

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO REGIONAL PARA LA FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL DE MUJERES DE BAJOS INGRESOS

CAPITULO 1

DE LOS FUNDAMENTOS DE UNA POLÍTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

A. El género como instrumento de análisis

Las personas satisfacen sus necesidades afectivas, materiales, sociales y culturales a través de una variedad de recursos además de los ingresos. La posibilidad de las mujeres de acceder a los recursos está muy relacionada con su posición y la valoración que tienen en la familia y en su comunidad, así como también con la cantidad y variedad de redes sociales que integran, con las maneras en que las políticas sociales definen a sus beneficiarios, con las oportunidades de trabajo que el mercado ofrece a las distintas generaciones de hombres y mujeres.

La mayor vulnerabilidad de las mujeres de caer en situaciones de pobreza y las mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado tiene que ver con las desventajas sociales frente a los varones para acceder y controlar los recursos, con su menor participación en las instituciones y con la menor valoración social que reciben sus actividades y capacidades.

Entre otros factores responsables de esta situación cabe destacar la división sexual del trabajo, la valoración social diferente de los trabajos realizados por las mujeres y hombres, las ideas sobre lo que debe ser y hacer las mujeres y hombres explican que la pobreza femenina y las posibilidades de acceder a la educación y capacitación sea diferente a la de los hombres.

El trabajo doméstico y de cuidado a los otros exige a las mujeres una gran cantidad de energía sobre todo en lugares con un escaso desarrollo de infraestructura, les resta tiempo para participar en las organizaciones de su comunidad y tienen menores oportunidades para acceder al mercado de trabajo. Las mujeres sobre todo las de menores recursos, deben transar la calidad del trabajo por la flexibilidad que les es necesaria para armonizar su doble presencia en la familia y en el trabajo remunerado.

Las concepciones culturales acerca del valor de las mujeres, de las relaciones que ellas deben establecer con sus padres, hermanos y marido y sobre lo que les está permitido hacer, impiden el desarrollo de sus capacidades para enfrentar la pobreza e incorporarse al mercado de trabajo en condiciones de menor precariedad.

Los factores de la pobreza de la mujer se asocian más a la familia que en el caso de los hombres. La enfermedad de los hijos, la muerte o abandono del marido, el nacimiento de hijos son algunas de las causas por las cuales las mujeres caen en la pobreza, abandonan la formación laboral y se retiran del mercado. Para los hombres, la pobreza esta más relacionada a su ingreso al mercado de trabajo.

De lo anterior se puede deducir que para aumentar la empleabilidad de las mujeres no bastan medidas como incrementar la escolaridad, mejorar la capacitación laboral y facilitar su acceso al crédito y los recursos productivos. Además es necesario reinterpretar, cambiar la valoración que merecen las tareas femeninas y el trabajo que ellas realizan. Se trata también de debilitar la rígida división sexual de trabajo y de fortalecer a las mujeres para que sean más independientes en sus decisiones y puedan llevar a cabo sus proyectos personales.

B. Los desafíos de una política formativa con perspectiva de género

Entre las escasas certezas de las que se dispone en los tiempos actuales, quizás la que cuenta con mayor unanimidad de criterios refiere a una concepción del Desarrollo Humano que pone a las personas como centro y meta del mismo y, para ello, otorga a la educación en general y a la formación profesional en particular un rol protagónico en el proceso de expansión de las oportunidades y en el esfuerzo por disminuir – y si es posible erradicar - todas y cada una de las manifestaciones de la exclusión social, entre las que -sin duda- las que atañen a la mujer y, en especial al empleo femenino, adquieren una significación incuestionable. El desarrollo económico y social no puede ser asegurado de manera sostenible sin que haya total participación, consciente y efectiva de las mujeres y sin, embargo continúan imponiéndoseles restricciones, segmentaciones y sobre exigencias que obturan su acceso al empleo y al desarrollo profesional y personal lo que constituye uno de los más extendidos e irritantes mecanismos limitantes del ejercicio pleno de la ciudadanía.

De ahí la necesidad de generar, desde las instituciones educativas, políticas activas que den prioridad a las oportunidades educacionales de las mujeres, respetando su diversidad y eliminando prejuicios y estereotipos, promoviendo y mejorando la formación profesional y la educación técnica de la mujer en el entendido que, a través de estas políticas, no sólo se puede alcanzar el mejoramiento de las posibilidades y del desarrollo femenino sino promover el progreso social y económico general.

En este fin de siglo, la definición de una política formativa exige tener presente que la formación tiene tanto una utilidad individual como colectiva y que, por ello ha de estar en todo momento estrechamente **vinculada con y en función** de las peculiaridades y requerimientos que plantean los procesos del desarrollo en general y los procesos productivos en particular. Si bien este rol de la formación parece mantenerse inalterable, en la actualidad se asiste a un proceso de redefinición y adaptación de la formación profesional en función de las transformaciones que tienen lugar en los ámbitos en los que ella se mueve. Cuando a estas exigencias debe adicionársele la dimensión de género, esto implica atender, como mínimo, tres ámbitos de acción que, a su vez, se constituyen en los grandes desafíos para el diseño y la definición de una política: **el pedagógico, el institucional y el de focalización en las necesidades y singularidades de las mujeres**

1) **El desafío pedagógico:** es el de formar para un escenario económico y laboral incierto y para un nuevo paradigma productivo y tecnológico. Nadie está a salvo de las consecuencias de la innovación y la incertidumbre reinante sólo parece transitable mediante una formación para la empleabilidad que procure contenidos ocupacionales de amplio espectro, con sólidas bases de educación científico-tecnológica y capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes.

En este escenario cuya única certeza es precisamente la incertidumbre y la

vertiginosidad del cambio, el complejo desafío de la educación para el trabajo pasa por preparar a sus educandos para una movilidad ocupacional constante lo que, desde el punto de vista técnico-pedagógico, hoy se traduce en dos líneas de acción bien definidas: formación para la empleabilidad y formación por competencias.

➤ Formar para la empleabilidad, exige, en primer lugar, formar para un aprendizaje permanente y para un aprendizaje complejo que implica: aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser. Significa, en primer lugar aportar una amplia base científica y tecnológica que permita a hombres y mujeres responder al qué, al porqué y al para qué de la actividad o el proceso a emprender y, en segundo término, incluye el aporte de una orientación e información sobre el mercado educativo y de trabajo que despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades. Y, complementariamente, debe extremar los esfuerzos para fortalecer la responsabilidad, la capacidad de cada persona de gestionar su propio itinerario profesional. Por su lado, sólo con un capital de esta naturaleza se podrá rescatar a los sectores más desprotegidos económica y socialmente y prepararlos para que ante la pérdida y contracción de los puestos de trabajo tradicionales puedan adquirir movilidad e incluso capacidad para la búsqueda de sus propias salidas laborales mediante el empleo independiente, microempresarial o en aquellas actividades que, aún pueden resultar competitivas pese a su limitado nivel de apropiación tecnológica. Estos parámetros son especialmente válidos para mujeres jóvenes o adultas que tienen la responsabilidad de ser el único sustento del hogar, etc.

➤ El desarrollo de las capacidades y la formación por competencia: aparece estrechamente vinculada con la innovación en tecnologías blandas y con el nuevo perfil de trabajadores y está causando una verdadera revolución en la forma de mirar la educación. En la actualidad se entiende por competente a la persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlos en una variedad de contextos y organizaciones laborales. Supone conocimiento razonado ya que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere. La preocupación por el logro y por la consecución de resultados siempre constituyó un objetivo de la formación pero lo que hoy aporta no tanto el concepto como el significado que el nuevo paradigma le otorga es que abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, llega a lo que el individuo es en su afectividad buscando un enfoque integrador en el que el individuo debe poner en juego, desde su ser, todo su saber y su saber-hacer. Antes el trabajador era considerado calificado en la medida que probaba su capacidad de respetar una norma de comportamiento previamente definida con independencia de él. Hoy, el y la trabajadora tienen que enfrentar el dilema de la gestión; tomar decisiones complejas en el mismo momento de la acción; asumir responsabilidades personales ante situaciones imprevistas, lo que implica una actitud social de implicación que moviliza fuertemente la inteligencia y la subjetividad de la persona.

Estas nuevas condiciones imponen la noción de competencia, dado que ella es inseparable de la acción y es puesta a prueba en la resolución de problemas. A su vez, estas condiciones unen fuertemente la concepción de competencia con la de empleabilidad. En definitiva, la empleabilidad no es otra cosa que la capacidad de "engendrar los tipos de competencia y calificación que permiten a las personas encontrar, crear, conservar, enriquecer su puesto de trabajo y pasar de uno a otro obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional" (M.A.Ducci, 1997).

La formación por competencia impulsa y exige la estrecha interrelación entre los sistemas formativos y el sector productivo, en cuanto éste tiene la responsabilidad de colaborar y aportar en la identificación de las necesidades y de las competencias

requeridas y, paralelamente, en la medida en que esta concepción permite desarrollar competencias transversales, necesarias para múltiples ocupaciones y ramas de actividad, faculta una mayor movilidad de los y las trabajadoras y permite prepararlas para desarrollar su propio itinerario ocupacional y formativo y poder adaptarse a la desigual y fuertemente heterogénea organización productiva y tecnológica que presenta el país. Para una amplia proporción de la población boliviana, los trabajos disponibles siguen siendo de baja calidad y las tareas, en aquellos sectores cuasi artesanales de la industria que aún sobreviven o en el trabajo informal y la microempresa aún son repetitivas y parcializadas no demandando las exigencias de polivalencia y multidisciplinariedad señalados. Modernidad y marginalidad coexisten y se desarrollan en esta nueva etapa de crecimiento. En América Latina, nueve de cada diez nuevos puestos generados están en el sector servicios; pero por cada nuevo puesto de trabajo habilitados en los servicios de alta calidad se crean nueve en los de servicios informales. Paralelamente, se detecta crecimiento en los puestos de trabajo en microempresas los que, si bien no pueden por ahora compensar la pérdida de plazas de la industria tienden a mejorar la calidad del empleo informal, e incluso en algunos servicios presentan altas exigencias formativas y tecnológicas, como puede ser el área del software y su soporte técnico, las telecomunicaciones, etc. convirtiéndose en opciones válidas de creación de empleo, aunque continúen manteniendo condiciones de inestabilidad y desprotección laboral y social fuertes.

Por tanto, un programa formativo hoy y, en especial, cuando está dirigido a mujeres debe de encontrar "soluciones pedagógicas" que las instrumente tanto para resolver los problemas inmediatos y puntuales de inserción como para poder, por sí, en el futuro adaptarse a nuevas e impensadas demandas y alternativas ocupacionales.

2. **El desafío institucional:** es el transversalizar con la perspectiva de género tanto el accionar como las políticas formativas. La concepción de la formación ha cambiado. Si bien siempre fue entendida como un hecho educativo, se la vinculaba prioritariamente al mundo de la producción y el trabajo. Hoy se enfatiza su carácter educativo al aceptar que confluye junto a otras modalidades y ramas de la enseñanza en el desafío de dar cuenta de la necesidad de las personas de acceder a una *formación y educación a lo largo de toda la vida*. Las barreras entre lo manual y lo no manual y entre el pensamiento y la ejecución se han modificado. Es la combinación equilibrada de saberes fundamentales, de conocimientos técnicos y de aptitudes sociales. la que le da a la persona el conocimiento general y transferible al empleo. Por tanto, es fundamental establecer un continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje que se inicia en la niñez y continúe a lo largo de la vida, pero también un continuo entre la familia, la educación formal, la formación profesional, el sector productivo, la comunidad, etc.

Los instrumentos básicos para gestionar esta nueva realidad son la articulación y la concertación y en las actuales experiencias dichas articulaciones deberían ser tanto horizontales como verticales: Horizontales: a) al interior de la propia institución para la transferencia de metodologías e instrumentos; b) con el contexto local en el que la institución se halla insertas para obtener un buen diagnóstico y pertinencia en los perfiles y en los contenidos; c) con otras instituciones como estrategia de obtención de apoyo y reconocimientos y complementación pero también como un aspecto más de la formación orientada a la promoción. Verticales a) con otros programas o instituciones más amplios a nivel nacional, regional o internacional; b) dentro del continuo educación formal - formación profesional - capacitación para el trabajo para construir los corredores de la formación permanente.

Paralela y complementariamente, aparece la combinación de estrategias de formación

inicial y masiva con acciones específicas o coyunturales, el apelar a la formación escolarizada pero también a metodologías de enseñanza a distancia, multimediales, etc. Y por último, la concertación de objetivos y estrategias entre los diversos actores que otorga viabilidad política y sustentabilidad a las acciones.

El proceso de integración de la perspectiva de género en este escenario implica articular y complementar acciones específicas como hacer que las cuestiones y especificidades de mujeres y hombres constituyan una dimensión integral en la planificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las estrategias a todo los niveles encaradas por el sistema de formación profesional, potenciando las articulaciones posibles y los recursos escasos y asegurando la replicabilidad y sostenibilidad de avances y acciones.

3.- El desafío de la focalización de las singularidades y necesidades de las mujeres: es el de incidir en y mejorar las perspectivas laborales de las mujeres en un entorno de cambios. La pregunta clave a hacerse es de qué manera los cambios productivos, tecnológicos y organizacionales afectarán la posición de la mujer en el mundo del trabajo. ¿Estos cambios, profundizarán las discriminaciones existentes, crearán incluso nuevas desventajas para las mujeres trabajadores o minimizarán la segmentación del mercado por género aumentando las oportunidades para lograr una mayor igualdad entre los sexos?.

Los estudios disponibles muestran que los procesos de globalización y creciente integración regional significan tanto ventajas como desventajas para las mujeres por lo que no es posible constatar una evolución homogénea y unidireccional. No obstante lo cual, la opinión mayoritaria es escéptica en cuanto a los efectos positivos de estos procesos salvo que se desarrollen políticas, programas y mecanismos específicos que contrarresten los impactos negativos y que eviten profundizar las brechas entre las propias mujeres, entre las altamente calificadas y las semi o no calificadas.

En las actuales circunstancias para mejorar la inserción profesional y laboral de las mujeres parece imprescindible:

- Estrechar los vínculos entre el sistema formativo y el sector productivo y sensibilizar a los actores para apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales en forma tal de otorgar un nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas aprovechando su correspondencia con los perfiles ocupacionales emergentes del nuevo paradigma productivo y organizacional, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y la preservación del medio ambiente
- desarrollar en ellas competencias claves para la empleabilidad que le permitan proyectarse, adaptarse y cambiar su entorno
- apoyarlas en la elaboración de un proyecto personal viable de empleo y formación que pueda actuar como eje estructurador de su proceso de aprendizaje;
- mejorar y diversificar su participación en la formación profesional y técnica de modo de asegurarles i) movilidad horizontal mediante el direccionamiento hacia actividades dinámicas y con altas potencialidades de desarrollo en forma tal de romper con la división sexual del trabajo que, tradicionalmente, ha reservado a las mujeres las tareas menos calificadas, más repetitivas y prescindibles; ii) movilidad vertical para que pueda acceder a las funciones de gestión, supervisión y dirección tanto en las áreas en las que se encuentran sub-representadas como en las que son mayoría pero en las que han tenido notorios techos para su desarrollo profesional; iii) el acceso y dominio de las nuevas

tecnologías y las formaciones innovadoras que las desencasillen profesionalmente y a la autogeneración de empleo a través de una mejor y más sólida preparación para la creación y el desarrollo de actividades empresariales;

➤ ofrecerles mecanismos de apoyo económico y doméstico tales como becas, servicios de guardería, etc.

Entre todas estas consideraciones, resulta especialmente importante detenerse en cuáles podrían ser competencias claves para la empleabilidad, desde una perspectiva de género.

Si bien existen diversas categorizaciones, la mayoría de ellas –más allá de matices y designaciones - reconocen la existencia de competencias básicas, transversales, actitudinales y técnico-sectoriales.

Las competencias básicas refieren fundamentalmente a la capacidad de aprender, y en especial de aprender a aprender. La capacidad de aprender a aprender afirma la erradicación definitiva de la concepción de que es posible aprender de una vez y para siempre así como de la fantasía omnipotente que la escuela puede reproducir todo el conocimiento en el microcosmos del aula. Requiere de instrumentaciones básicas como la idoneidad para la expresión oral y escrita y del manejo de la matemáticas aplicadas y pone en movimiento diversos rasgos cognitivos entre los que es posible destacar:

- ✓ aprehender el significado de las cosas: Una base sólida de cultura general da al /la ciudadano/a los medios para ser capaz de situar y comprender, de manera crítica, las imágenes y los datos que le llegan de fuentes múltiples,
- ✓ capacidad de comprender y crear: la aptitud para observar, el sentido común, la curiosidad, el interés por el mundo físico y social, la voluntad de experimentación, etc.
- ✓ la capacidad de tener criterio y tomar decisiones: la capacidad de establecer una secuencia lógica en el abordaje de una situación, la competencia para establecer clasificaciones con principios excluyentes, la capacidad de elaborar criterios de elección, etc.

Las competencias transversales: destinadas a adaptarse a lo que vendrá o para las “certidumbres de lo incierto” (M.A.Salle, 1999)

- ✓ El desarrollo de culturas tecnológicas con el dominio de nuevas forma de administración y gestión de la información
- ✓ .La cultura de la iniciativa y el emprendizaje,
- ✓ La capacidad de integrar y desarrollar una visión holística de los problemas y alternativas

Las competencias actitudinales: o para “abordar las incertidumbres” (M.A.Salle, 1999) eliminar las autolimitaciones y aprender a construir proactivamente el futuro En este terreno, las mujeres han de superar importantes barreras mentales y sociales que limitan su posicionamiento y *empoderamiento*, y que van mucho más allá de la idoneidad o no de sus conocimientos, formación y experiencia laboral

- ✓ Crecimiento personal (reforzamiento de la identidad y seguridad personal y de género, promoción de estrategias de autoestima; autoaceptación y manejo de la culpa, auto-responsabilidad y protagonismo en el propio proceso o itinerario de empleo-formación;
- ✓ Desarrollo de la iniciativa (liderazgo, organización y planificación, manejo de la gestión del riesgo, fomento de la toma de decisiones e incremento del margen de maniobra)

Las competencias técnico-sectoriales: para “adaptarse a las escasas certidumbres” en relación a los tiempos que vienen. Para las mujeres ello significa:

- ✓ el aprendizaje de competencias no tradicionales (la diversificación de competencias),
- ✓ el acceso a nuevos nichos de empleo (la creación de nuevas competencias)
- ✓ la valorización de viejas competencias, desempeñadas históricamente por las mujeres de manera gratuita dentro del hogar (promoviendo la autovalorización, la innovación y el marketing en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo).

C.- *La institucionalización de la perspectiva de género en el INFOCAL*

1. Antecedentes

En 1992 luego de realizar los estudios de diagnóstico referidos a su viabilidad ejecutiva, el INFOCAL procede a iniciar el Proyecto Piloto de “Capacitación Profesional de la Mujer” en tres centros departamentales del eje central de Bolivia. La Paz, Cochabamba y Santa Cruz. Este programa contó en esa etapa y en la fase de extensión (1994-1998), con la cooperación financiera del gobierno de Holanda.

Con anterioridad a este proyecto, el INFOCAL ofrecía cursos en el área de la confección textil y otros tradicionalmente femeninos, a los que asistían mujeres que representaban más o menos un 2% de la matrícula de la institución a nivel nacional. Un año después de iniciados los cursos el porcentaje de la matrícula femenina ascendió a un 30% aunque el porcentaje mayor se situó en los sectores tradicionalmente femeninos, la importancia que se le dio inicialmente a la promoción de la participación de mujeres en los programas de la institución cambió el panorama general de la misma.

El trabajo se dirigió a crear un marco metodológico y conceptual desde la perspectiva de género, que posibilite la promoción de mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas fortaleciendo las áreas tradicionales, a través de su revisión y adecuación a los niveles tecnológicos requeridos. Las acciones se dirigieron a:

- Cualificar la oferta dirigida a mujeres
- Incorporar a mujeres en áreas no tradicionales
- Desarrollo curricular en nuevas áreas de capacitación con alta demanda femenina
- Capacitación del personal en la perspectiva de género
- Promoción y difusión del Programa.

Como una línea de acción, en la estrategia de capacitación, se propuso un trabajo que oferte una formación integral para la mujer, donde se considere como parte de la capacitación los talleres de género, los módulos sociolaborales y los cursos de nivelación. Se impartieron cursos de nivelación para las mujeres que optaron por cursos en áreas no tradicionalmente femeninas, asimismo se dictaron cursos de lenguaje y matemáticas para aquellas mujeres de todas las áreas que requerían instrumentos básicos. En La Paz se dictaron además cursos de gestión y administración de pequeñas empresa para grupos de mujeres con aptitudes para el autoempleo o la conformación de empresas solidarias.

La población participante estuvo constituida por mujeres de bajos recursos e instrucción, lo que condicionó el tipo de demanda de capacitación. Este problema determinó que el programa promueva el ingreso de mujeres con mayores niveles de instrucción de modo de mejorar la permanencia en los cursos de mayor duración,

(mujeres, jóvenes bachilleres de Colegios Fiscales, (no pagos) sin posibilidades de acceder a la instrucción universitaria, y básicamente a trabajadores de las empresas que aportan al Infocal) Asimismo el proyecto ofertaba cursos modulares con fases sucesivas y diferenciadas de capacitación para adultas, con responsabilidades en el hogar y en la crianza de niños y de acuerdo a sus diferentes grados educativos y aptitudes.

De una manera constante el programa promovió una reflexión al interior del INFOCAL sobre la necesidad de transversalizar los principios del programa y la perspectiva de género. Tres años después de iniciado el Directorio Nacional aprobó una política de igualdad de oportunidades como un marco de referencia necesario para su sostenibilidad. Esta política permite hoy dar continuidad y fortalecer las acciones desarrolladas a través de la implementación del programa FORMUJER que cuenta con financiamiento del Banco Interamericano de desarrollo.

2. Descripción del programa FORMUJER

La Fundación Nacional INFOCAL inicia en mayo de 1998 el “*Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos*”, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo, coordinado técnicamente por CINTERFOR/OIT y en el que participan 3 países de la región, Argentina, Bolivia y Costa Rica.

El objetivo general del Programa se dirige a incrementar la productividad y las oportunidades de empleo de las mujeres de bajos ingresos, a fin de apoyar la contribución de éstas al desarrollo y al proceso de reducción de la pobreza en la región.

En este marco se hace necesario generar condiciones favorables en las instituciones de formación profesional para una participación igualitaria de las mujeres, elevando el nivel técnico y la gama de opciones de profesionalización, adecuando la oferta formativa a las demandas reales del mercado y de las beneficiarias.

Para el logro de estos objetivos el Programa se propone:

a) un enfoque integrador y sistémico, con inclusión del mayor número de factores intervinientes y especialmente atento a estimular en las Instituciones de Formación el desarrollo de articulaciones, aprovechando y complementando todas las disposiciones, experiencias e instrumentos ya desarrollados para incorporarles el enfoque de género. De igual modo, se ofrecerán metodologías e instrumentos que siendo desarrollados por *FORMUJER* para atender las singularidades y necesidades de las mujeres- incrementarán al mismo tiempo la capacidad técnica y de innovación de la Institución.

b) la actuación en un doble escenario, nacional y regional, otorgándose un rol preponderante a la recuperación permanente de experiencias, metodologías y herramientas ya probadas y desarrolladas a nivel regional y mundial en forma tal de avanzar colectivamente, dar continuidad a los esfuerzos y a lo ya aprendido, maximizar y compartir recursos, enriqueciéndose de la comparación internacional. La coordinación técnica de CINTERFOR/OIT se constituye en el elemento clave para viabilizar esta retroalimentación entre países, instituciones y protagonistas de la formación profesional porque faculta la circulación e intercambio de información, el acceso a actividades de asistencia técnica generadas por CINTERFOR, por la OIT o por cualquiera de las múltiples entidades asociadas así como el acceso a asesoramiento y consulta con los principales centros de generación de conocimiento o

con especialistas en la materia. En esta línea, *FORMUJER* viene a recoger y continuar los esfuerzos y experiencias realizados desde larga data por la OIT, a nivel internacional, por CINTERFOR/OIT, en la región y por las Instituciones de Formación co-ejecutantes, en pos de la igualdad de oportunidades, especialmente, en lo que refiere a la promoción y mejoramiento de la formación profesional y la educación técnica de la mujer. En este sentido, constituye un antecedente especialmente significativo el Programa de Promoción de la Participación de la Mujer en la Formación Técnica-Profesional en América Latina, (1992), co-ejecutado por CINTERFOR/OIT, el Centro de Formación de Turín y la Consejería para la Mujer Trabajadora de la OIT en el que participaron activamente Argentina y Costa Rica y el INFOCAL recibió permanentemente asesoramiento técnico para su Programa de Género.

c) la promoción de un modelo de gestión cuyos presupuestos son i) la flexibilidad para recuperar y adaptar las prácticas, fortalezas y peculiaridades institucionales; ii) la articulación y complementariedad no sólo entre los tres países participantes sino con otras organizaciones internacionales, nacionales y locales afines; iii) la coordinación y concertación de objetivos y estrategias para asegurar la sostenibilidad y promover la innovación metodológica y herramental y iv) el multiprotagonismo para estimular la participación de empresarios, sindicatos, actores comunitarios y beneficiarias/os.

d) el desarrollo de experiencias pilotos nacionales para probar, validar y evaluar metodologías y estrategias en situaciones diversas pero con una unidad de criterio y de objetivos estratégicos y metodológicos lo que genera desarrollo incremental y conduce a la sistematización permanente.

El programa comprende la realización de 2 Subprogramas:

1: Desarrollo de una nueva metodología y ejecución de proyectos pilotos de formación técnico profesional.

2: Promoción, disseminación regional, monitoreo y evaluación del programa.

1.1 Subprograma 1: Desarrollo de una nueva metodología y ejecución de proyectos piloto de formación técnico profesional.

Tiene como ejes principales de trabajo: el relacionamiento con el sector productivo, la revisión y actualización de desarrollos curriculares y de materiales didácticos, la implementación de metodologías y estrategias complementarias al dictado de cursos en el INFOCAL y la ejecución de cursos de capacitación y formación.

El relacionamiento con el sector productivo se visualiza como fundamental para lograr su participación en la identificación de especialidades y familias ocupacionales con potencialidad presente y en el mediano plazo para la inserción de mujeres, la adecuación de los diseños curriculares para que respondan a los requerimientos de competencias del mercado de trabajo y el monitoreo y complementación de las acciones formativas a través de pasantías y prácticas laborales de las mujeres capacitadas.

La revisión y actualización curricular de las especialidades seleccionadas busca responder a las demandas actuales del mercado de trabajo, y facilitar la participación de las mujeres en nuevas tipologías ocupacionales. Esta revisión incluirá la elaboración e inclusión en la currícula de módulos instruccionales, concebidos de acuerdo a los nuevos lineamientos en materia de formación por competencia y estarán destinados a la formación para la empleabilidad y para la ciudadanía.

Las metodologías y estrategias complementarias se conciben como componentes del itinerario formativo y están dirigidas a promover, apoyar y fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje e incorporar, en todas sus instancias y de manera sistemática,

la consideración de las especificidades y necesidades de mujeres y hombres en el entendido que, de esa manera, se estará contribuyendo a incrementar la participación de mujeres en la institución y asegurar su permanencia.

En esta línea de trabajo se inscriben:

- A) el diseño e implementación de un sistema de orientación profesional y ocupacional que acompañe y apoye a la persona desde el momento en que se acerca de la institución hasta la culminación de sus estudios ;
- B) la instrumentación de mecanismos de información sobre demanda y oferta de formación y capacitación de recursos humanos, con especial atención a la detección de alternativas ocupacionales y de formación para mujeres;
- C) la capacitación de formadores e instructores en la aplicación de metodologías diseñadas por el Programa para incorporar, en los procesos educativos, la dimensión de género y la creación y manejo de un ambiente incentivador de la participación de las mujeres;
- D) la implementación de un programa de becas dirigido a las mujeres con menores ingresos y mayores dificultades para acceder y permanecer en la formación.

Las acciones formativas tendrán carácter piloto y de validación de metodologías y estrategias tendientes a fortalecer al sistema INFOCAL en la construcción de una oferta formativa que responda a las nuevas perfiles demandados por el mercado de trabajo y que incluya de manera sistemática la consideración de las posibilidades y necesidades de las mujeres, en especial de las que constituyen el grupo meta de FORMUJER .

1.2 Subprograma 2:

Contempla entre sus componentes:

La ejecución de una estrategia de comunicación interna y externa y de una campaña multimedial de sensibilización e información sobre el trabajo y la formación de las mujeres ,

b) el diseño de metodologías de sistematización y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje;

c) la diseminación de la experiencia y metodologías desarrollados en el país y a otros países de la región.

La estrategia de comunicación pondrá un énfasis especial en el rol que le cabe al sector empresarial en el trabajo y la formación de las mujeres y en la promoción del Programa FORMUJER por lo que incluye acciones dirigidas a las beneficiarias, a los empresarios/as y al entorno social, donde se desarrolla el programa, apoyando procesos de reflexión y análisis sobre estereotipos de las opciones ocupacionales y desempeño laboral femenino.

Asimismo se diseñarán metodologías para la *sistematización y evaluación de las experiencias* y procesos desarrollados que incorporen el enfoque de género, y el registro de las estrategias de intervención.

El programa contribuirá e impulsar procesos de información y comunicación, mediante acciones de promoción, generando el intercambio y difusión de información y sensibilización de los diferentes actores: formadores, empresarios y beneficiarias.

Se priorizarán acciones de *diseminación* de los principios del programa, las metodologías, productos, resultados de las investigaciones y estudios de mercado y experiencias desarrolladas en los países participantes.

Capítulo Dos

DE LOS ACTORES: SUS ROLES Y RESPONSABILIDADES

A. Los actores intervinientes en la ejecución del Programa FORMUJER son:

- **El Banco Interamericano de Desarrollo**, a través de su Representación en Bolivia y de la Unidad para la Mujer en el Desarrollo en Washington
- **EL Centro Interamericano de Investigación y Documentación para la Formación Profesional, CINTERFOR/OIT** a través de la **Coordinación Técnica Regional**
- **La Dirección Ejecutiva Nacional de INFOCAL**: Director Ejecutivo Nacional y la Unidad Coordinadora de FORMUJER (Coordinadora Nacional, Enlace empresarial, asistente administrativo y asistente secretaria).
- **Las Fundaciones Departamentales de INFOCAL**: Directores Ejecutivos, Directores técnicos, Coordinadoras de género y equipo técnico, docente y administrativo.
- **Los Gremios empresariales y empresarios/as**, Confederación y Federaciones de Empresarios Privados de Bolivia y empresarios/as de los diferentes sectores económicos.
- **La población beneficiaria**

B.- Roles y responsabilidades de los actores

- **El Banco Interamericano de Desarrollo**: co-financia supervisa, aprueba y monitorea la ejecución del programa
- **CINTERFOR/OIT** es responsable de la supervisión técnica y la coordinación regional y de asegurar una unidad de criterio en lo conceptual y metodológico entre los países participantes, implementar procedimientos para la contratación de consultores/as internacionales, adecuar instrumentos y metodologías, y sistematizar y disseminar las experiencias desarrolladas.
- **La Dirección Ejecutiva Nacional** .Es la instancia responsable de dirigir, orientar e implementar las metodologías e instrumentos necesarios, para desarrollar los componentes previstos, impulsar una relación fluida y transparente con los centros ejecutores del programa así como de supervisar y asegurar una correcta ejecución presupuestaria.

La DEN tiene las siguientes responsabilidades:

1. Evalúa las solicitudes de fondos para la implementación de las actividades aprobadas y consensuadas en los planes operativos y procede a los desembolsos siempre y cuando el Centro Departamental haya cumplido con los requisitos exigidos y el BID haya desembolsado los recursos correspondientes.
2. Difunde las normas y procedimientos administrativos y técnicos aplicables al Programa.
3. Organiza e impulsa el relacionamiento con el sector empresarial a través de los Comités Asesores y los gremios empresariales nacionales

4. Suscribe convenios de cooperación interinstitucional.
7. Califica y aprueba los Planes de Operaciones Anuales (POAs), y en base a éstos elabora y presenta para su aprobación el Plan de Operaciones Anual Nacional al BID y a la Coordinación Regional.
8. Califica y aprueba los informes técnicos y financieros trimestrales y los consolida a nivel nacional,
9. Coordina actividades y mantiene relaciones con otras instituciones afines,
10. Promociona y difunde los resultados de las actividades del Programa a nivel nacional e internacional.
11. Supervisa, monitorea y evalúa la ejecución del Programa atendiendo a :
 - la ejecución de las actividades conforme a los objetivos, estrategias y modalidades operativas aprobadas en el POA departamental y Nacional;
 - el logro de los impactos previstos en la población meta y la implementación de un sistema de medición de los resultados;
 - el uso adecuado y eficiente de los recursos, conforme a los procedimientos del BID;
 - la elaboración de informes técnicos y financieros de los Centros Departamentales;
 - la realización de evaluaciones y auditorías
- **Las Fundaciones Departamentales de INFOCAL:** son los centros ejecutores de las políticas y metodologías propuestas. La Coordinación nacional promoverá una gestión centrada en la articulación y coordinación entre todas las Fundaciones participantes, velando por la unidad de criterios y recuperando y adaptando fortalezas institucionales por región, de modo de maximizar los recursos y los desarrollos en cada centro.

Las Fundaciones departamentales tienen las siguientes responsabilidades:

1. Analizar, adaptar y operacionalizar la introducción del enfoque de género y el de competencias laborales promovidos por la DEN;
2. Orientar su servicio a la demanda captada a través de diferentes técnicas y métodos aprobados en las instancias pertinentes;
3. Intercambiar y socializar en el sistema los resultados obtenidos en los procesos impulsados por FORMUJER;
4. Canalizar sus necesidades y demandas a la coordinación nacional en la DEN;
5. Adaptar instrumentos y metodologías dirigidas a homogenizar la información de todo el país en una sola base de datos;
6. Cumplir con los lineamientos del presente reglamento;
7. Designar al personal necesario para cumplir la contraparte y los objetivos del programa así como con recursos propios las categorías financieras de contraparte;
8. Planificar en su programación anual y asegurar la infraestructura, equipamiento y los/as docentes necesarios para el desarrollo de los cursos planificados en el marco del Programa;
9. Ejecutar los planes operativos aprobados conjuntamente con la coordinación nacional;

10. Elaborar informes de las actividades desarrolladas de acuerdo a lo establecido en este reglamento;
 11. Canalizar las becas de acuerdo a los procedimientos establecidos en el reglamento elaborado para este concepto;
 12. Presentar cualquier información adicional requerida por la DEN y las misiones de evaluación;
- **Los gremios empresariales y/ empresarios:** su rol es el apoyar el desarrollo y cumplimiento de objetivos del Programa asesorando sobre las necesidades y expectativas de formación de recursos humanos y orientando sobre la pertinencia de las acciones formativas propuestas. A esos efectos se han constituido en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz los Comités Asesores integrados por representantes del sector privado empresarial de los tres departamentos, de las Fundaciones departamentales de INFOCAL y de otras instituciones que ambas consideren pertinente, como instancia de coordinación e intercambio de experiencias, encargado de orientar el cumplimiento de los planes de acción acordados en el Programa marco.

Las responsabilidades de los Comités Asesores son:

- 1.- Conformar e impulsar la implementación de Comités Técnico-Operativos como instancias que permitan asegurar la pertinencia de la selección de cursos y del diseño curricular con las demandas del sector empresarial;
 - 2.- Facilitar el desarrollo de pasantías y prácticas laborales en empresas, favoreciendo la participación de mujeres.
 - 3.- Implementar de manera conjunta mecanismos de monitoreo de las pasantías y actividades del Programa FORMUJER,
- **La población beneficiaria:** está compuesta por los y las participantes de los cursos y servicios que se desarrollan en el marco de FORMUJER

El grupo meta de FORMUJER está constituido por

- ✓ Mujeres en edad de trabajar, preferentemente subocupadas, desocupadas,
- ✓ Trabajadoras por cuenta propia, de bajos ingresos y con bajos niveles de instrucción.
- ✓ Jefas de hogar
- ✓ Madres adolescentes

Para Bolivia se integra con mujeres con secundaria completa toda vez que cumplan con el perfil previamente descrito Para el registro estadístico se consideraran los siguientes grupos etáreos: menores de 18 años, 19 a 24; 25 a 30; 31 a 40; 41 a 50; 51 y más.

La población participante se distingue entre:

Población directamente beneficiaria :

- ✓ Mujeres en edad de trabajar que cumplen con el perfil establecido para el grupo meta y en las que se ha probado el paquete metodológico elaborado por el programa.

Población indirectamente beneficiaria:

- ✓ Mujeres que sólo han pasado por alguna de las instancias del paquete metodológico.

- ✓ Hombres asistentes a los cursos con contenidos curriculares reformulados por competencias laborales
- ✓ Hombres que asisten a cursos regulares que ofrece la institución, donde se han incorporado módulos de género, módulos instruccionales, y/o han utilizado el servicio de orientación profesional y ocupacional
- ✓ Destinatarios de las acciones de sensibilización o capacitación directa: empresarios/as, personal directivo, docentes, y personal administrativo de las Fundaciones.

Capítulo 3

DE LAS METAS DE FORMUJER: CARACTERIZACIÓN Y ALCANCE

A. Metas: En el convenio firmado entre el Banco Interamericano de Desarrollo y el Infocal se establecen las siguientes metas a cumplir.

Subprograma 1: Desarrollo de una nueva metodología de ejecución de proyectos piloto de formación técnica profesional

- a) 20 especialidades de capacitación o formación correspondiendo a nuevos diseños, revisión y actualización tecnológica de currículos, todas ellas con enfoque de género.
- b) Diseño y desarrollo de un sistema de información cuantitativo y cualitativo sobre demanda de mercado y una publicación sobre perspectivas de la mujer en el mercado de trabajo.
- c) Creación comité asesor con el sector privado; 90 empresarios sensibilizados en 9 talleres de trabajo; la relación de INFOCAL con el sector privado, especialmente a través de la persona enlace IFP/sector privado, cruza transversalmente el logro de las metas.
- d) 60 docentes formados/as en la aplicación de las metodológicas diseñadas por el programa, y sensibilizados sobre la participación de mujeres en el entrenamiento incluyendo a orientadores y trabajadores sociales.
- e) Diseño de un sistema de información y orientación al empleo que vincula la oferta y demanda de trabajo, con enfoque de género; 45 personas capacitadas en la orientación laboral y profesional.
- f) 240 participantes (hombres y mujeres) en cursos mixtos no tradicionales formados en talleres de sensibilización y orientación profesional y 3000 a través de materiales de difusión, el diseño e implementación de un sistema de acompañamiento para las participantes referido a su desempeño y a sus posibilidades de búsqueda de empleo.
- g) 1000 mujeres en especialidades de capacitación o formación, preferiblemente en áreas no tradicionales para la mujer y colocadas en alguno de los sistemas de vinculación con la empresa (aprendizaje, pasantías, prácticas laborales) o de creación de microempresas.
- h) Un sistema reglamentado de becas de apoyo a mujeres de escasos recursos económicos, priorizando a mujeres con niños menores de cinco años, mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas y en cursos de formación y/o de regiones con menor desarrollo relativo.

Subprograma 2: Promoción, disseminación regional y evaluación del programa.

- a) Una campaña multimedial de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, con especial énfasis en el sector privado de la economía.
- b) La difusión del proyecto a través de un seminario nacional cada año.
- c) Dos evaluaciones (final 2do. Año y final 3er. Año) para medir el impacto del Proyecto en el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las egresadas.

Para el cumplimiento de las metas se desarrollaran procesos de revisión y diseño de metodologías de formación profesional. Las Fundaciones departamentales son las ejecutoras de las actividades planificadas en la fase operativa, la cantidad de áreas a revisar y /o actualizar bajo los nuevos enfoques se definen conjuntamente con la DEN y las Fundaciones. La cantidad de cursos y personas beneficiarias del programa en cada región estará determinada por la capacidad de ejecución de acciones formativas y de los servicios promocionados por el programa y en consecuencia el financiamiento para estas acciones responderá a los requerimientos de la planificación y operativización.

B. El desarrollo de acciones formativas en el marco de Formujer

A los efectos de precisar las metas corresponde establecer qué se entiende en el marco de FORMUJER por especialidad, capacitación y formación.

Uno de los ejes conceptuales prioritarios del Programa refiere al logro de una formación de calidad y pertinente para las mujeres que les permita mejorar sus posibilidades de inserción laboral. Para ello la propuesta curricular debe tener como norte relacionar de la manera más estrecha posible los procesos de enseñanza-aprendizaje con la realidad que los/as participantes deberán enfrentar en el mundo del trabajo. Dado la rapidez de los cambios en el mundo laboral, este objetivo plantea un desafío nuevo para la formación que es el de la revisión o renovación permanente de los contenidos curriculares, o sea "la puesta en marcha de un proceso dinámico por el cual toda la comunidad educativa es capaz de observar reflexivamente sus conceptualizaciones y acciones y producir los mejoramientos o modificaciones que estime necesarios"³

Atendiendo a este premisa básica así como a las tendencias actuales en materia de formación, se ha valorado a la organización modular del currículo como una de las estrategias educativas más potentes en la medida que permite el diseño de una ruta formativa flexible, incrementable y fácilmente actualizable, con articulación de diversas instancias con el objetivo de aportar a los y las estudiantes salidas ocupacionales intermedias o finales significativas, o sea que les faculten hacer algo con lo que aprenden. De igual modo se entiende que es la estrategia más adecuada "para las poblaciones adultas heterogéneas y la más coherente con la concepción sistémica que se propone FORMUJER tanto a nivel conceptual como metodológico. Permite partir de la detección de necesidades ya realizada e incorporarle la adaptación a las distintas poblaciones, plantea una organización individualizada de los aprendizajes y, desde el punto de vista de las modalidades pedagógicas estimula la incorporación de las no convencionales, tales como las diversas formas de educación

³ I rigoin, María E. *Alberno College: Un Trabajo Académico Diferente*- Revista Calidad de la Educación

a distancia (incluida la televisión), autoformación, enseñanza interactiva, recursos multimediales, etc. Por último, incorpora como estrategia pedagógica los aspectos relacionales- que son fundamentales en el caso de las mujeres- estimulando los contactos formadoras/formadas y formadas entre ellas, la utilización didáctica de modelos exitosos y valoriza la implicación de las personas en formación otorgándole los medios para aprender y estimulándolas para aplicarlos en su contexto y validarlos"

⁴ Por último, permite la obtención de calificaciones sucesivas dentro de una ocupación y una calificación final que engloba todo el itinerario cumplido.

A partir de concepción global, FORMUJER entiende como "especialidad de capacitación o formación" un módulo ocupacional con valor de empleabilidad. Un *módulo ocupacional* es una acción de formación destinada a desarrollar la competencia laboral o las habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar el conjunto de tareas propias de un determinado nivel de calificación al interior de una familia ocupacional o de una ocupación específica. Debe conducir al/ a la egresado/a a poseer las capacidades que le permitan demostrar competencia para una salida ocupacional inmediata. Se considera *familia ocupacional* al conjunto de ocupaciones, relacionadas por la similitud o complementación de las exigencias de conocimientos, aptitudes y habilidades requeridas.

Un *módulo ocupacional* podrá estar integrado por uno o varios *módulos pedagógicos o instruccionales*, entendidos como las unidades de instrucción autosuficientes e interdependientes destinadas a facilitar a las/os estudiantes el logro de un conjunto integrado de objetivos así como la demostración de este logro. Un *módulo ocupacional tipo* deberá constar necesariamente de objetivos, prerequisites, desarrollo e implementación curricular, recursos didácticos para los/as distintos/as destinatarios/as; instrumentos de evaluación y un plan de capacitación para instructores si corresponde. Se considera *recursos didácticos* al conjunto integrado por las estrategias de mediación de contenidos, los materiales impresos o audiovisuales que conducen o apoyan experiencias de aprendizaje, el software de aplicación si corresponde o el desarrollo de un ambiente de aprendizaje que integre o combine medios interactivos con metodologías semipresenciales, etc.

De acuerdo al nivel de calificación y/o competencia laboral que se propone desarrollar el módulo ocupacional y a los requisitos de ingreso o perfiles ocupacionales y educativos de los/as participantes el mismo corresponderá al nivel de *capacitación o de formación*.

Se define a la capacitación como una acción educativa destinada a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes esenciales para el desempeño de algunas tareas de una ocupación, desarrolla parte de las competencias requeridas por una ocupación y contiene elementos tanto teóricos como prácticos. Según el perfil educativo o laboral de los/as asistentes las acciones de capacitación puedan estar referidas a una ocupación o familia ocupacional caracterizada por operaciones de baja complejidad, predecibles y que exigen responsabilidad y autonomía individual limitada o pueden completar, actualizar o perfeccionar la formación básica o inicial.

Por su parte, se entiende por formación profesional a los diversos tipos de acciones educativas destinadas a desarrollar los conocimientos y habilidades completos de los procesos y técnicas requeridas para el desempeño de una ocupación o familia

⁴ Guzmán, Virginia e Irigoin, María E. : MÓDULOS INSTRUCCIONALES: Formación para la Empleabilidad y la Formación para la Ciudadanía, Consultoría FORMUJER, 1999.

ocupacional al interior de una rama de actividad, caracterizada por operaciones complejas, desempeñadas en diversos contextos, que requieren un grado medio o incluso alto de responsabilidad y autonomía individual y, a menudo, el control y la supervisión de terceros, productos y/o equipos. Las acciones de formación profesional están destinadas a jóvenes con educación básica como mínimo o a adultos con dicho nivel más experiencia laboral satisfactoria, egresados/as del curso/módulo formativo inicial, trabajadores/as calificados o con experiencia equivalente y/o mandos medios con deficiencias formativas o necesitados de conocer nuevas técnicas o metodologías, etc.

Tal como ya se ha señalado, para el cumplimiento de las metas se desarrollarán procesos de revisión y diseño de metodologías de formación profesional. Las Fundaciones Departamentales son las ejecutoras de las actividades planificadas en la fase operativa pero la cantidad de áreas a revisar y /o actualizar bajo los nuevos enfoques se definen conjuntamente con la DEN y las Fundaciones. La cantidad de cursos y personas beneficiarias del programa en cada región estará determinada por la capacidad de ejecución de acciones formativas y de los servicios promocionados por el Programa y en consecuencia el financiamiento para estas acciones responderá a los requerimientos de la planificación y operativización.

C. Criterios para la selección de áreas de formación

A partir de la concepción de formación por competencia con perspectiva de género en el proceso de mejoramiento de la oferta formativa, conjuntamente con los equipos técnicos de las tres Fundaciones del eje central del país y la Coordinación Técnica Regional, se determinaron los criterios para seleccionar las áreas de formación que ofrecen mejores alternativas de desarrollo e inserción laboral para el grupo meta del FORMUJER y en las que se emprenderán actividades de reformulación y revisión de los contenidos curriculares. Estos son:

- Capacidad de respuesta institucional
- Presión por competitividad
- Compromiso del sector empresarial
- Aporte económico del sector al INFOCAL
- Aporte a la generación de empleo
- Potencial de desarrollo del sector
- Mejora la equidad

Áreas priorizadas en esta primera fase: La aplicación de los criterios mencionados condujo a la elección de las siguientes áreas priorizadas: en Cochabamba: marroquinería y textiles, en Santa Cruz: carpintería (madera y muebles) y artes gráficas, en La Paz: textiles y metalmecánica. Otros sectores en los que se efectuarán intervenciones son: turismo, hotelería, administración, electrónica y mecánica automotriz, etc..

- De estas 10 áreas 6 han sido seleccionadas para el desarrollo curricular bajo el enfoque de competencias laborales: artes gráficas, madera y muebles, metal mecánica, electricidad, textil industrial y artesanal, y marroquinería.

- Para la realización de estudios de mercado se ha seleccionado 8 áreas ocupacionales: artes gráficas, madera y muebles, metal mecánica, electricidad, textil industrial y artesanal, marroquinería, orfebrería.
- Un área (administración) ha sido seleccionada por la DEN, (tomando en cuenta que es una de las áreas con mayor demanda en los departamentos del país), para su desarrollo bajo el enfoque de competencias.

D. Desarrollo Curricular

La adquisición de conocimientos y habilidades pertinentes y de calidad constituye un paso fundamental para la plena participación social, económica y política de la mujer y una herramienta imprescindible para mejorar su empleabilidad y, por ende, su inserción laboral. Es por ello que FORMUJER se propone el diseño, experimentación y validación de las metodologías, estrategias e instrumentos más innovadores y eficaces para la implementación de una política que mejore y fortalezca la equidad de género y las condiciones de participación de las mujeres en la formación técnico-profesional de la región y, por ende, en el mercado de trabajo.

Si la capacitación y/o formación de recursos humanos debe preparar a las personas para que estos puedan desempeñar eficientemente en una ocupación, entonces parece indispensable contar con un Diseño Curricular que contemple estas necesidades. Por tal razón es necesario considerar que, los cambios de los esquemas de la organización y la gestión del trabajo también provocan cambios fundamentales en los sistemas de formación y capacitación, tanto en la orientación y el contenido de los programas de enseñanza, en la aplicación en los métodos y medios de enseñanza, como en la evaluación de los resultados.

FORMUJER se ha propuesto contribuir a fortalecer la capacidad institucional de Diseño Curricular promoviendo la *formación basada por competencia*., en el entendido que deben ser las competencias que el/la egresado/a debe demostrar en su práctica laboral las que guiarán el diseño curricular para la construcción de capacidades conducentes a dichas competencias. "La competencia se demuestra en una situación de trabajo y la formación basada en competencias facilita en las personas la construcción de capacidades para posteriores desempeños competentes. Sin embargo, cuando los participantes de los procesos de Formación Profesional ya han tenido experiencia laboral o están sometidos a un proceso con un fuerte componente de práctica o son trabajadores en ejercicio, es posible pensar en certificar competencias. De otro modo, lo que se certifica normalmente son capacidades destinadas a demostrarse posteriormente como competencias" ⁶

El trabajo en esta línea se ha visto fortalecido por el apoyo del equipo técnico de CINTERFOR y ha tenido un punto de inflexión en la realización, en el marco del I Taller Regional del Seminario-Taller sobre "*Desarrollo curricular para la formación basada en competencia con perspectiva de género*" ,

La revisión o la construcción de un currículo basado en el desempeño laboral es un proceso complejo de análisis pedagógico que consiste, en la transformación de los resultados del análisis funcional, el DACUM u otras técnicas de identificación de competencias, en objetivos y contenidos de aprendizaje. En este contexto, las funciones productivas en sus diferentes niveles, (detectadas en los procesos de

⁶ Guzmán e Irigoin, ob.cit.

identificación), se constituyen en las bases para formular los objetivos de la enseñanza.

FORMUJER inició el proceso de identificación de competencias a través de la metodología DACUM y continuará apoyando su desarrollo

Módulos Instruccionales⁷

También bajo la concepción de formación por competencias y complementando la tarea de revisión curricular, FORMUJER desarrollará dos Módulos Instruccionales destinados a la *Formación para la Empleabilidad* y la *Formación para la Ciudadanía*, que consideren la posición particular de las mujeres en la sociedad, sus experiencias, necesidades y demandas propias y las diferencias con la experiencia, necesidades y demandas masculinas.

¿Qué desarrollo de capacidades se espera lograr por medio de estos módulos? Se utilizará como base de apoyo el modelo SCANS aplicándole algunos cambios que han llevado a una versión que se denominará *SCANS modificado* que consta de :

- A) Una *base de habilidades y cualidades* compuesta por *Habilidades Básicas* (lengua materna y matemática⁸), *Habilidades de Pensamiento* (Resolver Problemas y Tomar Decisiones) y *cualidades personales* (Autoestima, Autonomía y autorregulación, Responsabilidad e integridad, e Iniciativa)
- B) Un conjunto de *competencias*. (Se priorizarán capacidad de abordaje sistémico de la realidad, capacidad de acción interpersonal y capacidad de manejo de elementos (recursos, información y tecnología).

Formación para la Empleabilidad : su objetivo general es aplicar, en ejemplos, estrategias y herramientas para desarrollar y/o aumentar el grado de empleabilidad de la persona dentro o fuera de un determinado trabajo. Sus objetivos específicos son:

- ◇ Facilitar la elevación de la autoestima de los/as participantes y la conciencia del valor que tiene su auto-realización para sí y para sus grupos de pertenencia;
- ◇ Apoyar el desarrollo del sentimiento de pertenencia de los sujetos a distintos grupos y del valor de la cooperación,
- ◇ Analizar y evaluar la situación personal desde la perspectiva de factores personales y sociales influyentes en la empleabilidad;
- ◇ Explicar, a través de ejemplos, características del campo laboral e hitos críticos de las trayectorias personales que inciden en el ingreso, la permanencia y el progreso laboral;
- ◇ Identificar los factores en la socialización de las mujeres, en la posición en su familia y en el campo laboral, que afectan negativamente su autoestima y favorecer el mutuo entendimiento y cooperación entre los/as trabajadores/as a partir del análisis de las diferentes experiencias de vida;
- ◇ Fomentar el desarrollo de conciencia colectiva en las mujeres a fin que se sientan parte de un colectivo mayor, especialmente el de mujeres trabajadoras;

⁷ La información está extraída del documento ya citado.

⁸ Dos observaciones al respecto:

- Ambos conjuntos de habilidades serán atendidos a un nivel básico, el que en el lenguaje de Scans se denomina *preparatorio*. Las personas que cuenten con este nivel de desarrollo podrán omitir esta parte de los módulos.

- ◇ Iniciar y/o fortalecer el desarrollo de capacidades que pueden aumentar la empleabilidad de las personas.

Conforme a los objetivos enunciados, el módulo se compondrá de las siguientes unidades:

1. - Autoaceptación y trayectorias laborales
2. - Pertenencia y cooperación
3. - Aprendiendo a enfrentar los problemas

Formación para la Ciudadanía: su objetivo general es aplicar, en ejemplos, estrategias y herramientas para apoyar el desarrollo ciudadano de los/as trabajadores/as. Sus objetivos específicos son:

- ◇ Afianzar la autonomía personal y el reconocimiento de sí mismo/a como sujeto de derecho y deberes;
- ◇ Explicar el sentido de los derechos y deberes o responsabilidades ciudadanas y aplicarlo en ejemplos relacionados con formación y salud;
- ◇ Aplicar, a través de ejemplos, los distintos niveles de participación que se producen en los ámbitos sociales: familia, organizaciones sociales y laborales, debates públicos y políticas del Estado;
- ◇ Identificar y analizar las eventuales diferencias que se producen respecto a la autonomía en la mayoría de los hombres y en la mayoría de las mujeres;
- ◇ Favorecer el mutuo entendimiento entre hombres y mujeres para un ejercicio ciudadano solidario.

Conforme a los objetivos enunciados, el módulo se compondrá de las siguientes unidades:

1. - Afianzando nuestra autonomía personal
2. - A propósito de nuestros derechos y responsabilidades
3. - Participación y liderazgo

E. Enfoque de género

FORMUJER se propone incorporar el enfoque de género en todas las acciones formativas y en los diferentes niveles de trabajo institucional. La estrategia de transversalización del enfoque de género cuenta con diferentes instrumentos dirigidos a los actores de la formación profesional. Para el trabajo con las/os beneficiariass/os se ha diseñado una carpeta que será implementada por los docentes de cada área técnica. Solamente en casos de fuerza mayor se contratará a un especialista en el tema, el objetivo es transversalizar el enfoque en las acciones formativas a través de la capacitación de docentes y la inclusión de los principios de género en la práctica docente, aula talleres, etc. La duración de todo el paquete de capacitación en género es de 9 horas y 15 minutos Se cuenta con los siguientes módulos a ser aplicados:

Módulo 1 El sistema Sexo – Género Duración 3 horas.

Módulo 2 Trabajo Duración 2 horas.

Módulo 3 Género y desarrollo Duración 1 hora y ½.

Módulo 4 Salud sexual y reproductiva duración 2 horas 45 minutos.

Total duración módulos género: 9 horas y 15 minutos.

La capacitación en el enfoque y metodologías para transversalizar el enfoque de género deberá:

- asegurar la igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres para poder acceder a los servicios ofertados.
- apoyar y promover medidas específicas que favorecen la incorporación de mujeres en la formación profesional y en el mercado laboral.
- excluir elementos discriminatorios o estereotipos que sostienen ciertos prejuicios acerca de los papeles de hombres y mujeres en la sociedad.
- Preparar al personal técnico (sobre todo instructores) para permitir la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades que implementa la institución.
- Promover una reflexión interna para asegurar la igualdad de trato en la contratación de personal.

F. Orientación profesional y ocupacional⁹

En la propuesta metodológica de FORMUJER el proceso de información y orientación laboral y profesional forma parte del proceso sistémico de enseñanza-aprendizaje, puesto que debe acompañar e instrumentar a las/os beneficiarias/os tanto en el momento previo a la opción por una determinada área o especialidad ocupacional como en el desarrollo de su formación y a su término, cuando se enfrenta la incorporación al mundo del trabajo.

El Sistema de Información y Orientación Profesional Y Laboral (SIOPL) se concibe como un servicio de apoyo imprescindible para lograr que las/los participantes se inserten favorablemente en el mundo del trabajo, es decir, sean *empleables*, por tanto se consideran explícitamente las diferencias de género tanto en lo referente a elección de alternativas de formación profesional como en cuanto a las posibilidades de inserción laboral de mujeres y hombres. El Sistema se convierte así en una herramienta para enfrentar la discriminación por género y los estereotipos sexistas que definen nuestras culturas y condicionan las opciones vocacionales y profesionales pero también las características y el desarrollo de la inserción laboral femenina y juega un papel crucial tanto para que la oferta formativa corresponda a los requerimientos cambiantes del mundo del trabajo, como para que el proceso de formación, incluyendo en ello a la información y orientación, sean procesos que den cuenta de la necesaria igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Sistema de Información y Orientación Profesional y Laboral que se ha diseñado incluye procesos de información, orientación y seguimiento y monitoreo a través de indicadores y para ello cuenta con los siguientes instrumentos:

- un esquema de las relaciones entre el sistema de formación profesional y el resto de entidades y organismos con los que debe vincularse- directa e indirectamente- para la implementación y actualización constante del mismo;
- un esquema de funcionamiento del mercado de trabajo (oferta y demanda);
- el desarrollo del propio Sistema;
- el flujo detallado de los procesos que contempla;
- el conjunto de indicadores y la definición de las especificaciones técnicas para el soporte informático en el entendido que se está trabajando con bases de datos que puedan relacionarse con determinados validadores.

⁹ Información extraída de los documentos elaborados por la consultora internacional Soc. Silvia Galilea.

Junto al diseño del Sistema, se cuenta con Manuales y Guías de Información y Orientación Profesional y Laboral completando así el paquete metodológico dirigido, por una parte, a las potenciales beneficiarias/os del Sistema y, por otro, a las orientadoras/es que tendrán como tarea desarrollar con las/os participantes los distintos aspectos necesarios a la identificación de un proyecto de vida, de un proyecto ocupacional y las diversas maneras de abordar el tema del trabajo y la inserción laboral de mujeres y hombres.

El Manual, que ya ha sido publicados por la DEN, se compone de 4 fascículos denominados :

- 1) **Qué es lo que conozco de mí y del mundo del trabajo:** el objetivo de este capítulo es que las participantes logren definir su perfil ocupacional, a partir de un reconocimiento de sus características personales y experiencias de vida. , especialmente de aquellas que son valiosas para la elaboración de sus respectivos proyectos ocupacionales. Este capítulo está dirigido a mujeres jóvenes y adultas que no tienen decidido el tipo de actividad que desean desarrollar.
- 2) **Construyendo mi proyecto ocupacional:** se pretende que las participantes reconozcan lo que saben y se enfrenten a las posibilidades del mercado laboral. Se informen sobre las ofertas de capacitación y formación para, finalmente, decidirse por una ocupación que puede desempeñarse de manera dependiente, independiente, o ambas a la vez.
- 3) **El mercado de trabajo:** el objetivo es proporcionar información necesaria e indispensable a las participantes sobre las exigencias y requisitos de un empleo remunerado, los métodos de búsqueda de empleo, los procesos de selección y reclutamiento de personal y las formas de llevar adelante una búsqueda activa de empleo. Está dirigido fundamentalmente a las participantes que hacen opciones por empleos asalariados.
- 4) **El trabajo independiente:** tiene por objetivo entregar información y orientación vinculada al desarrollo del trabajo por cuenta propia, sea en una microempresa o en autoempleo, poniendo énfasis en temáticas como las características y el desarrollo de capacidades que debieran tener las personas para enfrentar estas tareas, la organización, y los otros requisitos que implica este tipo de actividad, tanto a nivel individual como con el resto de la sociedad (proveedores, clientes, etc.)

Los dos primeros Cuadernos -que tienen que ver con la autoexploración de las beneficiarias/os y la construcción de su proyecto ocupacional- serán aplicados previamente a las acciones de capacitación, de modo que las beneficiarias/os se encuentren en las mejores condiciones para elegir el área y curso de capacitación que necesitan. En el transcurso de la capacitación y hacia sus finales se trabajarán los Cuadernos 3 y 4.

El eje articulador del material, a nivel de contenidos y formas, tanto en las etapas de diseño como de elaboración y desarrollo, fue la visión y óptica de género, de manera de brindar un material que valorara las diversidades entre mujeres y hombres e igualara sus oportunidades.

Estas metodologías fueron propuestas de acuerdo al tipo de población beneficiaria a la que se dirigen: mujeres y hombres que participarán del FORMUJER; mujeres y hombres jóvenes que se encuentran buscando trabajo por primera vez; mujeres y hombres adultos que se encuentran en situación de desocupación, que requieren reconversión laboral o que, simplemente desean cambiarse de empleo.

G. Programa de Becas

Entre las estrategias complementarias de apoyo para alcanzar mayor efectividad de los procesos de formación de mujeres, FORMUJER concibe el desarrollo de un Programa de Becas, exclusivamente dirigido a mujeres de bajos ingresos a los efectos de ayudarlas a superar algunos de los impedimentos de carácter material y logístico que afectan su participación y permanencia en la formación.

H. Estrategia de comunicación

El trabajo de promoción y comunicación acompañará todo el periodo de desarrollo del programa. Se cuenta con una estrategia donde se definen las características de la campaña y la intensidad de la difusión en función de los objetivos y etapas del programa.

El trabajo de diseño se estructura bajo dos lineamientos estratégicos: las acciones de comunicación interna y la promoción y difusión externa. La primera proporcionará a la DEN y al programa, instrumentos de información y difusión, y desarrollara eventos para la promoción interna del enfoque de género y los principios del programa, así también sistematizará la información generada, los procesos cumplidos, las metodologías utilizadas, los instrumentos y definirá un plan de acción para los próximos dos años. Para la segunda línea de trabajo se establecerán los conceptos y mecanismos para divulgar y socializar los principios y mandatos institucionales en especial el principio de equidad de género.

Para ambas acciones se definirán los instrumentos para la promoción interna y externa del programa, dirigida a los principales actores que intervienen en el proceso. (Fundaciones departamentales, empresarios, instituciones públicas y privadas, organizaciones y beneficiarias/os.

CAPITULO 4

DE LA MECÁNICA OPERATIVA

A. Desarrollo Curricular

La DEN dirige y coordina un proceso de diseño de desarrollo curricular por competencias laborales, las Fundaciones departamentales asignaran a personal calificado para participar de los procesos de capacitación en este enfoque y supervisaran el trabajo.

La DEN junto a la Coordinación Regional de FORMUJER definirá la contratación de consultores de apoyo al proceso y en las categorías que se establecen en el presente Reglamento y en el convenio firmado por el BID.

Procedimientos: Tal como se indicó, FORMUJER inició el proceso con la realización de múltiples talleres DACUM y la DEN facilitará a las Fundaciones un Manual Guía para iniciar los procesos de desarrollo curricular por competencias. A solicitud de las Fundaciones la DEN podrá supervisar el proceso o apoyar instancias de información u orientación sobre la metodología propuesta.

Una vez concluido el proceso, la Fundación deberá enviar a la coordinación nacional en la DEN, el producto terminado y un informe resumen del proceso.

Financiamiento. El programa ha previsto la contratación de consultores para que realicen este trabajo o supervisen el trabajo docente. Para contar con este financiamiento, las Fundaciones Departamentales, deberán presentar una solicitud donde se especifique:

- el área que se trabajará
- la metodología adoptada
- el costo
- un cronograma con tiempos y responsables

Este documento se aprobara en la DEN, previa canalización de los fondos para la realización del trabajo. Las fundaciones deberán sujetarse a los procedimientos administrativos especificados en el Capitulo Cinco de este Reglamento para presentar la documentación respaldatoria de los gastos ejecutados.

Una vez concluido el proceso, la Fundación deberá enviar a la coordinación nacional en la DEN, el producto terminado y un informe resumen del proceso.

Todos los desarrollos curriculares se distribuirán a todas las Fundaciones de modo que estas puedan revisarlos y adecuarlos a sus requerimientos.

B. Realización de Cursos:

Orientaciones para el diseño y ejecución de los cursos.

FORMUJER ofrecerá cursos de formación profesional bajo el sistema modular en todas las áreas seleccionadas y en aquellas donde haya demanda femenina de capacitación, sean de áreas tradicionales o no tradicionalmente femeninas.

Los cursos o módulos ocupacionales que ofrecerá el programa en la Fundaciones, cuyo objetivo, tal como se señalara en el capítulo anterior es el de desarrollar procesos formativos que permitan una salida ocupacional intermedia o final

significativa, que hace relación al desarrollo de competencias necesarias para la inserción laboral en determinada ocupación, se planificarán al inicio de la gestión, previas reuniones de planificación conjunta con la DEN.

Fases de formación

Las acciones de capacitación se desarrollarán en dos fases, una lectiva y otra práctica. La fase lectiva se desarrollará en el centro de formación de Infocal y la fase práctica en empresas del área y refiere a la adquisición de aprendizajes en situación real de trabajo.

Durante la fase práctica la Fundación deberá realizar un seguimiento personalizado del/de la participante. Este trabajo tiene por objeto apoyar y dar asistencia a la persona en situación de dificultad que puedan surgir en el proceso de pasantía,

Para las mujeres que optaron por el autoempleo o la conformación de microempresas se prevé una etapa de seguimiento diferenciado post capacitación, entendiendo que en esta fase se realizara la organización de la empresa o el inicio del trabajo en el oficio aprendido. Para la realización de este seguimiento se aplicará un cuestionario a una muestra significativa de empresas conformadas, dos meses después de finalizada la capacitación.

Participantes

Las acciones de formación que se ejecuten en el marco del programa se desarrollarán en cursos mixtos con un mínimo de 20% de mujeres, siendo el número menor 2 por curso o en cursos exclusivos de mujeres, cuando resulten de acciones conjuntas acordadas con un sector productivo o para una inserción ocupacional concreta.

Duración

La *duración* de los cursos o módulos ocupacionales (total de horas teóricas y prácticas de formación consideradas necesarias para el cumplimiento de los objetivos propuestos) dependerá, tal como ya se ha señalado, de las características de la salida ocupacional y del nivel de la calificación requerida pero se estima un promedio de 300 horas con un mínimo de 150 horas de formación que deberá incluir, en todos los casos, una fase lectiva y otra práctica. Los cursos específicos para grupos de mujeres que han optado por el auto-empleo o la conformación de microempresas, la duración prevista es de 100 a 200 horas .

Para la obtención del certificado final deberán cumplirse entre 1200 y 2500 horas prácticas y teóricas dependiendo del área de formación.

El nivel de certificación se definirá entre la Fundación ejecutora y la Dirección Ejecutiva Nacional pero en todos los casos el certificado extendido deberá dejar expresa constancia de las competencias o habilidades y conocimientos adquiridos por el/la participantes para mejorar sus posibilidades de inserción y movilidad laboral. Mientras no se cuente con normas o estándares de competencia que aporten a la transparencia de los sistemas de formación y del mercado laboral, la certificación emitida por el INFOCAL deberá al menos ser precisa en el reconocimiento de las capacidades adquiridas por los y las participantes.

Procedimientos y financiamiento: se ha previsto el pago de cursos de capacitación o formación profesional en áreas no tradicionalmente femeninas o áreas nuevas con alta demanda femenina.

La Dirección Ejecutiva Nacional efectuara desembolsos trimestrales a las Fundaciones departamentales, a la presentación de la siguiente información y documentación:

- Programación de cursos (formulario en anexo) donde se especifica los cursos y los gastos relacionados con esta actividad con su respectivo presupuesto.
- Rendición de cuentas. Esta deberá contener el detalle de gasto en base a la nomenclatura adjunta (capítulo 4). Los descargos deberán efectuarse mensualmente hasta 10 días después de terminado cada curso. Sin la presentación de este requisito no se efectuara el próximo desembolso.

C. Módulos instruccionales

La elaboración de los referidos Módulos está a cargo de una consultoría internacional de vastísima experiencia en la materia y su costo es compartido por todos los países co-ejecutores. A partir del mes de mayo de 2000 se iniciará el proceso de validación nacional y en el mismo se acordarán con las Fundaciones los procedimientos de aplicación así como el financiamiento de los mismos. Una vez acordados ambos se integrarán al presente Reglamento.

La implementación se realizara en tres fases: validación de los materiales. Los documentos se revisaran en las Fundaciones y se canalizaran las sugerencias a la Coordinación Nacional en la DEN, estas a su vez se enviaran a las consultoras encargadas del diseño. Se realizara un proceso de validación con un equipo de técnicos de INFOCAL. Como resultado de este evento se contara con el material aprobado y validado en el país. Y por ultimo se realizara un taller de capacitación a los/as encargados/as de dictar los módulos en las Fundaciones.

Se deberán introducir en la planificación de los cursos las horas módulos, de modo de asegurar en el presupuesto anual el monto para la cancelación de horas/docente.

Todos los cursos del programa Formujer deben contar con los módulos instruccionales, asimismo todas aquellas mujeres que forman parte de la población objetivo y que hayan obtenido una beca de apoyo deberán cumplir con esta capacitación que asegura una formación integral y de acuerdo a los objetivos del programa.

Financiamiento: se ha previsto la cancelación del costo por el dictado de los módulos en los cursos que se desarrollen en el marco del programa. Se destinará un monto de Bs. 30 hora dictada. La solicitud se enviara a la DEN junto a la programación de cursos del programa.

D. Acciones de capacitación docente y de personal técnico y/o administrativo

Es una de las líneas de trabajo fundamentales. El programa realizará una serie de eventos de capacitación en las metodologías desarrolladas y en la transversalización del enfoque de género.

Se han previsto fondos para la realización de estos eventos, en algunos casos el programa se hace cargo del pago de todos los gastos, por ejemplo en las Seminarios Nacionales de monitoreo del programa (transporte, estadía) y en otros casos las Fundaciones se harán cargo del costo de traslado y estadía del personal según sea el caso.

En caso que el programa financie el transporte aéreo o terrestre la persona beneficiaria deberá hacer entrega de la siguiente documentación.

- Factura pasaje
- Pases a bordo
- Firma en la planilla de estipendios

E. Becas

Este Programa tiene un reglamentación específica a los efectos de su implementación por las Fundaciones.

F. Enfoque de género

El programa pretende incorporar el enfoque de género en todas las acciones formativas y en los diferentes niveles de trabajo institucional. La estrategia de transversalización del enfoque de género cuenta con diferentes instrumentos dirigidos a los actores de la formación profesional. Para el trabajo con las/os beneficiarias/os se ha diseñado una carpeta que será implementada por los docentes de cada área técnica. Solamente en casos de fuerza mayor se contratará a un especialista en el tema, el objetivo es transversalizar el enfoque en las acciones formativas a través de la capacitación de docentes y la inclusión de los principios de género en la práctica docente, aula talleres, etc. La duración de todo el paquete de capacitación en género es de 9 horas y 15 minutos Se cuenta con los siguientes módulos a ser aplicados:

Módulo 1 El sistema Sexo – Género Duración 3 horas.

Módulo 2 Trabajo Duración 2 horas.

Módulo 3 Género y desarrollo Duración 1 hora y ½.

Módulo 4 Salud sexual y reproductiva duración 2 horas 45 minutos.

Total duración módulos género: 9 horas y 15 minutos.

Procedimientos y responsabilidades: Para cumplir con este objetivo se pretende maximizar los recursos técnicos, profesionales y financieros del programa y de las Fundaciones encargadas de la ejecución, las instancias involucradas indirectamente y de los potenciales aliados de modo de asegurar un desarrollo coherente, pertinente a la realidad nacional, que sume potenciales y competencias de modo de alcanzar el logro de los objetivos y metas del programa.

En éste contexto, la Fundación INFOCAL capacitara al personal encargado del desarrollo o revisión curricular y de los servicios de información, orientación, etc, asegurando que no se registren sesgos, tanto a nivel de requerimientos de ingreso como de los materiales y metodologías formativas, que contribuyen a discriminar a las mujeres.

La capacitación en el enfoque y metodologías para transversalizar el enfoque de género deberá:

- asegurar la igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres para poder acceder a los servicios ofertados.
- apoyar y promover medidas específicas que favorecen la incorporación de mujeres en la formación profesional y en el mercado laboral.
- excluir elementos discriminatorios o estereotipos que sostienen ciertos prejuicios acerca de los papeles de hombres y mujeres en la sociedad.
- Preparar al personal técnico (sobre todo instructores) para permitir la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades que implementa la institución.
- Promover una reflexión interna para asegurar la igualdad de trato en la contratación de personal.

Son los docentes o el personal técnico asignado los encargados de dictar los módulos. Los módulos deben programarse de acuerdo a la duración de los cursos, es posible

distribuir las horas requeridas en una sola fase o en las diferentes etapas de la capacitación modular.

Seguimiento de la transversalización.- Se han diseñado tres cuestionarios para monitorear la incorporación del enfoque en la práctica institucional:

Cuestionario I

Objetivo: medir el grado de transversalización del enfoque de género en la práctica docente.

Grupo meta: Dirigido a docentes de todas las áreas de capacitación y formación.

Periodo de aplicación: a la finalización de un trimestre o periodo de clases según necesidad, (con los/as docentes eventuales).

Cuestionario II

Objetivo: medir la pertinencia y eficacia de la guía de transversalización del enfoque de género.

Grupo meta: Dirigido a docentes que han pasado por los talleres de capacitación en el instrumento.

Periodo de aplicación: finalización de un periodo o dos de clases según programación en cada Fundación.

Cuestionario III

Objetivo: Medir el impacto de la aplicación del enfoque de género, (por parte de los/as docentes), en los/as participantes.

Grupo meta: participantes de los cursos de capacitación y formación donde se haya aplicado la guía de transversalidad, o los/as docentes participan en talleres de capacitación en género.

Financiamiento: Se ha previsto incorporar en todos los cursos que se ofertan anualmente, la guía de transversalidad para lo cual se ha previsto el pago de hora/género en la programación de cada Fundación.

La Dirección Ejecutiva Nacional efectuara desembolsos trimestrales a las Fundaciones departamentales, a la presentación de la siguiente información y documentación:

- Plan operativo anual donde se especifica los cursos y la cantidad de horas/género programadas y otros gastos relacionados con su respectivo presupuesto.
- Rendición de cuentas. Esta deberá contener el detalle de gasto en base a la nomenclatura adjunta (anexo). Los descargos deberán efectuarse mensualmente hasta el 10 de cada mes. Sin la presentación de este requisito no se efectuara el próximo desembolso.
- En caso de existir saldos no ejecutados estos deberán reprogramarse para el próximo trimestre. A la finalización de la gestión los fondos no ejecutados deberán ser depositados en la cuenta del programa BID INFOCAL.

G. Orientación profesional y ocupacional

La orientación profesional y ocupacional es uno de los servicios que impulsa el programa y que tiene por objeto colaborar en el desarrollo de competencias en las beneficiarias para diseñar y llevar a delante su proyecto ocupacional.

La Dirección Ejecutiva Nacional ha impreso 3000 ejemplares de los manuales de orientación que serán distribuidos a las Fundaciones según requerimientos (cantidad de mujeres que acceden al sistema en esta gestión). Cada ingreso las coordinadoras

de género o proyecto deberán programar las fechas de los talleres de orientación y el número estimado de participantes a fin de enviar el material requerido.

Cada semestre las Fundaciones deberán enviar un informe de seguimiento de los procesos de orientación, cantidad de personas que asistieron, evaluación del material utilizado, y la base de datos con información recogida a través del cuestionario único de ingreso. (anexo)

Es responsabilidad de las orientadoras que participaron en el primer taller de capacitación a orientadoras, (abril 98) capacitar al personal de información que apoyará el proceso. A solicitud o requerimiento de una Fundación la coordinación nacional podría organizar un taller de capacitación a nuevos/as orientadores/as.

Cada gestión la coordinación nacional realizará una evaluación de los resultados del proceso, que formará parte del informe del segundo semestre, que será enviado a las Fundaciones, Coordinación Técnica Regional y al BID.

Financiamiento: El programa ha previsto la asistencia técnica para la fase de seguimiento y monitoreo y cuenta con recursos para la contratación de la consultora internacional encargada del diseño del sistema.

H. Estrategia de comunicación

El trabajo de promoción y comunicación acompañará todo el periodo de desarrollo del programa. Se cuenta con una estrategia donde se definen las características de la campaña y la intensidad de la difusión en función de los objetivos y etapas del programa.

El trabajo de diseño se estructura bajo dos lineamientos estratégicos: las acciones de comunicación interna y la promoción y difusión externa. La primera proporcionará a la DEN y al programa, instrumentos de información y difusión, y desarrollara eventos para la promoción interna del enfoque de género y los principios del programa, así también sistematizará la información generada, los procesos cumplidos, las metodologías utilizadas, los instrumentos y definirá un plan de acción para los próximos dos años. Para la segunda línea de trabajo se establecerán los conceptos y mecanismos para divulgar y socializar los principios y mandatos institucionales en especial el principio de equidad de género.

Para ambas acciones se definirán los instrumentos para la promoción interna y externa del programa, dirigida a los principales actores que intervienen en el proceso. (Fundaciones departamentales, empresarios, instituciones publicas y privadas, organizaciones y beneficiarias/os.

Financiamiento: Se ha previsto la ejecución de una campaña interna y externa, se ha contratado a un consultor encargado del diseño, producción y difusión. El programa se hará cargo de todos los gastos inherentes a este componente especificados en el documento de estrategia aprobado por el BID y enviado a las Fundaciones.

CAPITULO 5

DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Este capítulo hace referencia a los procedimientos para la ejecución de acciones formativas en las Fundaciones Departamentales con los aportes del Banco Interamericano de Desarrollo y el INFOCAL.

A. Aportes Financiero del BID

Las siguientes categorías cuentan con financiamiento para la ejecución de acciones formativas. Los montos programados según convenio y por categoría son globales y su distribución por centro, dependerá de la capacidad de gasto técnica/operativa y de la posterior aprobación de las solicitudes presentadas por las Fundaciones departamentales a la DEN.

Presupuesto por categorías para la ejecución de acciones formativas en las Fundaciones Departamentales.

3	BECAS Y PARTICIPANTES	Importe U\$
3.1.	<u>Costos, Cursos, Formación Técnica y Profesional</u>	<u>109.296</u>
3.1.1.	Honorarios personal docente y material fungible	
3.2.	<u>Subsidios a participantes</u>	128.000
3.2.1.	Becas a participantes	
3.5.	<u>Materiales Didácticos Participantes</u>	
3.5.1.	<u>Materiales didácticos estudiantes</u>	12.000
3.5.1.1.	Alquiler aulas y talleres	
3.5.1.2.	Fotocopias materiales	
3.5.1.3.	Medios didácticos	
3.5.1.4.	Material de escritorio	
3.5.2.	<u>Materiales Didácticos para las IFPs</u>	20.700
3.5.2.1.	Alquiler edificio	
3.5.2.2.	Fotocopias	
3.5.2.3.	Medios didácticos	
3.5.2.4.	Material de escritorio	

B. Desembolsos

La Dirección Ejecutiva Nacional efectuara desembolsos trimestrales a las Fundaciones departamentales, a la presentación de la siguiente información y documentación:

- Plan de operaciones anual donde se especifica la cantidad de cursos programados y los gastos relacionados con esta actividad con su respectivo presupuesto. Requisito indispensable para acceder a los recursos asignados a INFOCAL por el BID.
- Programación de cursos llenada en el formulario diseñado para el fin, donde se especifica: el número estimado de participantes, el numero de becarias, costo de los módulos de género, instruccionales y modulos técnicos.
- Solicitud de fondos elaborada por cada Fundación Departamental de acuerdo al presupuesto anual global, programado por la DEN y aprobado

por el BID. Estas solicitudes deberán contar con un detalle de gastos. Montos para pago docentes, material fungible, etc.

- En caso de existir saldos no ejecutados estos deberán reprogramarse para el próximo trimestre. A la finalización de la gestión los fondos no ejecutados deberán ser depositados en la cuenta del programa BID INFOCAL.
- En el caso de subsidios a beneficiarias se canalizaran los fondos solicitados toda vez que se cumpla con los requisitos estipulados en el Reglamento de Becas que complementa el presente documento normativo.

Una vez se hayan presentado los requisitos especificados precedentemente, la DEN procederá el desembolso de los fondos solicitados, contabilizándose la entrega con cargo a rendición de gastos. Estos desembolsos se efectuarán siempre y cuando se encuentren dentro del presupuesto vigente y tomando en cuenta los requerimientos de todas las Fundaciones participantes.

C. Rendición de gastos:

Los gastos se deberán ejecutar de acuerdo a las Normas y Procedimientos de Adquisiciones de Bienes y Servicios del Sector Pública (Ley N° 1178 Resolución Suprema No 216145) y dando cumplimiento a disposiciones legales vigentes en materia tributaria y social.

Los descargos deberán efectuarse mensualmente hasta 10 días después de terminado la actividad. Una vez efectuados los gastos la Fundación departamental deberá enviar a la DEN la siguiente documentación

- Informe financiero detallado, clasificando los gastos de acuerdo con el Plan de Cuentas arriba citado, con el visto bueno y la firma del Director Ejecutivo y/o del Administrador de cada Fundación.
- Documentación de respaldo respectiva en originales (planillas firmadas por los interesados, listas participantes por curso, facturas, solicitudes, etc.) debidamente firmados por las personas respectivas.

El manejo financiero de éstos fondos se deberá realizar en forma separada a la contabilidad de la Fundación u otra cooperación.

D. Reversión de los recursos no utilizados

Si se demuestra que el Centro Departamental no tiene capacidad de ejecutar todos los fondos transferidos para las actividades y durante el periodo pactados con la DEN, los fondos sobrantes se revertirán a la DEN.

El Centro Departamental tendrá la obligación de justificar por escrito dicha incapacidad de ejecución y de presentar alternativas de solución para el destino de los fondos sobrantes.

Después de un análisis de las razones del retraso y de las alternativas existentes, la DEN decidirá si los fondos no ejecutados serán transferidos al periodo siguiente para las mismas actividades, para otras actividades, a otros sectores o otras ciudades, donde la previsión de los fondos haya resultado insuficiente.

E. Aportes INFOCAL: Contraparte

El aporte local deberá demostrarse en las siguientes categorías:

Contraparte

1.	FIRMAS SERVICIOS PROFESIONALES	
1.1.4	Instructores de curso	93.004
3	BECAS Y PARTICIPANTES	
3.1.	<u>Costos, Cursos, Formación Técnica y Profesional</u>	156.760
	Honorarios personal docente y	
3.1.1.	material fungible	
3.1.2	Infraestructura	
3.1.3	Servicios básicos	
3.1.4	Equipamiento aulas	
3.5.	<u>Materiales Didácticos Participantes</u>	
3.5.1.	<u>Materiales didácticos estudiantes</u>	40.000
3.5.1.1.	Alquiler aulas y talleres	
3.5.1.2.	Fotocopias materiales	
3.5.1.3.	Medios didácticos	
3.5.1.4.	Material de escritorio	
3.5.2.	<u>Materiales Didácticos para las IFPs</u>	30.000
3.5.2.1.	Alquiler edificio	
3.5.2.2.	Fotocopias	
3.5.2.3.	Medios didácticos	
3.5.2.4.	Material de escritorio	
6.	<u>SERVICIOS DE APOYO</u>	
6.3	Equipamiento talleres	211.280
6.4	Materiales y suministros	5.000
6.6	Personal de apoyo (técnico y administrativo)	183.600
6.8	Comunicaciones	14.040

Para demostrar los fondos de contraparte cada Fundación Departamental, deberá enviar a la DEN, 10 días después de finalizado un trimestre la siguiente información y documentación:

- Formulario para Cálculo de Distribución de Contraparte “Asignación personal docente y capacitadores/as” en anexo. En este formulario se deberá consignar las horas de trabajo de los docentes en los curso que se desarrollan en el marco del programa.
- Formulario para Cálculo de Distribución de Contraparte “Asignación de personal administrativo y técnico en las actividades programadas por el Programa BID, en anexo. Este formulario recoge información sobre el porcentaje de tiempo que el personal del INFOCAL dedica a la implementación del programa Formujer.
- Formulario para Cálculo de Distribución de Contraparte, “Asignaciones, infraestructura, materiales y suministros”, en anexo. En este instrumento se deberá especificar los gastos realizados en la ejecución de las actividades programadas en detalle:

Honorarios docentes, material didáctico, infraestructura (horas de utilización aulas y talleres) equipamiento de aulas y talleres detalle de gastos de viaje, servicios básicos, comunicaciones, material de escritorio, materiales didácticos, medios didácticos y otros gastos asignados al programa Formujer

F. Aportes usuarias/os

Se consideran como aporte de los usuarios el pago de matriculas, que representa un porcentaje mínimo del costo real del curso.

CAPITULO 6

DEL MONITOREO Y EVALUACIÓN

FORMUJER otorga extrema importancia al monitoreo, seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas. Concibe estas actividades como componentes del propio proceso de enseñanza-aprendizaje por lo que visualiza la evaluación como una actividad constante que se concretará en diversas instancias.

A esos efectos ha previsto:

- ◇ La ejecución de talleres regionales y nacionales para el intercambio de información y experiencias obtenidas en el desarrollo del Programa en los que participarán funcionarios de las IFP, asociaciones empresariales, beneficiarias, ONGS y representantes de otras instituciones de formación profesional públicas y privadas de la región. El último taller regional presentará los resultados establecidos en el Programa, con especial énfasis en la replicabilidad de la experiencia desarrollada.
- ◇ La publicación de los resultados y la documentación producida a fin de permitir la difusión de metodologías, materiales y experiencias desarrollados en el contexto del Programa.
- ◇ El monitoreo y evaluación permanente de las actividades del Programa en forma tal de poder ir rectificando, profundizando e intensificando las orientaciones e ir generando nuevos indicadores más sensibles y eficaces para este tipo de programas formativos así como la elaboración de una metodología innovadora de evaluación para programas de mujeres. Como consecuencia de dicha metodología se espera obtener la definición de un modelo teórico de empleabilidad y el análisis de la cambios en el perfil de empleabilidad como consecuencia de la participación en el programa.
- ◇ La evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizajes tanto desde los/as docentes/as como desde los/as participantes. Para ello se están elaborando fichas de entrada y salida a los Módulos Instruccionales así como otros instrumentos de recolección de información y se está trabajando con una consultoría internacional en la elaboración final de la metodología de evaluación que se aplicará al Programa .
- ◇ La realización de dos evaluaciones externas, por especialistas en el área y representantes del BID y CINTERFOR/OIT. Una se realizará aproximadamente en la mitad de la ejecución y la segunda luego de finalizado el programa.

Informes

La Fundación departamental elaborará y enviará a la DEN informes semestrales donde se de cuenta de las actividades desarrolladas en el período. Los informes constan de una parte técnica y otra financiera. El informe técnico indicará el grado de cumplimiento de los objetivos y de las actividades planificadas detallando información acerca de los procesos de implementación de los diferentes componentes y sobre el grupo meta. El Informe financiero indicará el nivel de ejecución en términos financieros y rendirá cuenta sobre los fondos recibidos y la contraparte.

Para el seguimiento a la implementación del enfoque de género en al práctica docente se han diseñado 3 cuestionarios que serán aplicados periódicamente.