados en el punto II.2, fue introducida bajo una codificación agrupada de respuestas, en una base de datos computarizada.

La base de datos contiene la siguiente información:

- ✓ Datos de las fichas de inscripción.
- ✓ Datos de la encuesta social.
- ✓ Datos de Cursos de Capacitación y Carreras de Formación programados y ofertados.
- ✓ Datos del Seguimiento Académico de participantes.
- ✓ Datos de l@s beneficiari@s del programa de becas.
- ✓ Datos del Seguimiento Académico de becari@s.

La información resultado de la Encuesta Social aplicada a las participantes que postularon al programa de becas, podría ser procesada posteriormente a efectos de contar con un perfil socio-económico de las participantes que incluya indicadores relacionados a su situación familiar, habitacional, psicofísica, económica, educativa, sociocultural, ocupacional y tiempo libre.

En el presente documento se incluye datos cuantitativos que han sido sistematizados de la información proporcionada por los centros ejecutores del programa FORMUJER y que fue incluida en la base de datos computarizada. El volumen y características de la información disponible ha requerido de constantes ajustes y compatibilizaciones, procesos que requieren aún ser concluidos. El potencial de la información disponible puede ser aprovechado por INFOCAL para realizar un análisis más profundo y detallado en el futuro.

II. 5. Evaluación Intermedia Externa

El BID, bajo la supervisión de la Coordinación Regional, contrató a la Empresa Consultora "Enred Consultores" para realizar una evaluación intermedia del Programa. Esta evaluación tiene como objetivo central el de analizar y verificar el grado de desarrollo y consolidación del modelo metodológico diseñado desde FORMUJER y analizar las condiciones y perspectivas de su sostenibilidad.

A través de este estudio se identifican desde una perspectiva externa, las lecciones aprendidas en el inicio y durante la ejecución del programa, en cada uno de los tres países ejecutores. En el marco de esta evaluación intermedia, en el caso de Bolivia, se aplicaron además 107 encuestas a mujeres que pasaron por acciones formativas FORMUJER y se tiene previsto realizar una segunda fase de entrevistas a las mismas mujeres en el mes de junio a mediados del 2002 como una forma de monitorear la situación post capacitación. Si bien a la fecha de elaboración del presente informe no se cuenta con el informe final de evaluación intermedia, incluimos algunas conclusiones preliminares que consideramos relevantes.

III. LAS ACCIONES DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE L@S ACTORES

III.I. Las visión de la directiva institucional

Este bloque sistematiza básicamente información captada a través del instrumento I, así como los testimonios de Directiv@s de las Fundaciones participantes. Se trata de captar la opinión y evaluación del personal responsable del programa y de la institución, quienes serán l@s encargad@s de dar continuidad a las acciones iniciadas en esta etapa piloto.

El instrumento I fue aplicado a 7 responsables del programa de los centros ejecutores de la Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Chuquisaca y Tarija. 3 son mujeres y 4 varones, solo en el caso de Tarija respondió mas de una persona (3) en el resto de Fundaciones solamente una persona responsable respondió el cuestionario. Los testimonios son de directores ejecutivos, directores técnicos, responsables pedagógicos y coordinaciones del programa.

En los resultados de la aplicación del instrumento 1 se aprecia que de manera general, las metodologías del programa son a juicio de las responsables pertinentes a la realidad institucional. 85% afirma que la propuesta metodológica de FORMUJER es pertinente y una persona 14.3%, restante que es medianamente pertinente. El 28.6 % responde que considera pertinente debido a que responde a los principios institucionales y a las necesidades de la población y el resto atribuye la pertinencia a diferentes razones que tienen que ver con necesidades del sistema de formación profesional.

La mayoría de responsables de la ejecución operativa del programa, 6 personas, consideran que los componentes del programa están siendo incorporados como líneas de acción institucional y no solamente como un proyecto con determinado tiempo de vida. *“En forma general podemos decir que todos los componentes son pertinentes y relevantes para el contexto en el que vivimos, sobre todo con los grupos con los que trabajamos como Fundación, como sistema. El impulso para ingresar al tema de la formación y desarrollo basado en competencias laborales ha sido un insumo muy importante para todo el sistema, desde luego para nuestro departamento, nos ha permitido encarar ese tema con mucha responsabilidad y además como algo moderno y necesario para poder mejorar la oferta de formación y capacitación, muy importante para empezar, creo que desde esa perspectiva realista, como actores directos y operativizadores del programa ha habido un resultado muy importante, valoramos en sumo grado todos los componentes del programa. (Miguel Rivadineira Director Técnico CBBA)*

En relación a los diferentes componentes, las personas entrevistadas, evalúan que los procesos dirigidos a identificar competencias laborales y diseñar currículos adecuados y pertinentes a la demanda de las empresas, corresponden a metodologías pertinentes. Sin embargo afirman que no se contó con todos los instrumentos necesarios para la etapa de desarrollo curricular, los procesos fueron largos y pese al apoyo del sector empresarial en la primera etapa, fue muy difícil contar con este sostén durante la elaboración de los contenidos curriculares.

La propuesta pedagógica de los módulos instruccionales: empleabilidad y ciudadanía se evalúa como buena y pertinente. El 100% considera que éstos están siendo incorporados en el trabajo institucional. Si bien se reconoce que es necesario fortalecer la capacitación docente en la instrumentalización de los módulos, asimismo se sugiere incorporar en la capacitación docente, nuevas técnicas de facilitación para enriquecer el trabajo de transferencia. *“La experiencia (con módulos) fue positiva, trabajé con muchas mujeres, me tocó un grupo seleccionado, de mujeres preparadas y jovencitas también esa mezcla ha enriquecido el taller, esa ha sido mi primera experiencia, el momento en que entramos al taller cambió mi actitud, con los módulos instruccionales no podemos enseñar cosas, tenemos que rescatar cosas, aprender, de esa manera cambió mi papel de docente a facilitador. He aprendido mucho de tantas mujeres”.* (Armando Molina. Responsable Pedagógico Santa Cruz).

Respecto a la sostenibilidad de los módulos, la mayoría de las responsables considera que esta metodología será incorporada de manera transversal ya que demostró un alto grado de eficacia en el trabajo con grupos mixtos. *“Con los módulos hay mucha apertura, todas las mujeres han pasado por módulos de empleabilidad y les sirvió mucho, hay mujeres que dicen que les ha cambiado la vida, porque les han dado las pautas de lo que es sentirse motivadas, de lo que es superación, de lo que es la realización personal, realmente les ha servido bastante. Se están aplicando en formación dual, y poco a poco en capacitación por ejemplo en el área específica de artes gráficas lo llevan como una materia en vez de cultura general”* Zulma Carvajal. Responsable FORMUJER Santa Cruz.

El grado de transversalización del enfoque de género, en un puntaje de 1 al 5 donde 1 es el menor grado se califica con un 3 en las Fundaciones del eje, se sugiere incrementar las acciones de capacitación docente en el tema, diseñar nuevas normas internas y elaborar directrices para el desarrollo curricular con la inclusión del enfoque de género. El 57% valora con un 4 y considera que todas las acciones para incorporar esta mirada de forma transversal están siendo incorporadas, el restante 42.9% valora con un 3 el grado de transversalidad y afirma que no está siendo incorporado de forma transversal y que se requiere consolidar esta línea para que no quede solamente como acciones de un proyecto con tiempo determinado.

"Durante la ejecución de las acciones del Programa de FORMUJER los cambios han sido positivos, considerando que la propuesta es clara y pertinente y que responde a la realidad de las condiciones socio económicas en las que se desempeña la mujer, da lugar a un análisis de sus reducidas oportunidades y de las desventajas que tiene la mujer en el campo laboral, por lo que se hace imprescindible la incorporación de género con la finalidad de lograr la igualdad de oportunidades y derechos y en el trato en general". (Víctor Castro. Director Técnico. Tarija)

En relación al grado de transversalización del enfoque de género en la práctica docente el 71.4% considera que este proceso merece un 4. 14.3% califican con un 3 y el restante 14% con un 2. *"Con relación al avance en dirección al logro de la igualdad de oportunidades se logró cambiar la mentalidad desde el Directorio hacia abajo, e ir introduciendo (el enfoque de género) paulatinamente en diferentes acciones por ejemplo en la contratación de docentes mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas" (Gustavo Solares. Director Ejecutivo Santa Cruz).*

Las acciones que se sugieren para mejorar la operativización del enfoque son incorporar mayores acciones de capacitación al personal técnico, incorporar la mirada de manera sistemática en la revisión curricular y la identificación y elaboración de nuevas normas y políticas que aseguren su inclusión de manera transversal. *"El trabajo pedagógico con un enfoque de género nos ha permitido un cambio personal, no puede haber un discurso y otra situación, lo que se verbaliza tiene que reflejarse en actitudes, por lo menos en una proporción mínima y personalmente creo que eso es lo que está sucediendo y vemos en la mayoría de la gente, se toma como algo cotidiano el que tengamos que pensar en dos, hombre-mujer y mujer-hombre, con capacidades, con obligaciones, con derechos, con aspiraciones, con sentimientos. (Miguel Rivadineira, Director Académico INFOCAL Cochabamba)*

Estos resultados muestran un desarrollo diferente respecto al trabajo de transversalización. Las acciones del programa concentradas en un primer momento en las tres Fundaciones del eje (La Paz, Cochabamba y Snta Cruz), muestran también un desarrollo mayor que en los dos centros donde se trabajó menos tiempo y se realizaron acciones de capacitación de manera parcial (Chuquisaca, Tarija). Los resultados muestran la necesidad de acciones sostenidas y de la transferencia de instrumentos conceptuales y operativos para cada etapa.

"Con relación al tema central de género, creo que hemos logrado un gran cambio, acelerar los procesos no va ser muy fácil, creo que este es un proceso cultural bastante lento en términos generales...sin embargo no creo que hayan obstáculos para este proceso que se ha iniciado. (Gustavo Solares. Director Ejecutivo SCZ).

"Podemos decir que la institución ha sufrido un cambio desde la implementación del Programa, creemos que estamos permitiendo a las mujeres acceder a la capacitación, que le va permitir de una u otra manera ayudar en su hogar, capacitarse y lograrse como persona y además compartir responsabilidades".(Armando Terán. Director Ejecutivo. Tarija)

En relación a las estrategias de capacitación docente, tres Centros del eje consideran que se colaboró medianamente en la preparación del personal, que es necesario consolidar el trabajo de capacitación en desarrollo curricular por competencias y validar los avances. Los eventos que se reconocen más útiles fueron el Seminario sobre competencias laborales dictado por Fernando Vargas de CINTERFOR, los talleres de transferencia de la metodología de módulos instruccionales y el taller con el experto del SENA de Colombia Enrique Zúñiga, sobre metodologías de desarrollo curricular. Se recomienda el desarrollo de talleres de capacitación permanentes y una seguimiento continuo que permita medir impacto y efectos sobre el sistema.

Los materiales que a criterio de las responsables fueron más útiles son los referidos a módulos de empleabilidad y todo el material sobre género y Formación Profesional. Las direcciones reconocen que la introducción de otros instrumentos como los módulos instruccionales permiten que *"los docentes son responsables del tema, no es lo mismo que recibir un seminario, ahora ellos son responsables de transmitir las enseñanzas, me parece que esa ha sido una estrategia positiva". (Gustavo Solares Director Ejecutivo INFOCAL SCZ).*

La propuesta de formación para la empleabilidad y ciudadanía se considera buena (85%) y muy buena (14.3%), el 75% considera que los contenidos de los módulos se incluirán a mediano plazo en los desarrollos curriculares y un 25 % no tiene seguridad. *"Los empresarios quieren una persona responsable, una persona que sea muy puntual con su horario, que sea muy abierta, que se exprese bien, así como que maneje la parte técnica. Con los módulos es posible y aquí va a aprender". (Armando Molina. Responsable pedagógico. Santa Cruz.).*

El impacto reconocido por los docentes en la aplicación de módulos a grupos mixtos se aprecia en los testimonios de casi todos los responsables.

"Aplicué un ejercicio por el cual debían buscar un objeto de INFOCAL y luego debían relacionar ese objeto con lo que estábamos haciendo, con el resultado del trabajo y trajeron piedras, flores, hojas, de todo y era la creatividad de la gente para poder relacionar las cosas y me han impresionado varias cosas. Por ejemplo, alguien trajo un alambre porque no encontró otra cosa y dijo: este alambre es fuerte, no se revienta fácilmente y creo que en este grupo hemos descubierto nuestras fortalezas,

somos fuertes, pero a la vez este alambre se dobla y creo que nosotros también, debemos ser flexibles, debemos cambiar, tenemos que seguir aprendiendo.

Una chica no encontró nada y sacó un espejito de su cartera y dijo que este era el curso donde agradecía al profesor porque les estaba enseñando muchas cosas y agradecía a todas las personas que estaban allí, porque estaba aprendiendo mucho de todas, pero que trajo el espejo porque estaba aprendiendo de ella misma.” (Armando Molina. Responsable Pedagógico. Santa Cruz.

Un 85.7% de l@s entrevistad@s cree que existe disposición institucional y demanda de l@s beneficiari@s para incorporar servicios de orientación ocupacional solamente un centro considera que no es necesario. *“Con relación al tema de orientación, hemos tenido la posibilidad de realizar un buen número de talleres, pero ahí no termina todo, creo que todavía nos falta implementar un sistema rutinario, que nos permita planificar permanentemente con orientación, no solamente realizar ésta en una ocasión porque contamos con el apoyo, creo que es vital mejorarlo, tenemos las herramientas, es cuestión de planificar”. Gustavo Solares Director Ejecutivo. Santa Cruz.*

Atribuyen esta necesidad a que las personas que pasaron por el programa se sienten mas seguras del área que eligen y son más concientes y muestran una mayor satisfacción personal durante el proceso de capacitación (49.2%). La dificultad para desarrollar el sistema es atribuida a que se requiere mucho tiempo e inversión del centro para ofrecer este servicio. *“Establecer un programa de orientación es muy importante, pero hacerlo con todas las reglas que representa una orientación, ésta no solamente debe ser al inicio del curso, sino durante el proceso de formación y establecer ciertos mecanismos para que se establezcan períodos específicos de orientación a grupos.(Iván Robles. Director Técnico Santa Cruz.)*

Cochabamba y La Paz, enfrentaron algunas dificultades para aplicar el programa de orientación. Muchas de las mujeres que asisten a cursos en la Paz, son analfabetas por desuso y tuvieron dificultades para entender la lógica de los cuadernos, en el caso de Cochabamba los responsables del programa argumentan que las personas no aceptaron los talleres pues estos implican otros dos días de trabajo.

En los casos de Santa Cruz, Sucre y Tarija los resultados fueron óptimos, según la responsable de Santa Cruz *“Las personas que pasaron los procesos de orientación quedaron satisfechas y se observó que hay una mejor respuesta en los procesos de capacitación”. (Zulma Carvajal. Coordinadora FORMUJER. Santa Cruz).*

Desde la Dirección Nacional se trabajo en una experiencia de aplicación a mujeres del área rural, muchas de ellas analfabetas que lograron finalizar la orientación con éxito. Por lo tanto tal vez en el caso de Cochabamba y la Paz sea necesario reforzar la capacidad de orientación de los centros para que estos puedan incorporar técnicas de facilitación que mejoren y ayuden

en los proceso de orientación con mujeres analfabetas, asimismo se recomienda adecuar al metodología para aplicarla a hombres y mujeres.

Queda todavía por incorporar la noción de proyecto ocupacional como un eje articulador de la formación. Esta conceptualización que se enriquece en el programa FORMUJER Argentina en base a la propuesta de la Coordinación Regional, no se incluyó en la propuesta del programa Bolivia debido a que recién a fines de al gestión 2001 se transfiere al resto de programas de la región. Sin embargo tanto la argumentación teórica como la concepción operativa queda como insumo para que el sistema INFOCAL la incorpore en su accionar.

El programa de becas y los instrumentos de selección son eficaces a criterio del 43% de los las responsables, medianamente eficaces para el 43% y solamente una persona considera que no son eficaces.

Se recomienda realizar una investigación social para determinar necesidades de la población objetivo incorporar nuevos factores o criterios no considerados en la guía y obtener mayor información cualitativa respecto a la población. El 57% considera que esta acción podría ser sostenida por la Fundación en diferentes modalidades (matriculas subsidiadas por ejemplo) y el 42.9% que no es posible.

L@s responsables del programa califican como "adecuados"⁴ los métodos utilizados para lograr la participación, empresarial en la formación. En el caso de Cochabamba, se señala como razón principal de esta calificación la intervención empresarial en talleres Dacum que proporcionan la orientación de sus requerimientos para incorporarlos en los desarrollos curriculares. En el caso de Santa Cruz se opina que los instrumentos y métodos fueron adecuados, pero que la respuesta de parte de las empresas no ha sido la esperada probablemente por la dura situación económica y social del país. De manera similar, en La Paz se menciona que los métodos utilizados fueron adecuados pero que l@s empresari@s en general son reacios a participar en este tipo de actividades principalmente por el factor tiempo, sin embargo la experiencia general ha sido positiva.

"Algunos empresarios, antes del Programa, no participaban en el relacionamiento con el INFOCAL, pero gracias a este programa se ha permitido iniciar una serie de contactos, los cuales permiten que est@s empresari@s se relacionen más con la institución, conozcan nuestro trabajo y así continuar con un trabajo conjunto." (Armando Terán. Director Ejecutivo. Tarija.)

En Cochabamba y Santa Cruz, se califica como "regular" la participación empresarial en las actividades del programa y en La Paz, como "buena"⁵. Entre las acciones que se recomiendan para lograr una mayor participación empresarial se menciona:

⁴ Las opciones posibles eran : Muy Adecuados, Adecuados, Regulares, Malas.

⁵ Las opciones posibles eran: Muy Buena, Buena, Regula Mala

- fortalecer las acciones ya iniciadas para conseguir una respuesta positiva,
 - visitas a empresas por los instructores para conocer de cerca el proceso productivo
- reuniones entre técnicos de empresas e instructor@s de INFOCAL.

En los testimonios logrados en los centros sobre el trabajo en esta línea se reconoce que es un trabajo difícil y que requiere de mucho compromiso por parte de la Fundación y también de las empresas. Existen otros factores que impactan en la participación empresarial.

"Es necesario un cambio en la percepción de las empresas, todavía no se acepta a la mujer en todos los campos y por lo que significa en términos económicos por el período de embarazo, no se plantean soluciones pero debería haber una alternativa, por ejemplo si el gobierno se haría cargo de pagar esos meses a la persona, así el empresario se quitaría esa carga social, podría ser esa una alternativa pero habrían que buscar otras como concientización constante del empresariado, etc. (Iván Robles. Director Técnico Santa Cruz)

La dirección del programa y apoyo recibido de la DEN, según la evaluación, fue adecuada, (85.7%) y muy adecuada (14.3%), básicamente por la permanente coordinación durante el desarrollo del programa (28%) y por la orientación, comunicación y asesoramiento adecuado a las necesidades de las Fundaciones (71%). Se sugiere mejorar los tiempos de desembolso, se reclama un mayor acercamiento a las actividades operativas de la Fundación la Paz y la entrega continua de documentos de apoyo.

El 100% reconoce la necesidad de mejorar el relacionamiento entre las Fundaciones y la DEN a través de un mayor involucramiento de l@s ejecutiv@s, mejorar el sistema de planificación y la supervisión constante.

En relación a las posibilidades de sostenibilidad de las acciones y propuestas metodológicas del programa, en todos los casos se afirma que los componentes están siendo incorporados, si bien de maneras diferentes y a ritmos propios, Solo en el caso de becas todas la mayoría de las Fundaciones ven improbable su sostenimiento

La estrategia de comunicación se ejecutó de manera integral solamente en 3 Fundaciones la Paz, Cochabamba y Santa Cruz, según la evaluación de los centros cumplió con las metas propuestas, fue evaluada como muy buena en el caso de Santa Cruz, buena en La Paz y regular en Cochabamba las acciones que tuvieron mayor impacto fueron los talleres de comunicación interna, las jornadas públicas las cuñas radiales, la difusión por medios específicamente entrevistas en televisión y la convocatoria personalizada de los diferentes actores.

Las Fundaciones en general están satisfechas con la respuesta de los grupos meta a los que se dirigió la campaña, sin embargo son acciones que deben ser sostenibles, los costos de una campaña multimedial son altos y ninguna Fundación puede sostenerla durante todo el año, sin embargo se logro concentrar la atención de los medios y de los diferentes públicos mientras

esta duró, así también una campaña modifica la información que se tiene sobre una institución, después de su ejecución, se identifica a INFOCAL con el tema de igualdad de oportunidades o la formación para hombres y mujeres en todas las áreas. Muchas personas que acercaron a la institución después de haberse informado a través de los medios sobre la propuesta del programa, en el caso de Santa Cruz cerca de 800 mujeres se inscribieron en los talleres de orientación gracias a la difusión en los medios.

El 71% de l@s entrevistad@s considera que las jornadas públicas tuvieron un mayor impacto el 14.3% considera que las cuñas radiales, los spots televisivos y los talleres internos tuvieron un impacto positivo en el logro de los objetivos.

III. 2. La visión empresarial.

El Programa FORMMUJER se propuso como una de sus líneas estratégicas fundamentales, el establecimiento de mecanismos de vinculación con el sector empresarial, orientados a promover e incrementar su participación como principal movilizador del mercado de capacitación y formación laboral.

Las acciones se orientaron principalmente a implementar modelos y procesos de actuación concertada entre l@s empresari@s e INFOCAL para generar condiciones necesarias que permitan incidir en las competencias de las mujeres para el empleo en un entorno de cambios: incrementar su capacidad para proyectarse, adaptarse y cambiar su entorno, desarrollando o consolidando un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes claves que tengan por efecto la mejora de la cantidad, calidad y sostenibilidad de sus empleos a medio plazo y desarrollando e incorporando en la propuesta formativa del INFOCAL, dichas competencias.

Para cumplir con este objetivo se diseñó una estrategia de relacionamiento empresarial que contempló el desarrolló un conjunto de acciones dirigidas a fortalecer mecanismos de diálogo y concertación con l@s empresari@s , apoyando de esta manera el desarrollo institucional de Infocal.

Esta estrategia planteó un plan de actividades que en forma gradual y que partiendo de un marco inicial condujera a la concreción de mayores niveles de complejidad, a medida que se consoliden los mecanismos operativos necesarios. Desde su concepción, se consideró que este proceso adoptaría características y ritmos diferentes en cada departamento o región del país y en el tratamiento específico de los diversos sectores económicos, debido a sus propias particularidades y que solamente podrían ser conocidas y dimensionadas durante su ejecución.

Las acciones de enlace impulsadas por Formujer Bolivia, pueden concentrarse en 4 líneas estratégicas fundamentales : la sensibilización y establecimiento de bases para la concertación con empresari@s, el fortalecimiento de mecanismos de vinculación entre INFOCAL y las empresas, el desarrollo de pasantías y la implementación de un sistema de información.

Para el monitoreo de las acciones de enlace empresarial se diseñó y aplicó el Instrumento II a un total de 37 empresari@s de La Paz y Cochabamba, Tarija y Sucre que se vincularon a las diferentes acciones convocadas por el programa (en Santa Cruz no hubo respuesta de l@s empresari@s a este formulario) y en diferentes momentos de su desarrollo. Los resultados obtenidos son los siguientes:

El 100% de l@s empresarios consultados considera necesario establecer espacios de participación empresarial para la coordinación de acciones formativas con INFOCAL. El 30.5% señala haber participado en reuniones de presentación de las líneas programáticas FORMUJER, el 19.5% en Talleres DACUM, el 11% en Comités Técnicos o Asesores y el 3% en Jornadas Públicas y de quienes manifestaron haber participado en esas actividades convocadas por FORMUJER, el 97.3% afirma que estaría dispuesto a participar nuevamente en las mismas.

Entre los mecanismos más eficientes de participación, l@s empresari@s consultad@s, señalan, por orden de importancia, los siguientes: Reuniones de intercambio periódicas 37.8%, Comités Asesores 24%, Comités Técnicos por especialidad 13%, Mesas sectoriales 3%, Talleres DACUM 3%, NS/NR/ 5.2 %.

En términos generales se puede observar que l@s empresari@s consultados tiene una opinión favorable sobre las acciones de enlace impulsadas por FORMUJER. En una escala de 1 al 5, donde 1 es el menor grado y 5 el mayor, quienes participaron en Comités Asesores califican en promedio 3,5 el grado de eficiencia alcanzado, en 3,6 el de los talleres DACUM, en 4 las reuniones informativas y de intercambio y en 4 el grado eficiencia en las jornadas públicas. Bajo la misma escala de calificación, en términos generales, el 75% de los empresarios consultados califica con 4 o 5, puntajes máximos, el grado de eficiencia alcanzado en el conjunto de los mecanismos de relacionamiento establecidos en el Programa, el 14% con un puntaje de 3 y el 11% con 2.

Entre representantes de las empresas que tuvieron participación en talleres DACUM que fueron consultados, el 11% opina que estos son una ayuda beneficiosa para la empresa, el 8, 1% que constituyen una experiencia valiosa para la actualización de conocimientos y el mismo porcentaje señala que permiten la comunicación entre varias empresas para dar solución a problemas comunes. El 5,4% opina que la metodología aplicada permitirá además aplicar la experiencia de las empresas en el diseño curricular.

En los testimonios recogidos, los empresarios valorizan el interés de las mujeres por participar en programas de capacitación y así mismo reconocen las barreras que deben enfrentar para lograr esto: *"...en realidad hay que convencer al marido, las mujeres quisieran todas capacitarse, estoy seguro, pero su entorno familiar es el que no quiere, es muy grave."* (Gerardo Wille – Presidente INFOCAL Cbba)

En la consulta efectuada, 89% de l@s empresari@s está dispuesto a recibir a personas para que realicen una pasantía laboral, sin costo para la

empresa y con una duración de alrededor de 2 meses, tal como se estima en la propuesta FORMUJER.

Los testimonios recogidos, muestran que las experiencias de las pasantías fueron positivamente valoradas por l@s empresari@s. Un testimonio de Hernan Colque, Encargado de Producción de Industrias Leyton en La Paz señala: *"Por esta empresa han pasado más o menos diez personas del programa y han resultado muy bien, incluso hay gente que ahora esta en un cargo superior, han podido ascender más alto que ser costureras, por ejemplo hay una de ellas, Ruth, que es supervisora de línea, otros como costurer@s que han querido quedarse por su beneficio propio y por lo que se han destacado. Damos un bono de producción mensual a las personas que producen más, que sean cumplidas y eficientes y la Sra. Silvia fue una de ellas . Hay gente que viene y aprovecha la situación y se queda y nos muestran todo lo que han podido aprender en INFOCAL, tenemos también gente que no responde pero es mínimo, más es gente que ha venido a aprovechar y que necesitaba, pienso que están al cien por ciento"*

"Si bien uno nunca termina de aprender, cuando llegaron las aprendices de INFOCAL tenían otra técnica, ellas han venido bien de allá, saben dónde están las cosas, para qué se utilizan, la atención al cliente, que es lo principal. Han aprendido muy bien allá." (Ingrid Vaca Propietaria de la Peluquería "Ingrid" Santa Cruz).

En los testimonios recogidos de empresari@s se puede observar que existen diferentes percepciones con relación al desempeño de mujeres en áreas no tradicionales: *"Han venido tres señoritas a practicar acá y han colaborado a los dos mecánicos titulados, están bajo sus órdenes ayudando a hacer la reparación de un motor. Son entusiastas y tienen ganas de practicar y aprender más, ellas también explicaban que en muy poco tiempo no se puede aprender todo, acá hacemos mantenimiento a las movilidades, cambio de aceite, de filtro, de gasolina o de diesel, reparaciones para el funcionamiento de las movilidades. No hemos tenido ningún inconveniente, al chofer o al mecánico se los conoce como a personas, no tengo ningún problema de que la mujer trabaje en esta área, es como otra persona más, hay que darle su lugar como practicante o como a alguien que quiere venir a aprender más. Tampoco tuvimos problemas con los trabajadores varones, se las trata de igual a igual, pensábamos que éramos machistas pero había sido al contrario, hay compañeros que las ayudan, tenemos un ingeniero titulado de la Universidad que las colabora para hacer el trabajo. (Ramiro Leyton -jefe de Maestranza Municipal de la Alcaldía – Sucre)*

"Tenemos habilidades diferentes, hombres y mujeres, por supuesto que uno puede tomar habilidades del otro género sin ningún problema y ser excelente, pero hay habilidades tan poderosas en la mujer como el orden, la mujer es mucho más ordenada que el hombre y por lo que he podido ver es una constante. Si tú colocas a mujeres en lugar donde tienes que tener orden en tu fábrica has ganado, pero si la vas a poner en la carpintería o en la maestranza donde en realidad se necesita alguien fuerte y rudo probablemente tendrás más problemas, porque ahí hay más gente del sexo masculino que ve ese tema con desagrado. La incorporación de mujeres en estas áreas es muy difícil no solo para el empresario, veo las dificultades

que tienen las propias mujeres el ayudante mecánico, el maestro es mecánico, son hombres todos y las tratan mal". (Gerardo Wille Presidente INFOCAL Cochabamba) .

"Fue una experiencia excelente, no hay ninguna situación negativa, al contrario. Ha sido una experiencia positiva y buena, porque nunca he visto trabajar mujeres en un taller, ha sido la primera vez y está bien, son dedicadas y trabajan como los varones. (Mario Esquivel - Taller automotriz Garza Motor – Sucre).

Entre las acciones que recomiendan l@s empresari@s consultad@s para mejorar el trabajo de relacionamiento entre las fundaciones INFOCAL y las empresas destacan la necesidad de establecer mecanismos de intercambio de información más estables y efectivos. Entre ellos recomiendan:

- * presentaciones periódicas y mayor difusión sobre los avances del programa FORMUJER para conocer de cerca cuántas beneficiarias hay y cuantas empresas cuentan con el trabajo técnico del sector femenino que se capacita en el programa,

- * que los servicios de INFOCAL sean más coherentes con las necesidades, si una institución es útil a las empresas, el enlace que es un medio, se establece casi automáticamente.

- *INFOCAL debe conocer mejor la realidad de los sectores a través de visitas para recoger información referida a tecnologías, procesos a nivel de mano de obra. Esto serviría para conocer más objetivamente las necesidades de cada sector.

- *que INFOCAL haga conocer sus planes y objetivos de corto, mediano y largo plazo para analizarlos y sugerir acciones que mejoren el relacionamiento.

- *mayor promoción, ejecución y seguimiento de los programas planificados para evitar que se queden en el archivo

- * mantener un contacto e información periódica, boletines informativos

- * continuar con las acciones

III. 3. La visión de orientador@s y participantes sobre el Programa de Orientación Profesional y Laboral

La opinión de orientador@s

Las personas a cargo de los talleres de orientación profesional y laboral pasaron por procesos de capacitación y validación de la metodología y aplicaron los cuadernos diseñados en talleres con postulantes a cursos del programa FORMUJER. Como parte del proceso de monitoreo del programa se aplicó el instrumento V "Evaluación de la metodología de Orientación

Profesional y Laboral” a 12 orientador@s de los 5 centros ejecutores del programa (2 en Chuquisaca, 2 en La Paz, 1 en Cochabamba, 4 en Tarija y 3 en Santa Cruz) 11 de las de l@s orientador@s son de sexo femenino y 1 de sexo masculino.

Como resultado de la sistematización de las respuestas recibidas y de los testimonios, tenemos las siguientes conclusiones:

En términos generales se reconoce la necesidad de incorporar el servicio de orientación como parte integral de la formación de las personas que llegan a demandar los servicios de INFOCAL. *“La importancia que se debe dar a la orientación es preponderante por que evitamos la deserción, hay mucha gente que viene desorientada y en todos los niveles, viene sin saber qué es lo que va estudiar y si no tenemos el programa de orientación establecido vamos a tener las dificultades y los problemas que tenemos, no en gran porcentaje, pero si hay deserción.”* (Iván Robles. Director Técnico. Santa Cruz).

“Orientación ocupacional es un componente muy importante, es el primer paso para todas las mujeres, primero para que se ubiquen qué es lo que quieren estudiar, les ayuda mucho. Después del taller de orientación estimamos que en INFOCAL Santa Cruz un 70% han vuelto al INFOCAL, sean o no becarias, algunas aplicaban a las becas pero no un gran porcentaje e igual se han quedado en INFOCAL.” (Zulma Carvajal Coordinadora de FORMUJER – Santa Cruz)

“Me parece muy importante los talleres de orientación que dimos porque enseña a la mujer cómo comportarse en las empresas, cómo trabajar y más que todo les da seguridad. Mis alumnas fueron muy seguras. Me parece que todos deberían tener los talleres vocacionales de orientación”. (Judith Duran – Docente Confección Textil Santa Cruz)

El 66.7% de l@s orientador@s consideran que los temas abordados en el taller fueron totalmente asimilados por l@s participantes en los talleres y el 33.3 considera que los temas fueron asimilados parcialmente⁶ Un porcentaje altamente significativo, el 91.7%, percibió cambios de actitud en l@s participantes.

Los cambios de actitud observados por l@s orientador@s se refieren principalmente a que l@s participantes en talleres elevaron su autoestima y descubrieron sus potencialidades (73%), a que se observa una menor deserción en los cursos (18%) y se percibió una más equitativa distribución en los roles domésticos (9%). *“Hemos observado cambios en un mejor desenvolvimiento de las participantes en la fase lectiva y principalmente en la fase práctica practica. Así mismo, hemos constatado una disminución en los índices de deserción ”* (Lourdes Murillo – Directora Técnica. Chuquisaca).

⁶ Las alternativas fueron: Totalmente, Parcialmente o No fueron asimilados.

"En las mujeres se observó una apertura de conocimiento sobre las posibilidades de capacitación que tienen" (Sandra Espada. Coordinadora FORMUJER . La Paz).

"El interés que demostraron por la capacitación, en la redistribución de roles en su familia, especialmente con su pareja". (M. Luisa Orozco. Coordinadora FORMUJER. Chuquisaca)

"En descubrir sus potenciales en trabajos que, desde siempre, estaban vedados para las mujeres".(Nancy Montes de Oca – Orientadora . Tarija)

"Mostraron mayor predisposición para la capacitación, elevaron su autoestima y se sintieron mas capaces para emprender una nueva etapa en sus vidas" (Susana Arias. Orientadora. Santa Cruz).

Una sola de las orientadoras consultadas (Cochabamba) manifestó no haber percibido cambios en l@s participantes en los talleres de orientación y es la única que señala también que los contenidos fueron insuficientes . Como razón principal opina que los contenidos requieren mayor tiempo de aplicación para su adecuada reflexión y asimilación. " *La metodología es adecuada por que contempla explicaciones, trabajos individuales y grupales que facilitan la tarea de orientación. Sin embargo por los diferentes niveles de educación y la falta de información sobre los temas abordados, se requiere un mayor tiempo al de las 12 horas previstas. Los instrumentos de orientación solo aplicaron a las mujeres beneficiarias, no ha sido posible aplicar a todas las personas interesadas en los cursos. En Cochabamba no ha sido totalmente definitivo el aplicar la orientación, muchas se han mantenido en lo que pensaban y les ha servido para conocer algo más y para continuar con los módulos, pero como parte decisiva del curso no.*" (Ericka Hermosa – Responsable de Capacitación Cochabamba).

Entre los factores que facilitaron la aplicación de metodología de orientación, l@s orientador@s señalan en primer lugar a la metodología adecuada y la confianza en l@s orientador@s (41.7%), el deseo e interés de aprender por parte de l@s participantes 33.3 %) y el desarrollo de talleres en grupos homogéneos (16.7%). El 8.3% no sabe o no responde.

Durante la implementación del programa de orientación se tuvieron que enfrentar diversas dificultades relacionadas principalmente con los bajos niveles educativos de la población demandante de los servicios de INFOCAL. Y la necesidad de trabajar con grupos heterogéneos, ya sea por su composición de sexo o por los propios niveles educativos.

L@s orientador@s identificaron estas dificultades de la siguiente manera: el 50% menciona principalmente el bajo nivel de instrucción o la heterogeneidad en los grupos, en segundo lugar el 25% señala las responsabilidades en el hogar, "algunas mujeres vienen con sus hij@s" y el 16.3% menciona la complejidad del instrumento.

"El principal problema que tuvimos fue la utilización de los cuadernos y la gran cantidad de lectura y escritura en los mismos , la mayoría de las beneficiarias no logran entender lo que leen y algunas son analfabetas. El

Cuaderno 1 implica un auto-análisis que para las beneficiarias es muy difícil de hacer, ello implica un proceso reflexivo que muchas veces les parece irrelevante o no entienden el proceso. Con el cuaderno 2, muchas de las beneficiarias no tuvieron una experiencia laboral previa y la pregunta les resulta frustrante en relación a algunas que sí la tuvieron. La orientación deberá ser más práctica y vivencial donde las beneficiarias no tengan necesariamente que leer y escribir, donde tengan mucho que observar y los ejemplos respondan a su realidad. Las dinámicas de grupo serían una buena herramienta para ello" (Sandra Espada. Coordinadora FORMUJER – La Paz).

El 91.7% considera que la información proporcionada en los cuadernos es suficiente y en relación a los contenidos o temas que no se pudieron aplicar o en los que se tuvieron dificultades se mencionan en 3 casos (Santa Cruz) el Ejercicio de Cálculo de Tiempo contenido en el Cuaderno N° 2 y en un caso (Chuquisaca) se menciona el Estudio de Mercado contenido en el Cuaderno N°4.

Finalmente, l@s orientador@s valoran la experiencia con los talleres por lo que estos significaron en su formación integral " *Al dictar estos talleres aprendí mucho de la realidad que viven las mujeres de Santa Cruz, sus miedos, sus anhelos, sus estrategias de comunicación con la pareja, su forma de criar a l@s niñ@s, sus deseos de superación postergados por ser mujeres. A partir de estas experiencias veo con otra óptica mi trabajo de coordinar con mujeres". (Zulma Carvajal. Coordinadora FORMUJER. Santa Cruz).*

"La experiencia fue muy buena y se la aplicará a todos los cursos regulares (Víctor Castro. Director Técnico. Tarija).

La opinión de participantes en talleres de orientación:

Se sistematizó la información recogida en el cuestionario VI de evaluación de los talleres de orientación aplicado a 301 participantes de los 5 centros Infocal ejecutores del programa. (125 en Tarija, 98 en La Paz, 56 en Santa Cruz, 17 en Chuquisaca y 5 en Cochabamba) El 73.8% de las respuestas fueron de mujeres, el 20.6% de varones y 5.6% no responde no especifica el sexo.

En términos generales el 68.4% de l@s participantes valoran como muy útil su participación en el taller, 30.2% como útil y el 1,3% como medianamente útil.⁷ El 99 % de las mujeres y de los varones califican como muy útil o útil su participación en el taller. *"Me ha ayudado mucho, a cambiar, a tener más experiencia, a tener más seguridad. Me han orientado más en lo que yo quería realmente hacer, me han dado pautas de cómo mejorar mi venta, los productos que estaba haciendo, cómo ofrecer mejor, en eso me han ayudado las charlas"(Ingrid Portugal Espejo – participante La Paz)*

El 98% de las personas consultadas afirma haber aprendido algo nuevo en el taller de orientación. El 25.9% del total de mujeres y hombres señala

⁷ Las opciones fueron: Muy Util, Util, Medianamente Util e Inútil.

que aprendió sobre valores y a ser responsables, el 22.3% a relacionarse y buscar trabajo el 20% afirma tener mayor conciencia sobre la equidad de género. *"Los talleres de orientación nos ha ayudado, nos han hecho entender, antes estaba un poco confundida, antes no discutía a nadie, me callaba, de la vida nos hablaban y eso me ha servido mucho". (Lucia Maita Aruquipa – Costura La Paz).*

Si contrastamos las opiniones de mujeres y hombres en los 3 centros en los que se tiene información de ambos sexos, podemos observar lo siguiente:

En La Paz el 86% de las mujeres y el 68.7% de los varones encuestados opinan que el taller fue muy útil, en Santa Cruz el 100% de los varones y el 76% de las mujeres tienen esa misma opinión y en Tarija el 67% de las mujeres y el 46% de los varones. En La Paz, el 14% de las mujeres y el 29% de los hombres encuestados opina que el taller fue útil, en Santa Cruz el 24% de las mujeres opinan igual y el 32% de mujeres en Tarija evalúan al taller como útil.

A la pregunta formulada de "si aprendieron algo nuevo en el taller" en los tres centros el 100% de los varones opinan afirmativamente. En La Paz, el 97% de las mujeres tiene esa opinión, en Tarija el 96% y en Santa Cruz el 100%.

Podemos concluir entonces que, en términos generales la opinión de mujeres y varones respecto a la utilidad de su participación en el taller de orientación y a si aprendieron algo nuevo es similar, 65% del total de varones y 69% del total de mujeres considera que el taller fue muy útil y 34% de varones y 30% de mujeres considera que fue útil y el 97% de las mujeres y el 100% de los varones afirman que aprendieron algo nuevo en el taller.

En cuanto a la pregunta de que de nuevo aprendió en el taller, tenemos los siguientes resultados: el 30% de mujeres y el 28% de los varones no responde a esta pregunta, sin embargo de las mujeres que si respondieron la mayor parte, el 24% , señala que aprendió a relacionarse y a buscar trabajo y luego, en porcentajes iguales de 23% señalan que aprendieron a no diferenciar entre sexos, que tienen una mayor conciencia de equidad y que aprendieron nuevos valores, a ser más responsables. *"Los talleres de orientación son muy importantes porque nos han dado muchos consejos y orientación sobre las necesidades que tenemos las mujeres de aprender una profesión para poder realizarnos y sentirnos seguras, que nosotras podemos. Los talleres de orientación son muy buenos, los pasé todos". (Gladis Oliva . Participante .Santa Cruz)*

Entre los hombres, la mayor parte , el 37% respondió, que aprendió nuevos valores y a ser mas responsable, el 19% a relacionarse y buscar trabajo y la menor cantidad, el 16%, señala que aprendió a no diferenciar entre sexos y que tiene mayor conciencia de equidad.

Los datos disponibles nos permiten concluir que en los centros que aplicaron la metodología de orientación con grupos mixtos, los niveles de satisfacción

obtenidos entre participantes mujeres y varones son similares y positivos. Sin embargo se aprecian algunas diferencias en la opinión de varones y mujeres en cuanto a qué aprendieron de nuevo. Mientras en las mujeres la opinión se equilibra en partes iguales entre las tres respuestas, en los hombres la mayoría considera que aprendió nuevos valores y responsabilidades y la minoría, el 16% que tiene mayor conciencia de equidad.

Para el 57.1% del total de mujeres y varones que respondieron, los ejercicios fueron comprensibles, el 39,5% opina que fueron fácilmente comprensibles, el 3% difícilmente comprensibles y para el 0,3% fueron incomprensibles.

Una amplia mayoría de l@s encuestad@s en los 5 centros tiene una opinión favorable sobre la organización del taller. El 51 % del total de encuestad@s considera que la organización fue muy buena, el 43.% que fue buena, el 4% regular y el 2 no responde.

III.4. La visión de las participantes sobre las acciones formativas en centro.

Conocer la opinión y experiencia de las participantes de FORMUJER nos ayuda a conocer el grado de fidelidad que nuestras acciones tuvieron con las necesidades consideradas en el grupo meta y los objetivos planteados. Las necesidades que se pretendía resolver se tradujeron en demandas concretas, que son reconocidas por las mujeres participantes. Los testimonios de todas las mujeres que se capacitaron en el programa muestran impactos personales cualitativos difíciles de cuantificar y que han cambiado la vida de la mayoría de personas que fueron protagonistas en este programa.

Durante la ejecución del Programa FORMUJER se desarrollaron 179 cursos de capacitación en 20 áreas de estudio, con un promedio de 200 horas de fase práctica y lectiva. 1588 mujeres finalizaron su capacitación o están en proceso de concluirla.

En la mayoría de los casos los cursos contemplaron los componentes de FORMUJER (orientación, género, módulos instruccionales, fase lectiva y práctica). Los cursos fueron ejecutados por docentes capacitad@s en las metodologías diseñadas, sin embargo es necesario reconocer que existen todavía requerimientos de capacitación de docentes para la ejecución de cursos que incluyan toda la propuesta de FORMUJER.

La organización de cursos en las Fundaciones siguió las directrices establecidas en el Reglamento del Programa y se adecuó a las características de cada centro formativo.

En los testimonios recogidos se visibilizan los cambios en la percepción de las participantes y su percepción sobre las posibilidades de llevar adelante un proyecto laboral propio muchas de ellas expresan que quieren: *"Primero trabajar en una empresa y seguir estudiando, salir en alta costura y abrir un taller, mi curso ha durado dos meses y medio y mi práctica la realice en*

mi casa". (Ruth Patty, participante INFOCAL La Paz. Esta persona como muchas otras una vez terminada la fase lectiva se dedicó a diseñar y coser prendas para vender, uniformes para el colegio o otras prendas dependiendo la época del año y de la información sobre el mercado, para después volver a capacitarse en un curso de especialización.

La mayoría de las mujeres eligieron cursos en áreas tradicionalmente femeninas (74.8%), sin embargo un 25,2 % de mujeres se capacitó en áreas no tradicionales. *"Tengo mi taller y no sabía cómo manejarlo, quería aprender de alguna forma, es un taller de mi padre, estaba parado y quería que funcione. Hace ocho meses que está funcionando..." los cursos fueron... "Muy buenos, me han servido bastante, aprendí mucho, me encanta la carpintería, aprendí a no tener miedo a las máquinas, manejo las máquinas tranquilamente, hago los trabajos que hacen los otros muchachos... "eso me dio a entender todo este curso de género, que no deberíamos ser tan cerradas, los módulos instruccionales también se han hecho, hace poco hice tornería y tallado además". (Hilda Zambrana INFOCAL Cochabamba). "El año pasado pensaba estudiar carpintería pero por los recursos económicos no pude hacerlo, este año he tenido posibilidades, con la ayuda de mis padres me ayudé a estudiar carpintería." (Nolly Mamani INFOCAL Cochabamba).*

En el caso de ambas mujeres el entorno familiar fue favorable para la formación en áreas no tradicionales, el papá de Nolly fue el monitor del aprendizaje práctico en su taller, el comenta que *"Ella se ha empeñado para realizar estos cursos, yo también egresé del INFOCAL y he visto el aprendizaje y la experiencia mía, a ella le ha gustado carpintería y ebanistería, está avanzando y está aprovechando el taller, bajo mi guía, todo lo que le indico está aprovechando".*

En la mayoría de las mujeres que finalizaron los cursos en áreas no tradicionales se percibe un fuerte compromiso con lo que hacen y seguridad a pesar de los obstáculos. *"Es una bonita carrera, muy práctica y yo quería saber cómo poder hacer un tinglado, una puerta, siempre he querido pasar un curso de esa naturaleza, he tenido apoyo de mi familia, pero en el ámbito laboral es difícil, la mayoría son varones y tengo que ambientarme." Carla Geovana Soldadura Eléctrica I y II INFOCAL CBBA).*

"Me inscribí en soldadura de arco, los cursos que he llevado en INFOCAL fueron muy útiles para mi persona, he aprendido muchas cosas, igualmente los cursos de soldadura, ya sé como hacerlos y hago muchos trabajos y bonitos, me siento feliz y quiero seguir el curso de soldadura a oxígeno. Mi práctica la hice detrás de la Terminal, en Construcciones Metálicas "Ríos", ahí estuve dos meses, hice armadura de tinglado, ventanas, barandas y muchas cosas más. (Blanca Lema Velásquez INFOCAL Tarija)

Asimismo a través de los testimonios se puede apreciar un impacto positivo en la autovaloración de mujeres que participaron en cursos en áreas no tradicionalmente femeninas, un aplomo y seguridad en relación al mundo laboral. *"Me han alentado para tener los cursos, antes no estaba tan decidida pero con los cursos de capacitación en FORMUJER me han alentado más para que pueda hacerlo, porque la mujer no debe quedarse atrás,*

siempre debe seguir adelante y eso es lo que voy a hacer ahora, no quedarme abajo, sino seguir. Luego de salir de los cursos de FORMUJER, te sientes más segura, más preparada para trabajar.

Me he enfrentado a hombres que creen que las mujeres no pueden hacerlo, estoy más segura y me siento más capaz de hacerlo. Mi vida ha cambiado mucho, porque lo que no tenía antes ahora lo tengo, trabajo y en eso ha cambiado y me puedo enfrentar y hacer las cosas que no hacía".(Lorenza Veizaga Mamani. Mecánica automotriz).

"He adquirido conocimientos en este curso, a pesar de que mecánica automotriz no está bien vista en Bolivia, me ha servido mucho, además hay personas que admiran esta profesión y a mí me gusta, en algunos talleres, a la mujer no la toman en serio, tienen una desconfianza total, pero habría que ir ganando más confianza con los dueños de los talleres." (Sonia Carmona Ali Mecánica automotriz. Sucre)

La percepción de las responsables del programa es positiva, pese a que tuvieron que dedicar más tiempo del planificado o requirió de una atención personalizada a cada participante los cambios detectados fueron un impulso para consolidar el trabajo día a día. *"Son cambios que se dieron en las personas, ellas mismas nos van comentando que de repente ni siquiera hablaban, no podían hacerlo, no podían defenderse y ahora son como más valientes, mujeres que pueden desenvolverse mejor ante una situación problemática, para nosotros es una alegría que haya mujeres que nos comenten que están trabajando, que estén a cargo de puestos mejores, o ese tipo de cosas. (Zulma Carvajal. Coordinadora. Santa Cruz*

En el caso de Santa Cruz y La Paz, la mayoría de las mujeres optaron por cursos en áreas tradicionalmente femeninas. La percepción de la coordinación y las razones que dan las mujeres para esta elección son entre otras la mayor demanda de trabajo en éstas áreas, la facilidad para encontrar empresas que acepten a mujeres en pasantías laborales y la posibilidad de que grupos de mujeres se asocien para conformar una pequeña empresa.

De acuerdo a lo señalado por las coordinadoras departamentales del Programa, la mayoría de las mujeres participantes volvieron a demandar capacitación, muchas veces en curso de mayor duración, durante la ejecución del programa. *"Tenemos mujeres que han hecho cursos cortos y que ahora están participando en cursos mucho más largos, por ejemplo, después de finalizar el curso de Operadores de computadoras han entrado a artes gráficas, están haciendo un dual y eso nos da pautas de que pueden y quieren continuar su formación.*

Por ejemplo en el área de gastronomía, la gran mayoría de mujeres está trabajando, en el área de belleza también, inclusive se han asociado entre ellas, para sacar créditos por ejemplo y poner un salón", (Zulma Carvajal. Coordinadora. Santa Cruz).

En Bolivia la mayoría de las mujeres se encuentran desarrollando trabajos de baja calidad en sectores artesanales de la industria o en el trabajo

informal y la microempresa. El 97% de los puestos generados son ofrecidos por pequeñas empresas, la experiencia de mujeres que optaron por un trabajo independiente en áreas tradicionales o no tradicionalmente femeninas da cuenta de la realidad a la que se enfrentan la mayoría de mujeres que requieren ingresos en muy corto plazo y que optan por carreras cortas . *"Soy madre soltera, por eso es que me he animado a estudiar, primero mi mamá me decía que estaba perdiendo el tiempo, que busque trabajo, con las charlas que me han dado expliqué a mi mamá que yo podía tener mi negocio, ser mi jefa, ponerme mis horarios y todos los beneficios que eso me traía, porque antes me reñía y yo me agachaba y obedecía, pero después de las charlas no me dejaba reñir tanto y ahora mi mamá me apoya porque ve que cumplo mis metas". (Ingrid Portugal Gastronomía. La Paz).*

Los procesos de orientación y los módulos de empleabilidad apoyaron el proceso de organización empresarial según Ingrid *"No sabía cómo ofrecer ni cómo reaccionar si es que fallaba en algo, o no me iba bien, me deprimía y decía ya no hago, pero después de las charlas tengo más fuerza, intento, voy a uno y otro lado, tengo maneras de poder persuadir a la gente para que me compre, me ha ayudado en eso...*

Los talleres nos ha enseñado a poder desenvolvemos en una forma práctica para la vida. Cambios? Si, porque ahora puedo desempeñarme por mí misma y hacer las cosas de una mejor manera. El curso fue una gran ayuda para que nosotros podamos aprender y trabajar para alguien o sola. (Maria Ruth Quezada. Atención de eventos. INFOCAL Sucre.)

Algunos cursos en áreas no tradicionales se organizaron para responder a la demanda de grupos de mujeres organizados. Es así que INFOCAL La Paz trabajo con mujeres en el área de construcción. *"Estamos capacitándonos en diseño de las calzadas, cordón de aceras, armar machones ...pienso sacar un contrato en la Alcaldía y armar una microempresa, también me gusta el área de los viveros, construcción también me gusta, con la costura estaba cerrada en la casa, en cambio con este trabajo no."*(Valentina Lecona. Construcción INFOCAL La Paz).

III. 5. La visión de participantes y docentes sobre la transversalización del enfoque de género.

Las acciones desarrolladas en INFOCAL con anterioridad al programa FORMUJER a través de la cooperación del Gobierno de Holanda, abrieron una puerta a la integración de mujeres a la formación profesional. Los procesos de transformación cultural requieren tiempos largos y medidas a diferentes niveles que aseguren la transversalización del enfoque. Con FORMUJER se inicio este trabajo diseñando e implementando herramientas como la guía de genero para docentes, los módulos instruccionales y ejecutando eventos de capacitación y reflexión que permitieron conocer las necesidades institucionales y las demandas concretas de las personas que trabajan en ella.

Después de los últimos tres años y con la implementación del programa FORMUJER, los cambios son mas notorios y hay una preocupación a nivel de las direcciones por fortalecer el trabajo y consolidar las acciones desarrolladas. *"Con relación al tema central de género, creo que hemos logrado un gran cambio, acelerar los procesos no va ser muy fácil, creo que este es un proceso cultural bastante lento en términos generales...sin embargo no creo que hayan obstáculos que impidan parar este proceso que se ha iniciado. Esta dirección reconoce que la introducción de otros instrumentos como los módulos instruccionales permiten que "los docentes son responsables del tema, no es lo mismo que recibir un seminario, ahora ellos son responsables de transmitir las enseñanzas, me parece que esa ha sido una estrategia positiva. (Gustavo Solares Director Ejecutivo INFOCAL SCZ)*

El programa a través de sus diferentes componentes desarrollo una serie de acciones dirigidas a generar condiciones favorables para una participación igualitaria de las mujeres en la capacitación y formación. Fue necesario trabajar en los diferentes niveles institucionales de modo de, no solamente mejorar la empleabilidad de las mujeres, sino reconocer las necesidades y las especificidades de éstas, su experiencia, y su valor. Son estos los resultados recogidos a través del instrumento IV, dirigido a participantes del programa que evalúan el grado de incorporación del enfoque en la práctica docente y en la institución.

El cuestionario se aplicó a 456 personas de las Fundaciones de La Paz, 56.6%, Tarija 26.8% Chuquisaca 11.0%, Cochabamba 4.4% y Santa Cruz 1.3% 6.0%. 124 cuestionarios fueron aplicados a hombres y 332 a mujeres participantes en 16 áreas de capacitación, 8 tradicionalmente femeninas Alimentos y bebidas, administración, artesanía, gastronomía, decoración de interiores, parvulario, peluquería y textil y 8 no tradicionales. Artes gráficas, carpintería, electricidad, electrotecnia, maquinaria pesada y agrícola, mecánica automotriz, metal mecánica y refrigeración.

Entre el 60 y 70% de l@s participantes dice no haber sentido ninguna discriminación o diferencia de trato de parte del docente en el trabajo de taller, en equipo o en los temas tratados, un 17% dice haber sentido alguna diferencia de trato a veces y un 9% en promedio dice que siempre sintió diferencias en el trato a hombres y mujeres.

En Chuquisaca de las 23 mujeres encuestadas 13 afirman que nunca fueron objeto de trato diferente, el 79% de La Paz coinciden con esta apreciación , en total el 67% de las mujeres no sintieron diferencias en el trato d@l docente frente a un 55% de hombres que afirman lo mismo. Solamente 9% de las mujeres afirmo que sintieron diferencias en el trato y el 10% de los hombres. Los centros donde menor diferencias en el trato observan l@s participantes es en Tarija y Santa Cruz.

A la pregunta si se sintieron apoyad@s para superar dificultades, el 66% del total de las mujeres contaron con apoyo siempre y el 28% a veces, en el caos de los hombres 48% se sintieron apoyados siempre y el 38% a veces, el resto no sabe o no responde. Los porcentajes muestran que las mujeres

más que los hombres se sintieron apoyadas para enfrentar dificultades de aprendizaje en todas las Fundaciones.

25% de las mujeres afirman haber enfrentado dificultades en el aprendizaje teórico, y el 9% reconoce alguna dificultad con sus compañeros, sin embargo el 95% no tuvo dificultades en su relación con el docente.

Las diferencias que se aprecian entre Fundaciones, parecen responder a nuestro criterio, a la intensidad del trabajo realizado desde el programa. De manera general en las Fundaciones de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz una mayor cantidad de mujeres que fluctúa entre el 70 y 75% no sintieron diferencias en el trato de l@s docentes, la Fundación con un porcentaje más alto sobre diferencias sentidas "a veces" con l@s docentes es Tarija. Estos resultados tienen relación con el tiempo y concentración del trabajo en las Fundaciones del eje durante la implementación del programa. Aquellas Fundaciones donde se trabajó menos tiempo y se implementaron las acciones de FORMUJER de forma parcial, muestran mayores dificultades en la transversalización del enfoque de género.

Los testimonios de las participantes muestran cambios en la forma de mirarse a sí mismas, de valorar sus capacidades y las opciones de la formación. En todos los testimonios trasluce la importancia que estas acciones tuvieron en su autoestima y en su visión de la vida.

En las entrevistas se preguntó a las mujeres si notaba cambios en ella después de su participación en FORMUJER y cuáles eran, estos son algunos de los testimonios logrados.

"Antes no era así, ahora participo con mis compañeras, he salido de mi encierro, me ha ayudado venir a INFOCAL." (Lourdes Corrales. Sastrería. Sucre).

"Si, he tratado de tener más amistades, me he desenvuelto mejor con todas las amigas que he tenido y ahora también en el trabajo y con la sociedad." (Ruth Michel Alfaro Gestión de ventas. Sucre.)

" He cambiado, ahora tengo una profesión para poderme valer por mí misma, antes tenía que recibir trabajos que no me gustaban, pero ahora como persona me he superado y tengo una profesión gracias a los cursos que nos han dictado" (Marlene Miranda Textil. Sucre)

"He cambiado en todo porque no pensaba seguir adelante, esto me ha servido para toda la vida. Antes era miedosa, ahora me siento mejor, puedo hablar con la gente, no podía hablar ni en la calle." (Santusa Mamani. Textil Sucre.)

"Antes era un poco descuidada, ahora soy más cumplida, no me gusta atrasarme, si tengo un compromiso tengo que cumplirlo, en esas cosas me ha ayudado mucho". (Basilía Quelcaquelca textil la Paz).

"Me ha servido de mucho, por la falta de dinero no sabía qué hacer y al saber de la beca y que podía obtener, nos hablaban, mi moral estaba muy

baja y al dar los cursos nos hablaban del autoestima y me ha dado ganas de estudiar más, así he salido bachiller y aquí también.” (Ruth Paty”. Textil La Paz).

“Me gustó más el modo de compartir con las personas, nos enseñó cómo tenemos que querer a las personas, la autoestima, hay personas que tal vez no entienden mucho o tal vez otras tengan un poco más de conocimiento, por ejemplo yo no estudié mucho. Algunas personas se creen superior a nosotras, tal vez porque están bien vestidas y nosotros somos humildes y cuando empezaron los talleres el profesor nos habló sobre la autoestima, sobre los valores personales y esa persona que se creía que sabía todo no sabía nada. Eran muy bonitos, más que todo nos enseñó a respetar a las personas y querernos a nosotros mismos, y cómo debemos ser en el trabajo”.(Mirtha. Gastronomía. Santa Cruz).

“Nos han dado esas charlas muy interesantes, me ha servido para comunicarme más con las personas. Me siento segura para trabajar, para realizar mi trabajo, antes no, porque no sabía cómo era”. (Celia Peñarrieta textil Santa Cruz).

“Me inscribí en soldadura de arco, los cursos que he llevado en INFOCAL fueron muy útiles para mi persona, he aprendido muchas cosas, en los cursos de soldadura, ya sé como hacerlos y hago muchos trabajos y bonitos, me siento feliz y quiero seguir el curso de soldadura a oxígeno”. (Blanca Lema Velásquez. Soldadura Tarija).

“Tengo un taller y no sabía cómo manejarlo, quería aprender de alguna forma, es un taller de mi padre, estaba parado y quería que funcione. Hace ocho meses que está funcionando. Los cursos han sido muy buenos, me han servido bastante, aprendí mucho, me encanta la carpintería, aprendí a no tener miedo a las máquinas, manejo las máquinas tranquilamente, hago los trabajos que hacen los otros muchachos.” (Hilda Zambrana. Carpintería Cochabamba).

“Es muy interesante, debatíamos, hablábamos sobre temas de las mujeres, de los varones, ejemplos sobre las discriminaciones que habían hacia las mujeres en los trabajos de varones y que las mujeres también podemos entrar en ese tipo de trabajos y que podemos superarlos en algunas ocasiones”. (Martha. Tornería. Cochabamba).

“Es una bonita carrera, muy práctica y yo quería saber cómo poder hacer un tinglado, una puerta, siempre he querido pasar un curso de esa naturaleza. Son de mucha importancia, tienen gran valor, nos enseñan cómo comportarnos, cómo empezar, ahí estamos gente que recién queremos iniciarnos, son muy prácticos, aparte que hacemos dinámicas, compartimos experiencias. Me ha dado más fuerza porque lo que tengo que enfrentar es complicado porque por el hecho de ser mujer, pero gracias a los cursos estoy tratando de seguir adelante”. (Carla Geovana. Soldadura eléctrica I y II. Cochabamba).

L@s docentes entrevistad@s mostraron también el impacto que tuvo para ellos capacitarse en la perspectiva de género y luego operativizar este

enfoque en su trabajo cotidiano, con hombres y mujeres. Las entrevistas fueron largas e intensas, en este bloque intentamos recuperar algunas de las opiniones, solo como ejemplos, se trato de seleccionar algunos textos que sintetizan la mayoría de las respuestas obtenidas.

La entrevista se centro en la experiencia e impacto personal y profesional de cada un@ durante el desarrollo del programa y la inclusión del enfoque de género en su trabajo. Según la mayoría de l@s entrevistad@s al principio les costo mucho operativizar las bases teóricas del enfoque en su trabajo diario en aula y taller. Tod@s hablan de las dificultades personales de entender los principios, transformar su práctica, y desarrollar un discurso adecuado y pertinente al grupo para hacerlo asequible a l@s participantes. *"A un principio ha sido un poco difícil, el hacerles comprender los conceptos, porque en El Alto la gente es cerrada y para que la gente entienda mejor hay que hablarles con las palabras adecuadas Respecto a los cambios, se necesita mucho más tiempo y siempre hay cierto temor."* Patricia Salazar docente artesanía. La Paz.

"En los primeros grupos era un poco difícil adecuarse, sobre todo el trato con la mujer, pero sin embargo, con el transcurso del tiempo, después de superar algunos prejuicios que arrastramos como hombres se han ido superando y es que hemos llegado a la conclusión de que una mujer, hoy en el sector metal mecánico, realiza actividades iguales y hasta mejores que un hombre. Por comentarios de empresas como SIMAC, TAUNUS, FANAGOM, tenemos muy buenas referencias sobre su desempeño en los trabajos" (Ricardo Ticono. Docente mecánica industrial. La Paz).

Tanto hombres como mujeres sienten que ha cambiado su enfoque pedagógico desde el momento que incorporó la mirada de género a su trabajo. *"No solamente tengo mujeres, también me han tocado grupos mixtos y con ellos es más interesante incluir los conceptos de género, se inicia un debate y es más fácil explicar y entender que es necesario mirar diferente".* (Patricia Salazar. Docente artesanía. La Paz).

"Es muy interesante para las personas, sobre todo para elevar el autoestima en cada una de ellas y valorarse como mujeres, también de que tienen la oportunidad para capacitarse y prepararse porque hasta hace años han estado ellas como personas encerradas en la casa, sin ninguna oportunidad de poder salir, entonces, creo que a raíz de estos módulos de empleabilidad las personas están participando bastante. Uberlinda Frías. Docente Parvulario. Cochabamba."

L@s entrevistad@s destacan también el impacto en al autoestima de las participantes y los cambios que fueron ocurriendo en el transcurso del curso en áreas tradicionales o no tradicionales para mujeres. *"En el grupo hay dos personas que estaban oprimidas en sus hogares, ellas se sentían menos, pensaban que no podían salir adelante, vinieron para aprender y poder hacer en su casa pasteles, conforme avanzamos -ellas pasaron siete cursos conmigo- expresaban que los cursos les había servido, que habían cambiado, no de golpe pero poco a poco que ahora se sentían capaces de salir y vender, abrir un negocio, además el esposo cuidaba a los hijos y*

estaban muy felices porque les había dado resultado. (Gaby Villar docente área alimentación).

El docente del área de metal mecánica afirma: "Para mí es un gusto decir que tengo varias mujeres que están en mi área y que han seguido varios cursos, han entendido que como mujeres no tienen que quedarse, han aprendido a valorarse por sí solas y a seguir adelante."(Fausto Baldellón metal mecánica. La Paz.

El impacto del trabajo según la docente de alimentación en La Paz, ha tenido efecto en participantes varones, no solo en las mujeres, las reflexiones acerca de los roles que asumen hombres y mujeres ayudo a que unos y otras replanteen el trabajo en su hogar. "Hay varias experiencias, porque a veces te encuentras con cada afirmación!! muchas incluso decían: "llego a mi casa y soy la que mando.. Hubieron cosas bastante interesantes, los varones se han dado cuenta que tienen que dar una oportunidad a la pareja"

La instructora de belleza de la Fundación INFOCAL Santa Cruz afirma que pese a que hay tantas mujeres que estudian en áreas tradicionalmente femeninas como belleza integral y peluquería el mercado laboral demanda profesionales en estas áreas. "Esta es una profesión, que donde uno se vaya encuentra trabajo, es una profesión muy lucrativa y no necesita mucho material, con un peine y una tijera basta, si van al campo, o a la ciudad, donde ellas vayan ganen. Mi experiencia según lo que me cuentan, porque siempre vienen a visitarme, vienen a contarme cómo les está yendo, es que la mayoría trabaja y si no están trabajando están en proceso de asociarse o han puesto su taller, sino, alguna de ellas abre la peluquería y se lleva a otra compañera".

Docentes que se capacitaron en la transferencia de los módulos de empleabilidad y ciudadanía se sensibilizaron frente a los problemas que enfrentan al mayoría de las mujeres que acuden a capacitarse. Jorge Lara docente de informática en INFOCAL Santa Cruz nos cuenta: "Cuando uno trabaja con mujeres a veces hace de doctor, nos cuentan los problemas que enfrentan, y tratamos de ayudarlas, guiarles, aconsejarles, a veces el marido o el conviviente no las dejaba venir a clases y a veces teníamos que conversar con los cónyuges para explicarles que ellas se están profesionalizando y mientras más formación tiene las mujeres las oportunidades son mayores para los hijos."

III.6. La visión empresarial y de las participantes sobre el desarrollo de la fase práctica

La propuesta formativa que se desarrolla en el marco del programa FORMUJER, incluye una fase lectiva y una fase práctica o pasantía. La pasantía se concibe como un componente del proceso de aprendizaje que permite a las participantes complementar el conocimiento de ciertas competencias que conoce de manera teórica, a través de su aplicación práctica .

Si bien el sistema INFOCAL tiene amplia experiencia en el desarrollo de programas de formación dual que incluyen la formación en empresa y en también el desarrollo de programas de capacitación específica que incluyen la fase práctica en empresas (PROCAL), con el Programa FORMUJER los equipos de los centros departamentales han tenido que redoblar esfuerzos para contactar a empresas que para la realización de prácticas. Esta situación ha permitido un fortalecimiento de los vínculos con las empresas y una mayor articulación con el sector empleador.

A través de estas acciones se ha logrado también un mayor conocimiento de la situación específica del mercado de trabajo en las áreas ocupacionales en las que se ha intervenido conocimiento que constituye un potencial para lograr una mayor articulación entre la oferta formativa y la demanda.

Si bien se han presentado dificultades en algunas áreas para ubicar a mujeres en prácticas empresariales, en términos ha habido una respuesta real positiva de las empresas a facilitar la realización de pasantías.

La opinión de las empresas

Como parte de los instrumentos diseñados para evaluar y monitorear los diferentes componentes de FORMUJER, se aplicó *el Informe de Desempeño por Beneficiaria en la Fase Práctica* que recoge la opinión las personas responsables de la supervisión o monitoreo de el/la pasante en la empresa.

Este instrumento parte de la concepción de que la evaluación de desempeño esta referida a la integralidad de las competencias y de la formación y por lo tanto esta destinado a observar 2 componentes esenciales del proceso de aprendizaje : por un lado, la adquisición de competencias sociales o actitudinales frente al mundo laboral y por otro, el desempeño específico y concreto en la ocupación. " *Respecto al informe no ha habido ningún problema, l@s empresari@s han podido comprender, han hecho su calificación y evaluación de acuerdo a las preguntas del informe de desempeño. Creo que es necesario continuar con estas acciones porque las empresas de todas maneras se benefician con un tiempo, donde ellos no erogan gastos y además con participantes calificadas que aportan y también las participantes practican y se quedan a trabajar, tanto para el empresario como para la participante es una forma de encontrar para las practicantes un trabajo y para las empresas, una persona calificada. (Ma. Luisa Orozco – Coordinadora FORMUJER Chuquisaca).*

En la base de datos se ha incluido los datos recogidos de 428 Informes de desempeño, el 71, 2% de estos corresponden a Tarija, el 19.2% a Chuquisaca, el 7.6% a Cochabamba y el 7.5% a La Paz. Este informe no incluye información de Santa Cruz, dado que no fueron enviados los informes a la DEN. La sistematización de la información recogida en los 4 departamentos señalados muestra los siguientes resultados:

Sobre un total de 428, el 35% de l@s monitor@s de empresas consideran que la práctica fue "muy buena", el 57% opina que fue "buena" el 4% que fue regular y el 0,3% que fue insuficiente, el 3,7% no responde a la

pregunta. Estos resultados, revelan que en la muestra considerada, una amplia mayoría de las empresas, el 92%, tiene una opinión favorable sobre el desempeño general en la fase práctica.

"Pienso que están capaces, solamente les hacía falta práctica. Me parece excelente que INFOCAL esté realizando esta clase de cursos para sacar profesionales en Bolivia, las ayuda demasiado y las prácticas las hicieron muy bien. No tuve dificultades, no tienen práctica pero enseñándoles ellas pueden, son cumplidas, honradas. Estoy dispuesta a recibir más practicantes, más que todo es para apoyar a las chicas porque pienso que todos tenemos derecho a ser profesionales en cualquier área. (Ma. Cristina Gutiérrez- Salón de belleza Cris – Sucre)

"Hay algunas que no han tenido la experiencia del trabajo, por el horario, también hay gente que tiene familia, es un poco difícil, pero una vez acomodad@s cumplen. Tal vez les falta algo el dominio de máquinas, pero pienso que cuando vienen aquí lo superan, en una o dos semanas. Estamos dispuestos a recibir más practicantes, incluso tenemos la idea de tener una relación directa con Estados Unidos y engancharnos directamente con el comercio al exterior, estamos prestos a recibir a la gente." (Hernán Colque. Industrias Leyton. LPZ)

En los 4 departamentos los aspectos referidos a la adquisición de competencias actitudinales y sociales referidas al mundo laboral son evaluadas como positivas por una gran mayoría de l@s monitor@s. Los porcentajes generales que obtuvieron la calificación de "muy buena" o "buena", son los siguientes: puntualidad el 90.7%, presencia el 90.1, responsabilidad el 89.2, la concentración en el trabajo y el orden el 81.3%, la motivación e interés por el trabajo 88.1%, la relación con compañer@s el 92.3%, la relación con supervisor@s el 92.1%, el cumplimiento de normas 86.2%, la capacidad de comunicación 85.10% la capacidad de Trabajo en equipo el 84.3%, la disposición a aprender 91.4%

"Las dos chicas que han venido han sido responsables, su comportamiento es bueno, lo que se les dicen hacen, no son negativas, porque a muchas personas no les gusta que uno les enseñe o le indique algo porque están con lo que aprendieron y no quieren saber más. Tienen apertura para recibir las sugerencias. (Ingrid Vaca – Propietaria peluquería SCZ)

"Durante el desarrollo de la práctica se han presentado pocas cosas que no han podido realizar, por ejemplo colocar cierres, un poco han fallado, algunas veces tomar medidas, no están tan seguras de lo que tienen que hacer, pero con el tiempo van a asegurarse y harán las cosas mejor". (Oscar Montes – Propietario Sastrería – Sucre).

En cuanto a la calificación del conocimiento de las tareas específicas de la ocupación, las opiniones en cada curso son diferentes, no obstante la mayoría señala que la practicante "sabe" realizar las tareas que le fueron encargadas en la empresa. Un análisis detallado de los resultados obtenidos en cada curso, permitirá a los centros departamentales realizar las acciones necesarias para optimizar la oferta formativa.

La opinión de las participantes

Con la aplicación del Diario de Pasantía se cuenta con el detalle de la apreciación de las beneficiarias sobre su experiencia en cada uno de los cursos ejecutados en el marco del Programa. Esta información puede ser utilizada por los centros para evaluar y reorientar sus acciones.

En los testimonios de las mujeres participantes se puede observar la valoración que estas le dan al proceso de aprendizaje práctico en empresas, no solo por que les permite complementar su formación específica en el oficio aprendido, sino por que les permite desarrollar las competencias de relacionamiento y contacto con el mundo laboral.

"Se me han abierto las puertas y el hecho que haya tenido cursos ha sido una facilidad para que me acepten rápidamente y pueda desenvolver con más confianza dentro de la empresa. Estoy haciendo la práctica en Aldeas Infantiles SOS, estamos llevando a cabo la campaña "Siembra Amor", mi trabajo es más con clientes, buscar apoyo, apadrinamiento, convencer a la gente para que se haga miembro activo y de su aporte para la Aldea. En el diario de la pasantía podemos redactar nuestro trabajo de práctica. Es útil porque en alguna medida estamos calificándonos el trabajo que hacemos en la práctica. (Patricia Gonzáles Agente de Ventas – Chuquisaca

"La verdad es que nunca había trabajado, aquí entré hacer mi práctica con miedo, trabajé con el Ing. Robles, muy buena gente, tuvo paciencia conmigo, era tímida y no hablaba con nadie y con el tiempo aprendí a hacer todo, me desenvuelvo bien, todos me conocen en el INFOCAL, más de cinco meses que estoy aquí, me desempeñé bien y me dieron una oportunidad." (Faviola Chavez – Computación Santa Cruz).

"El dueño ha visto cómo trabajaba, soy puntual, no faltó y me preguntó que tome la decisión si quiero seguir, y me ha dado un contrato para que esté hasta el día que yo quiera" (Lorenza Veizaga Mamani – Mecánica Automotriz Sucre").

"La pasantía fue una experiencia positiva, he aprendido a tener gran responsabilidad, a hacer de mis flaquezas cosas buenas y a no desesperarme. He tenido tropiezos pero ninguno sin respuesta o sin arreglo. He aprendido mucho pero sé que me falta aún más, que solo es el principio." Lizzte Cachi Segales (Confeción de Ropa Deportiva - La Paz)

"La práctica me ayuda en muchos aspectos. En INFOCAL hacemos más teoría pero como ahora estoy haciendo la práctica para mí es mejor, estoy aprendiendo mucho más. Estoy utilizando el Diario de Pasantía y me ayuda para anotar todo lo que hago en las prácticas". (Elena Garrido – Chuquisaca)

"Aprendí a trabajar soldadura en montaje, mis demás compañeros tiene mucha confianza en mi trabajo, pero me siento limitada respecto a otras áreas en las que ellos trabajan. (Dolly F. Ugarte – Cochabamba).

"Adquirí experiencia tratando con el público. Y la dificultad que enfrento es la negativa de algunas personas ante el ofrecimiento de algún producto" (Aida Ampuero Técnica de Ventas Chuquisaca).

"He ido a un lugar donde no conocía a nadie, pero luego empecé a hacer amistades y no me sentí tan sola y me hicieron sentir mejor". (.Ruth Meruvia Atención de Eventos Chuquisaca.)

"Practico todo lo que nos han enseñado en teoría, ofrecer el producto, cómo, a qué personas es muy difícil a veces convencer, pero cuando dicen no hay que saber, ante una negativa no tenemos que desanimarnos, hay que seguir. El Diario de Pasantía es muy útil, porque ahí nos califican los señores, para ver si somos cumplidas o no." (Maria Rosario Chumacero Agente de Ventas - Chuquisaca).

En algunos testimonios también se pueden apreciar la toma de conciencia con respecto a las barreras de género que algunas mujeres enfrentaron en su fase práctica

"En mi caso fue útil la pasantía porque nos alientan como mujeres que somos, uno va a algún taller y le dicen no, por ejemplo, en algunos talleres había varones, en las sastrerías, ellos decían no, dudaban, mientras que luego de la orientación fuimos con más ganas de superarnos y les decíamos queremos practicar y las señoras nos decían bueno. Nos ayudó bastante, más que todo a expresarnos, a poder hablar." (Participante en curso de Camisas - Tarija).

"A una mujer no la toman en serio, tienen una desconfianza total, pero habría que ir ganando más confianza con los dueños de los talleres. Quiero llegar a eso, vencer y lograr lo que he estudiado en INFOCAL, puesto que es una gran ayuda para las mujeres." (Sonia Carmona - Mecánica Automotriz Chuquisaca)

"Tengo dificultades en mi práctica porque cada movilidad tiene diferente motor, a veces son duros y necesitamos más fuerza y pedimos ayuda a los ayudantes. Pienso quedarme definitivamente en el taller, porque hay movildades que no llevan carburador y mi esposo ha hecho esos cursos y él se va dedicar a movildades a inyección y yo a carburador." (Sofía Rospigliozzi Franco Mecánica Automotriz - Chuquisaca)

"Estudí carpintería y tapicería, hice mi práctica en INFOCAL con el Profesor Jaime Hoyos, me gustó mucho el curso, aprendí a barnizar, a tapizar y estoy muy feliz porque puedo trabajar en cualquier parte, aunque a veces los hombres nos rebajan pero tenemos que seguir adelante." (Guadalupe Gira. Tarija.)