

**MEMORIA DEL SEMINARIO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y
MONITOREO DEL PROGRAMA FORMUJER
Tarija 24, 25 y 26 de octubre de 2001**

INTRODUCCIÓN

El Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de América Latina, FORMUJER- co financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo y la Fundación Infocal de Bolivia, el Ministerio de Trabajo de la Argentina y el INA de Costa Rica , tiene como uno de sus ejes programáticos centrales la recuperación y sistematización de las experiencias desarrolladas así como el intercambio y diseminación nacional y regional de los avances y dificultades encontrados durante la ejecución. En tal sentido prevé , entre otras acciones, la realización de talleres nacionales y regionales para la evaluación de las estrategias implementadas y para la sistematización de lecciones aprendidas , de modo que puedan ser replicadas en otros países o por otras entidades.

El programa Bolivia se encuentra en la etapa final por lo que este encuentro se constituyó en un espacio vital de sistematización de las acciones ejecutadas así como de recuperación de los procesos vividos en cada Fundación participante.

En este contexto, se llevó a cabo durante los días 25 y 26 de octubre del presente año en la ciudad de Tarija, el Seminario Nacional de Evaluación y Monitoreo del Programa Formujer Bolivia.

I. OBJETIVOS :

El encuentro se desarrolló en dos fases, la primera: un taller de capacitación evaluación y sistematización del programa de orientación ocupacional y la segunda: la evaluación y monitoreo del programa Nacional. En tal sentido, se plantearon dos objetivos centrales:

- los equipos técnicos encargados cuentan con instrumentos conceptuales y metodológicos para reforzar y mejorar los sistemas de orientación profesional y ocupacional que funcionan en las Fundaciones.
- Se cuenta con la evaluación del programa y se han establecido estrategias de sostenibilidad.

II . METODOLOGÍA

II.1 Taller de reforzamiento del programa de orientación profesional

La coordinación del taller estuvo a cargo de la Lic. Silvia Galilea Oncón, consultora experta del Programa Regional para los temas de orientación profesional y laboral. El taller se inició con la presentación del tema por parte de la coordinadora, poniendo énfasis en las conceptualizaciones referidas al proyecto ocupacional. Se incentivó el

intercambio de ideas sobre algunos conceptos expuestos en la presentación, fundamentalmente, la empleabilidad y el proyecto ocupacional. En una segunda fase la consultora presentó las 4 fases que debe realizar una persona para la construcción de su proyecto ocupacional: el autodiagnóstico, la definición de metas, la definición de estrategias y actividades.

Finalmente la construcción del proyecto . en un proceso de análisis colectivo se revisó la propuesta de Formujer - Argentina de identificación de competencias que se ponen en juego en las diversas etapas de construcción del proyecto ocupacional. Al respecto se efectuaron algunas sugerencias cuya detalle se presenta más adelante.

II.2. Taller de Evaluación y Monitoreo

El taller de evaluación y monitoreo se organizó en torno a exposiciones y presentaciones realizadas en plenario tanto por la Unidad Coordinadora del programa como por los representantes de los centros departamentales. Los temas fundamentales que fueron considerados en las exposiciones son:

- Presentación de la Unidad coordinadora y de cada uno de los centros: Antecedentes, Contexto en el que se desarrolla el programa y la estrategia general de implementación.
- Presentación a cargo de la Coordinación Nacional: Análisis de pertinencia eficacia y eficiencia
- Presentación de los centros: Lecciones aprendidas. Logros y dificultades

Luego de cada una de las presentaciones de produjo el intercambio y discusión sobre los temas analizados.

En una siguiente fase, se realizó la presentación de la propuesta de bases para la sostenibilidad elaborada por la Unidad Coordinadora. El análisis de esta propuesta se efectuó en trabajo de grupos, a través del cual se complementaron sugerencias específicas de cada centro para encarar la sostenibilidad en los diferentes componentes del programa.

Finalmente se efectuó un resumen las principales conclusiones y recomendaciones y la evaluación final del evento.

1er día: TALLER DE REFORZAMIENTO
24 de octubre

III . EXPOSICIÓN SILVIA GALILEA: GUÍA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO OCUPACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL.

La consultora expuso el documento guía que recupera la propuesta Formujer en la construcción de un sistema de orientación ocupacional en los países participantes. (en anexo) y realizó un ejercicio grupal donde se analizó el documento de "Competencias y proyecto Ocupacional " elaborado por Formujer Argentina que tenía por objeto recoger sugerencias de los/as participantes sobre la propuesta.

Un informe detallado sobre el trabajo de consultoría será presentado posteriormente por la consultora.

El resultado del trabajo grupal es el siguiente:

Sugerencias para incorporar en la Guía de Competencias para la construcción del Proyecto Ocupacional

Recomendación general: aclarar que el cuadro es una guía para desarrollar las unidades, elementos de competencias y contenidos. Titular la columna unidad de competencia como Objetivo General y la de elemento de competencia : objetivos específicos

1 Etapa : El Autodiagnóstico

Unidad de competencia : Agregar "**Evaluar**"

Contenidos: Valoración de trayectorias **propias y potencialidades personales (autoestima)**

2 Etapa : Definición de metas y estrategias de viabilización.....

Unidad de competencia:características, **oportunidades y demandas** del contexto productivo

Contenidosdisponibilidad y organización familiar y del tiempo.

3 Etapa: Definición de actividades

Elementos de competencia. de las metas definidas de acuerdo al cronograma

4 Etapa: Ejecución/ implementación, monitoreo y evaluación

Contenidos: Búsqueda.....conflictivas. Búsqueda , conformación, apoyo de redes sociales, familiares, vecinales, etc.

2do Y 3er DÍAS

TALLER NACIONAL DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

IV . ANTECEDENTES, CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA EL PROGRAMA Y ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACION

Presentación de la Unidad Coordinadora:

El informe de la encuesta nacional de demografía y salud realizada en 1998 señala que Bolivia es uno de los países más pobres de Latinoamérica con una tasa de fecundidad de 4,2 hijos promedio, una mortalidad infantil de 67x mil y de mortalidad materna de 390 x 1000. El analfabetismo rural afecta a 1 de cada 2 mujeres y casi un 30% de la población joven no tiene acceso a los servicios de educación. El desempleo y subempleo afecta a la mayoría de la PEA nacional. Estudios del UDAPE, señalan que la pobreza se convierte en una limitante del bienestar y el desarrollo económico y social y compromete su estabilidad económica y política, más aun cuando cerca del 94% de la población en de Bolivia se encuentra en el umbral de la pobreza. En el mundo laboral el ajuste económico y las políticas del 85 dejaron sin protección a las mujeres trabajadoras asalariadas, el nuevo régimen de contratación, privilegia la eventualidad, el subcontrato el trabajo a destajo y a domicilio. Todos estos procesos impactaron de forma aguda en las mujeres de bajos ingresos y en su situación precaria en el empleo agudizando las segregaciones verticales y horizontales en el trabajo.

Como respuesta a esta situación en los años 90s surgen nuevas estrategias desde el Estado y la sociedad civil, la creación de microempresas emerge como una iniciativa anticrisis, la mayoría de éstas manejadas por grupos de mujeres con limitadas capacidades técnicas, tecnológicas y personales para responder con éxito a los desafíos, debido a esta situación cientos de empresas desaparecieron en los últimos años.

El patrón de empleo en Bolivia se caracteriza por una diversidad de las condiciones de los sectores desde un numero limitado de empresas intensivas en capital, con tecnología moderna, hasta vastos sectores cuasi artesanales. Datos recientes señalan que el 83% de la población ocupada trabaja en microempresas y contribuye solo con el 24% del PIB.

La mayoría de las políticas públicas no consideran la relevancia del tema de género, ignorando uno de los patrones generadores de la pobreza y la exclusión. Son pocos los programas que trabajan en el mejoramiento de la formación y del desarrollo de competencias para incrementar la empleabilidad de las mujeres pobres.

En este marco se inician las acciones del programa Formujer. INFOCAL trabajó durante los 6 años previos a la implementación del Programa Formujer en el mejoramiento de la gestión formativa desde la perspectiva de género. Al inicio del trabajo se visualizaron algunos caminos para el logro de los objetivos que se plantearon en esa etapa, que consistían básicamente en posibilitar la participación femenina en la formación profesional en todas las áreas y ofrecer algunos servicios adicionales de orientación y capacitación en el enfoque de género. Se contaba son disposición y voluntad política institucional para ofrecer condiciones básicas necesarias para introducir estos cambios. Empezar el cambio nos mostró muy pronto, la dificultad

de asegurar la transversalidad del enfoque en tiempos cortos y con estrategias puntuales , si no se trabajaba en todos los niveles institucionales y con todos/as los actores que intervenían en el ámbito de la formación.

Si bien en esta etapa el INFOCAL logro introducir el tema en su agenda, la práctica demostraba que las metodologías empleadas no eran del todo eficaces, para que todo este complejo de redes, personas y visiones permitiera el desarrollo de competencias institucionales para llevar a delante un proceso colectivo y conciente que transformara la institución de manera sostenible.

La capacitación en género a personal de la institución permitió introducir en la reflexión elementos culturales y sociales ligados a análisis sobre la estructura genérica de la sociedad, en un intento por introducir una nueva ética de la formación, que permita una mejor participación de hombres y mujeres, ofrezca instrumentos conceptuales y herramientas para el trabajo docente. La práctica fue cambiando lentamente y en aquellas Fundaciones donde se mantuvieron coordinaciones de género, la propuesta se sostuvo y se avanzo en la transversalización del enfoque.

Los cambios de personal provocaron paralelamente un retroceso en la consolidación del trabajo desde esta perspectiva, a pesar que el Programa de Preparación de Personal introdujo en sus contenidos los módulos de capacitación en la perspectiva de género, era necesario reforzar los conocimientos impartidos en las clases teóricas, con apoyos didácticos, conceptuales y prácticos en las aulas.

La revisión curricular desde el enfoque de género quedo en manos del personal docente y las coordinaciones de género, entendiendo que estos/as estaban suficientemente instrumentados para llevar adelante este proceso. Finalizando el financiamiento del gobierno de Holanda se elaboro la Guía de Transversalidad como una herramienta de apoyo a los procesos de desarrollo curricular.

Esta etapa mostró que era viable continuar con la implementación de mecanismos que velen por la equidad en la formación profesional, que era urgente continuar con mediadas de acción positiva, que aseguren la inserción de mujeres a la formación y al trabajo en igualdad de condiciones, así también el trabajo desde ésta perspectiva fortaleció la presencia de la institución en el mercado de trabajo en cada región, mejorando su imagen y abriendo posibilidades de interacción con otras instituciones y organizaciones.

Sin embargo el proceso mostraba que trabajar con equidad de género en la institución no se limita abrir espacios de formación a mujeres, sino más bien era necesario lograr un compromiso institucional y una participación efectiva de todos los niveles. Trabajar desde la perspectiva, exigía el desarrollo de proceso amplios, abiertos que impacten sobre las actitudes y visiones de las personas tanto de los equipos técnicos como de las/os usuarios/as del servicio.

Algunos resultados mostraban que se había logrado en gran medida desmistificar el tema sobre las capacidades y competencias femeninas respecto a las profesiones en la institución, flexibilizar los mecanismos internos de información, fomentar en los docentes reflexiones en torno a las necesidades diferentes de hombres y mujeres y a recuperar sus experiencias, sin embargo en el mercado laboral las mujeres se enfrentaban a barreras inexpugnables que obligaron a la coordinación a repensar las estrategias de abordaje del tema de la empleabilidad y la inserción laboral.

En 1998 cuando se firma el contrato con el BID el Infocal había acumulado alguna experiencia en la temática, sin embargo hacia falta mejorar los servicios de apoyo y sistematizar nuevas metodologías para el proceso de desarrollo curricular, la transversalización de la perspectiva de género y los mecanismos de intermediación laboral e inserción laboral.

Estrategia general de implementación

En la estrategia diseñada a nivel regional, para la implementación del programa se propone un trabajo que responda a:

- a) un enfoque integrador y sistémico, que potencien e estimulen procesos de inclusión del enfoque de género en la IFPs participantes atendiendo a las diferencias y características propias e impulsando procesos de innovación y capacidad técnica institucional.
- 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:
- c) La coordinación técnica de CINTERFOR/OIT como elemento clave para viabilizar esta retroalimentación entre países, instituciones y protagonistas de la formación profesional porque facilita la circulación e intercambio de información, el acceso a actividades de asistencia técnica generadas por CINTERFOR, por la OIT u otras.
- d) 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 instrumental y iv) el multiprotagonismo para estimular la participación de empresarios, sindicatos, actores comunitarios y beneficiarias/os.
- e) 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.

Adaptación a la realidad nacional

Acción concertada entre actores intervinientes.

Banco Interamericano de Desarrollo, CINTERFOR-OIT, DEN Unidad Coordinadora Nacional, Fundaciones Departamentales, Gremios Empresariales, Empresas, Beneficiarias, Directas e indirectas.

Centralización en la unidad ejecutora de recursos, análisis y desarrollo de metodologías y herramientas técnico conceptuales y descentralización en la ejecución e implementación del programa en centros ejecutores.

Desarrollo de prácticas orientadoras piloto

Conformación de grupos operativos internos

Fortalecimiento y consolidación de instancias existentes

Inclusión de la perspectiva de género en los procesos de desarrollo curricular (transversalización)

Calificación de personal con funciones claves

Utilización de materiales y guías producidas en otros países y canalizadas por la

CTR

V. INFORME POR COMPONENTE

Presentación de la unidad coordinadora

COMPONENTE I. RELACIONAMIENTO (ENLACE CON EL SECTOR PRODUCTIVO)

<i>Subcomponente</i>	<i>Estrategias Implementadas</i>	<i>Medios</i>	<i>Productos</i>	<i>Impacto</i>
<p>1.1. Sistema de Información sobre oferta y demanda laboral diseñado e implementado</p>	<p>Recopilación de información y análisis de procedimientos, requerimientos e instrumentos en los centros departamentales</p> <p>Diseño de un Sistema de Información gerencial sobre la oferta que comprende 5 subsistemas: programación de cursos, capacitación específica, programa modular, formación dual y recursos humanos.</p> <p>Sistematización y estandarización de las características básicas de la oferta regional e institucional</p>	<p>Análisis e investigación</p> <p>Diseño y aplicación de software</p> <p>Base de datos sobre la oferta de Infocal</p> <p>Análisis e investigación de bibliografía e información del INE</p>	<p>Documento de Diagnóstico</p> <p>8 Fundaciones del sistema cuentan con una base de datos computarizada que permite realizar el seguimiento articulado de las acciones formativas, del alumnado y de los recursos humanos.</p> <p>Oferta de 8 centros departamentales sistematizada en la Ficha Básica del Perfil Ocupacional</p> <p>Propuesta de Clasificador Nacional de Ocupaciones de Bolivia en formato interactivo.</p> <p>1500 empleadores/as conocen la oferta</p>	<p>Disposición de información actualizada, homogénea y accesible de la oferta de cursos y actividades formativas de Infocal que apoya y promueve la diversificación de opciones profesionales de las mujeres y que se constituye en un insumo para los procesos de orientación profesional y laboral.</p> <p>Clasificación y ordenamiento de ocupaciones vigentes en el país que facilita un marco para el análisis, agregación y descripción de contenidos del trabajo así como un sistema de niveles y áreas para ordenar las ocupaciones en el mercado de trabajo.</p> <p>Se promueve el desarrollo de una cultura de información y de los</p>
<p>1.2 Sensibilización capacitación de empresarios</p>	<p>Adecuación del Clasificador Nacional de Ocupaciones, según 4 niveles de agrupación: Areas de desempeño, Ocupación específica, Area Ocupacional y Campo</p>	<p>Carpetas Videos</p> <p>Talleres Presentaciones en Consejos Ampliados Desayunos/trabajo</p>	<p>1500 empleadores/as conocen la oferta</p>	<p>Se promueve el desarrollo de una cultura de información y de los</p>
<p>1.3</p>				

<p>Mecanismos de vinculación entidad de capacitación-empresa</p>	<p>Ocupacional</p> <p>Elaboración y distribución de carpeta de presentación del programa a empresarios/as.</p> <p>Sesiones informativas y de divulgación de los principios del programa con gremios empresariales de LPZ,CBBA y SCZ como agentes que movilizan el mercado de trabajo y la demanda de capacitación.</p> <p>Construcción de alianzas para el desarrollo de las acciones del programa</p> <p>Definición de criterios para la priorización de empresas de sectores seleccionados.</p> <p>Conformación de Comités Asesores.</p> <p>Acuerdos para el desarrollo de pasantías</p>	<p>Convenios con Federaciones de LPZ, CBBA y SCZ</p> <p>Visitas a empresas de los sectores seleccionados</p> <p>Reuniones</p> <p>Visitas a empresas</p> <p>Acuerdos</p>	<p>FORMUJER</p> <p>250 empresarios/as representantes en gremios empresariales conocen /discuten la propuesta FORMUJER</p> <p>Compromisos suscritos para apoyar la conformación de Comités y desarrollo de pasantías en empresas</p> <p>Priorización de sectores</p> <p>Comités conformados en LPZ y Santa Cruz</p> <p>Aprox. 1000 participantes realizan pasantías y prácticas laborales</p>	<p>mecanismos de articulación y cooperación entre los distintos estamentos del sistema Infocal y otros actores/as del proceso formativo.</p> <p>Mayor conciencia sobre la igualdad de oportunidades en la formación y en el empleo entre empleadores.</p> <p>Se contribuye a consolidar la imagen de Infocal como una institución que incorpora la perspectiva de equidad de género y que busca adecuar su oferta a la demanda del entorno.</p> <p>Trabajo de enlace instrumentado como premisa para articular la oferta y demanda</p> <p>Se establecen nuevos vínculos entre Infocal y las empresas que permiten generar espacios o mecanismos de "expresión de la demanda" y potenciar el apoyo de diversos</p>
---	--	---	--	---

				sectores. Mayor disponibilidad para la realización de prácticas en empresas.
--	--	--	--	---

COMPONENTE II: DESARROLLOS CURRICULARES Y DE MATERIALES DIDÁCTICOS CONCRETADOS

<i>Subcomponente</i>	<i>Estrategias Implementadas</i>	<i>Medios</i>	<i>Productos</i>	<u>Impacto</u>
II.1. Desarrollos Curriculares actualizados y reformulados	Identificación y selección de especialidades a desarrollar por región	Reuniones Talleres	6 especialidades seleccionadas: LPZ Confecciones textiles y metalmecánica, Santa Cruz: carpintería y artes gráficas, Cochabamba: textiles y electricidad.	Toma de conciencia institucional y mayor motivación sobre la necesidad de modernizar la oferta INFOCAL, su articulación con la demanda e incorporación del enfoque de competencias laborales.
	Identificación competencias laborales en 6 sectores	Talleres DACUM	Información sobre características de la ocupación, tecnología y organización en 6 sectores priorizados	Mayor motivación en empresarios/as para aportar en adelante con sus conocimientos para mejorar la oferta de INFOCAL.
II.2 Elaboración de módulos instruccionales y sus desarrollos pedagógicos elaborados.	Desarrollo de Estudios de Mercado	Envío de matrices Dacum para revisión por parte de Comités (Infocal LPZ). Taller	Insumos para elaborar contenidos curriculares que respondan a la demanda formativa.	Metodologías y modelos validados para identificar requerimientos del mercado
	Revisión del referente productivo por empresarios/as	Taller de validación	Matrices DACUM validadas en LPZ	
	Sistematización y diseminación de metodología de desarrollo curricular por competencias	Taller	2 desarrollos curriculares por competencias (metalmeccánica y textiles en LPZ) .	
	Capacitación a docentes en la transversalización del enfoque de género.	Taller	Guía para el desarrollo curricular por competencias	
			Aplicación de metodología en proceso en 5 centros	Valoración y aplicación de las competencias transversales en

II. 4. Sensibilización y formación del personal.	Validación y adecuación de módulos elaborados por consultoría externa.	Programación Cursos	Infocal incorpora el tema de género en los módulos de preparación del personal (PPP)	la formación técnica, tanto a nivel institucional como de empresas.
	Aplicación de los módulos en la oferta institucional	Talleres de género orientación profesional y laboral, módulos instruccionales	Módulos de empleabilidad y ciudadanía y desarrollos pedagógicos para participantes y docentes validados.	Se incrementa la calidad y pertinencia en la oferta institucional Mejoran las posibilidades inserción laboral de las mujeres
	Diseño y programación de acciones de capacitación docente en metodologías del programa Implementación de talleres de capacitación docente		1805 horas de módulos instruccionales impartidas 60 docentes capacitados/as en género 100 docentes capacitados en módulos instruccionales 20 orientadores/as capacitados/as	Se incrementan las posibilidades de sostenibilidad de incorporación de la equidad de género en la práctica docente y en el accionar institucional Se reducen d los obstáculos para la participación de mujeres en áreas no tradicionales.

COMPONENTE III: ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES IMPLEMENTADAS

<i>Subcomponente</i>	<i>Estrategias Implementadas</i>	<u>Medios</u>	<i>Productos</i>	<i>Impacto</i>
III, 1. Sistema de información y orientación vocacional y ocupacional.	Validación de cuadernos de orientación Capacitación de orientadores/as Desarrollo del programa de orientación	Taller de Validación Talleres Talleres de orientación con participantes	Modelo, metodología e instrumentos de orientación validados Aprox. 1000 mujeres participan en talleres de orientación. 200	Se incrementan las posibilidades de inserción laboral de las mujeres que acceden al programa de orientación y a la formación técnica en INFOCAL

<p>III.2. Programa de Becas</p>	<p>Diseño y aplicación de instrumentos para la focalización en mujeres con mayores necesidades</p> <p>Elaboración de normativa</p> <p>Selección de participantes</p> <p>Seguimiento del programa</p>	<p>Encuesta Social</p> <p>Determinación del INA</p>	<p>mujeres en San Cristóbal.</p> <p>661 Mujeres acceden al programa de Becas y a cursos de formación</p> <p>Reglamentación e instrumentos validados para la implementación de subsidios y /o becas</p>	<p>Acceso a la formación para mujeres con escasa o ninguna posibilidad</p> <p>Valoración de la aplicación de estrategias compensatorias para favorecer el acceso a la formación para grupos con menores oportunidades.</p> <p>Cambios en la cultura institucional sobre la necesidad de incorporar este tipo de apoyos y estrategias institucionales.</p>
--	--	---	--	---

COMPONENTE IV: PROYECTOS PILOTOS DE FORMACIÓN IMPLEMENTADOS

<i>Subcomponente</i>	<i>Estrategias Implementadas</i>	<i>Medios</i>	<i>Productos</i>	<i>Impacto</i>
IV.1. Proyectos piloto ejecutados	Planificación de acciones a nivel De la coordinación nacional y en los centros departamentales Diseño de procedimientos y normativa para la ejecución de acciones formativas Ejecución de acciones formativas. Seguimiento de acciones formativas	POAs Planes departamentales Talleres Consenso con fundaciones deptales Cursos planificados y ejecutados Informes de progreso y monitoreo de la DEN y de los centros	Programaciones periódicas Reglamento del programa 1025 mujeres y 210 varones capacitados 68 cursos, 21046 hrs de formación técnica 674 hrs género	Acciones formativas integrales que incrementan la calidad y pertinencia de la formación de mujeres. Metodologías y materiales elaborados validados. Fortalecimiento de la capacidad ejecutora del sistema Infocal.

COMPONENTE V: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y PROMOCION A NIVEL NACIONAL IMPLEMENTADA

<i>Subcomponente</i>	<i>Estrategias Implementadas</i>	<i>Medios</i>	<i>Productos</i>	<i>Impacto</i>
V. Estrategia de promoción y comunicación desarrollada	Diagnóstico Diseño de la estrategia de comunicación y de la campaña pública Implementación del componente de fortalecimiento interno Desarrollo de la Campaña Pública	Talleres regionales y reuniones con la DEN Construcción de la imagen conceptual y visual Acciones informativas internas Talleres de prensa libre Talleres	Documento de Diagnóstico 1 documental institucional 2 spots de TV (27 y 30 seg) 3 documentales cortos Jingle-canción Música de campaña 2 afiches Kit de minibús 7 motivos de panel de exposición 150 m2 de muros	Se contribuye a modificar estereotipos sobre opciones ocupacionales y sobre el desempeño laboral de mujeres y varones. Generación de una mayor demanda de formación y capacitación, especialmente de mujeres

		regionales Producción de productos de campaña Campaña de medios Dossier de prensa Jornadas Públicas	en 3 centros 300 basureros con motivos 600 banderolas para luminarias 12 pasacalles 9 cuñas radiales 4 microprogramas radiales 25 artículos de prensa	Se fortalece la imagen corporativa de Infocal
	Sistematización de las acciones desarrolladas	Reuniones Talleres	Informe Final de acciones ejecutadas	

COMPONENTE VI: SISTEMATIZACION DE LA METODOLOGÍA Y LECCIONES APRENDIDAS

<i>Subcomponente</i>	<i>Estrategias Implementadas</i>	<i>Medios</i>	<i>Productos</i>	<i>Impacto</i>
V1. Sistematización e implementación de acciones para la diseminación de experiencias	Diseño y aplicación de instrumentos para la sistematización de las experiencias Levantamiento de testimonios de diferentes actores: participantes en cursos, docentes, directivos, empresarios/as	Informes semestrales Registro magnetofónicos	Información sistematizada sobre el avance en los diferentes componentes del programa Información sobre la percepción de los diferentes actores involucrados en el programa	En proceso

COMPONENTE VII. DISEMINACIÓN NACIONAL Y REGIONAL

<i>Subcomponente</i>	<i>Estrategias Implementadas</i>	<i>Medios</i>	<i>Productos</i>	<i>Impacto</i>
VII. Actividades de intercambio y asesoramiento	Intercambio y asesoramiento constante de la CTR Intercambio de	Intercambio de documentación Participación en talleres nacionales y	Incorporación de las experiencias en propuestas del programa Nacional	Generación de una red de expertos/as nacionales e internacionales que facilita el

	<p>experiencias con programas Argentina y Costa Rica.</p> <p>Diseminación de experiencias en centros departamentales</p>	<p>regionales</p> <p>Documentación e información enviada</p>	<p>Apoyo a la elaboración de la propuesta ETT</p>	<p>intercambio de información y enriquecimiento de experiencias.</p> <p>Promoción de la propuesta Formujer en otras instituciones de Bolivia y en América Latina</p> <p>Incorporación de propuestas FORMUJER en el diseño de políticas nacionales de educación técnica</p>
--	--	--	---	--

COMPONENTE VIII: SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN EN FUNCIONAMIENTO

<i>Subcomponente</i>	<i>Estrategias Implementadas</i>	<i>Medios</i>	<i>Productos</i>	<i>Impacto</i>
VIII. Diseño e implementación de un sistema general de monitoreo y evaluación	Diseño y aplicación de de instrumentos Sistematización de la información recogida Evaluación intermedia	Instrumentos de seguimiento	10 instrumentos diseñados y aplicados para el seguimiento y monitoreo de los diferentes componentes del programa. Información en proceso en el sistema de información Se cuenta con información cuantitativa y cualitativa sobre el desarrollo del programa.	Fortalecimiento de la cultura de control, monitoreo para la toma de decisiones y monitoreo continuo

COMPONENTE IX : ADMINISTRACIÓN FINANCIERO CONTABLE

<i>Subcomponente</i>	<i>Estrategias Implementadas</i>	<i>Medios</i>	<i>Productos</i>	<i>Impacto</i>
IX. Administración financiero-contable	Selección y contratación de personal Administración financiera y contable Diseño y aplicación de instrumentos Seguimiento	Contratos Informes Administrativos y financieros	Ejecución administrativa y financiera aprobada por el BID	Fortalecimiento de la capacidad administrativa y financiera de Infocal

VI. ANÁLISIS DE EFICACIA, EFICIENCIA Y PERTINENCIA

Presentación de la Unidad Coordinadora

Eficacia. - *El análisis de la eficacia alcanzada pretende averiguar en que medida se ha alcanzado los objetivos propuestos al inicio. Que relación existe entre objetivos y resultados. Las acciones emprendidas contribuyeron de una manera significativa al logro del fin del programa.*

La organización de un equipo de coordinación conformado por la unidad ejecutora y responsables del programa en las Fundaciones permitió un avance constante en la consecución de los objetivos diseñados al inicio y distribuyo responsabilidades y tareas.

De manera general una primera mirada a los indicadores del marco lógico del programa muestran que se alcanzó eficacia en los siguientes aspectos: la participación femenina en la matrícula institucional se incremento en las 5 fundaciones participantes respecto al año anterior del inicio de acciones formativas en esos centros, se fortaleció la calidad de la oferta formativa a través de la formación de personal en nuevas metodologías, la introducción de nuevos enfoques de formación profesional y de enlace empresarial.

Un factor relevante que apoyó el logro de objetivos, fue la flexibilización de la propuesta de acuerdo a las condiciones y requerimientos de cada país (y de cada departamento en el caso de Bolivia), la operativización de las metodologías propuestas en función de las competencias institucionales locales y las estrategias de intervención en cada región. La recuperación de las lecciones aprendidas de estos procesos que pueden ser replicables en otras regiones o reorientadas y mejoradas en las Fundaciones que participaron en la etapa piloto. Como resultado se cuenta con una serie de productos así como de metodologías para la disseminación.

El programa Bolivia cumplió con las metas propuestas respecto a: cantidad de personas formadas, mujeres con orientación, docentes capacitados, empresas informadas sobre el programa y participantes en la fase práctica.

No se cumplió sistemáticamente con la revisión y actualización de 20 especialidades. Sin embargo se revisaron 3 subocupaciones desde el enfoque de competencias laborales. Estos procesos de actualización curricular requieren de tiempos mas largos y de instrumentos desarrollados para introducir metodologías de revisión bajo los nuevos enfoques formativos y el género. Quedan instaladas algunas competencias institucionales para continuar este proceso en las Fundaciones del eje central del país.

Otro componente que logro su objetivo es el del sistema de información , a pesar de que luego de una evaluación sobre las condiciones y posibilidades de su implementación, se decidió reducir la cobertura y desarrollar el módulo de oferta, en el cuál, además de dejar instalado el software para el seguimiento de las acciones formativas, se aporta con la propuesta de Clasificador Nacional de Ocupaciones y el Perfil Básico de Ocupaciones de toda la oferta Infocal.

El relacionamiento empresarial tuvo logros y desafíos que requieren nuevas estrategias para lograr continuidad en la relación con la institución, sin embargo la experiencia desarrollada fue positiva y se lograron los objetivos que se fueron diseñando para cada etapa.

Un indicador de logro importante fue el impacto de la estrategia de comunicación, la calidad de los productos producidos y la utilización de espacios diversos para la promoción y difusión de la información y mensajes de la campaña pública. Este trabajo queda como un ejemplo de estrategia que puede ser reproducida

por la institución u otras instancias que pretendan incluir el tema de formación y género en su agenda.

En lo relativo a la inserción laboral de mujeres formadas, no se realizó un seguimiento sistemático y en algunos casos se cuenta con información parcial sobre el destino de las participantes. Sin embargo se pudo verificar que muchas mujeres están trabajando de forma independiente y otras de manera dependiente. La dificultad de asegurar la inserción laboral de las personas capacitadas radica básicamente a las condiciones de desempleo en las regiones, resistencia de algunos sectores empresariales a contratar mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas, baja respuesta de los gremios empresariales a la convocatoria a una mayor participación en los procesos de formación profesional, falta de mecanismos internos de intermediación laboral que apoyen y realicen el seguimiento requerido para la inserción laboral de las personas que egresan de la institución. Asimismo un factor clave que determinó una menor efectividad fue el tiempo de ejecución del programa en cada región. No se contó con los periodos suficientes para asegurar una serie de servicios post capacitación y el establecimiento de un sistema de información, orientación y monitoreo sólido.

El seguimiento y el diseño de instrumentos para recuperar las experiencias desarrolladas permitió contar con información cuantitativa y cualitativa, abriendo espacios donde los/as actores/as intervinientes expresan percepciones y transmiten información valiosa para el informe final y aportan insumos para la evaluación general del programa regional y la replicación o diseminación futura.

Un factor positivo que ayudó a la eficacia y eficiencia del programa fue el apoyo constante de la CTR, el flujo de información continuo, el apoyo a través de consultorías internacionales, etc. fueron factores claves en el logro de los objetivos del programa.

***Eficiencia.-** Este análisis nos permite medir si los fondos ejecutados tienen relación con los logros obtenidos, si existe un equilibrio entre los costos y los resultados del programa. Si bien es una metodología que permite medir de forma limitada la eficiencia, ya que existen otros métodos más centrados en la medición, como por ejemplo el de costo beneficio nos muestra de manera general si los gastos incurridos se justifican frente a los resultados y logro de objetivos.*

El aporte del BID FOMIN fue fundamental para el desarrollo del programa, debido a que la Fundación INFOCAL se encuentra en una etapa crítica a consecuencia de la disminución de los aportes de las empresas. Los cursos y servicios que se ofrecen son subsidiados en un 70 % como promedio. Las estrategias de canalización de recursos hacia las Fundaciones departamentales, -a pesar de los tiempos que esta tarea requirió-, permitieron a la coordinación nacional la distribución de fondos de acuerdo a las capacidades de ejecución de cada Centro. En este sentido y por ejemplo es importante rescatar las competencias que desarrollaron algunos centros más pequeños, como Tarija que logró un número mayor de cursos y de mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas de lo esperado.

Se logró optimizar al máximo los recursos obtenidos. La cantidad de talleres ejecutados de formación docentes sobrepasa la cantidad programada y sus costos fueron mínimos respecto a los costos de talleres similares que realizan otros programas. Esto fue posible gracias al aporte de docentes y equipo técnico de la Fundación que trabajó en estas instancias, transmitiendo su experiencia y prestando un valioso tiempo a estas acciones.

Por lo tanto el fortalecimiento de las Fundaciones participantes a través de la capacitación de personal con un costo relativamente bajo, ha sido otro indicador de eficiencia en la administración de los fondos.

Los cursos realizados tuvieron un costo promedio de \$us, asimismo el costo de capacitación hora participante fue de \$us frente a \$us de otros cursos de INFOCAL.

En términos financieros las estrategias de apoyo o canalización de subsidios a mujeres fueron altamente rentables debido a que se logró que personas que difícilmente hubieran tenido acceso a la capacitación, lograron finalizar el curso y más adelante generar su propio empleo, en algunos casos la beca destinada a la fase práctica sirvió a las mujeres para organizar su taller e iniciar su propio negocio.

La cantidad de becas canalizadas han sido también una demostración de eficiencia en los recursos, se canalizaron más de 600 becas y medias becas, sobrepasando la meta planificada.

La contraparte institucional través del equipamiento, talleres aulas y principalmente del aporte y trabajo de directores, coordinadoras y docentes significó un aporte fundamental para viabilizar el programa.

Pertinencia.- se refiere al sentido que tiene el programa en su conjunto frente a la realidad. Es relevante el objetivo del programa y las estrategias aplicadas? Corresponden a las necesidades detectadas, es todavía un programa vigente y viable?

La experiencia ha mostrado que la propuesta conceptual y práctica de Formujer es viable y pertinente a las características y condiciones en las que viven la mayoría de las mujeres de bajos ingresos en Bolivia y a las dificultades que estas enfrentan cuando ingresan al mercado de trabajo.

Las posibilidades y el acceso de mujeres de bajos recursos al empleo mejora cualitativamente con los servicios que se ofrecen en el programa. Si bien es cierto que programas de este tipo no son suficientes para superar las barreras de ingreso, y aquellas existentes en el mundo del trabajo y que la pobreza limita el impacto de las metodologías propuestas y de la misma capacitación, también se comprobó que herramientas de este tipo, mejoran considerablemente la autoestima de las participantes y desarrolla en ellas instrumentaciones personales que mejoran sus competencias y empleabilidad.

Es difícil medir el impacto de este programa por el poco tiempo en el que se tuvo que desarrollar, su pertinencia se ira evaluando en la medida en que las instituciones involucradas, sigan desarrollando programas que introduzcan las metodologías propuestas, y estas demuestren su eficacia en el cambio de la situación de las mujeres en la formación profesional y el trabajo.

Son pocas las respuestas integrales en este campo, pese a los avances de instituciones y organizaciones que trabajan por lograr mayor equidad de género en la sociedad, ninguna tiene la fuerza conceptual y la mirada integral, capaces de responder a la problemática de la formación y el empleo como la propuesta Formujer.

En este sentido la propuesta sigue vigente y será enriquecida mientras se continúe aplicando en las Fundaciones de INFOCAL u otras instituciones. Por lo pronto el programa deja una base sólida conceptual y experimental que será todavía pertinente mientras la realidad de las mujeres y el empleo en nuestro país encuentre mejores caminos, la brecha esta abierta.

Efectos imprevistos.- la mayoría de los programas tiene efectos inesperado, sean estos positivos o negativos. Un análisis de esta índole permite tomar las medidas adecuadas, enfrentando los efectos negativos o maximizando los positivos.

Los procesos desarrollados en cada Fundación impactaron a diferente nivel y provocaron algunos efectos imprevistos. De manera general algunos de estos

impactaron en mayor medida en algunas regiones, sin embargo dada la importancia de recuperar todas las experiencias y lecciones tomamos en cuenta todos ellos.

- ✓ *Proyección de la imagen de INFOCAL.* La imagen corporativa de la institución mejoró en el ámbito empresarial. El INFOCAL se visualiza, como una organización que busca la articulación de su oferta con la demanda laboral y como una institución que funda su accionar en una cultura que promueve la equidad de género. A pesar que la campaña de comunicación preveía el fortalecimiento de la imagen institucional, las acciones provocaron un impacto mayor en lo que se refiere a la identidad de la institución. INFOCAL aparece con mayor fuerza como un referente en el tema de género y de igualdad de oportunidades en la formación profesional.
- ✓ *Articulación oferta formativa y demanda laboral.* Los procesos de identificación de competencias laborales en las áreas seleccionadas por Formujer, más los procesos de transformación que se desarrollan en las instituciones de formación profesional en el mundo, provocaron una reflexión mucho mas profunda dentro las Fundaciones en sentido de cambiar la oferta formativa y el enfoque de desarrollo de la oferta formativa nacional. Existe una gran predisposición a ingresar en un proceso de transformación de los sistemas de formación e introducir el enfoque de competencias laborales para así asegurar un mayor relacionamiento con el mundo productivo. Asimismo en el proceso se vio como necesario elaborar de manera preliminar una Clasificador de Ocupaciones que proporcione un marco referencial necesario en este proceso. Como resultado se contrató la consultoría para la adecuación del Clasificador del SENA de Colombia, este trabajo esta en etapa de validación nacional. El INFOCAL junto a la Confederación de empresarios diseñara una estrategia de revisión y validación con las Cámaras y sectores asociados. Asimismo la Dirección Nacional de INFOCAL pretende hacer una presentación a instituciones que trabajan con esta información como el INE, el Ministerio de trabajo de Educación etc.
- ✓ *Impacto de los módulos de empleabilidad y ciudadanía en el cambio de la percepción docente frente a la inclusión de género en la formación profesional.* La elaboración a nivel regional de metodologías para mejorar la empleabilidad, tuvo desde el inicio un objetivo central el de dotar a las instituciones participantes de instrumento para la gestión de la formación cualificando la oferta y atendiendo en mayor medida a la demanda laboral. Sin embargo los módulos una vez implementados impulsaron una serie de procesos internos de reflexión y compromiso con el trabajo de Formujer. Asimismo este material esta siendo considerado de referencia para el desarrollo de competencias claves en todos los cursos y programas institucionales.
- ✓ *Demanda externa del servicio de orientación para mujeres campesinas.* Se trabajo con la empresa minera San Cristóbal. La metodología de orientación fue aplicada a grupos de mujeres heterogéneos (jóvenes, adultas, con o sin educación formal, etc) y los resultados fueron muy buenos. La continuidad depende de la continuidad del proyecto San Cristóbal y las relaciones de esta empresa con el Estado Boliviano.
- ✓ *Demanda de capacitación de mujeres sin competencias básicas mínimas.* La campaña de comunicación así como otras formas de información, despertaron expectativas en mujeres que no reunían ciertos requisitos mínimos para atender los procesos de capacitación e inserción laboral que preveía el programa. Estos grupos requieren una mayor atención y el desarrollo de servicios adicionales para compensar las desventajas y deficiencias que enfrentan. Los resultados fueron, altos índices de deserción en los grupos conformados por personas con estas características.

- ✓ *Participación en el diseño del proyecto de Reforma de la Formación Profesional Técnica en Bolivia.* El BID financiará un crédito destinado a la reforma del sistema de educación técnica y tecnológica en Bolivia. Durante el proceso de elaboración del proyecto se convocó a la Coordinación Regional a asesorar este proceso. Conjuntamente con la Unidad ejecutora se diseñó un proyecto para viabilizar la inclusión del enfoque conceptual y técnico de Formujer en la propuesta final. El proyecto de reforma recogerá la experiencia desarrollada en la construcción de políticas para la formación profesional técnica con enfoque de género.

Algunas lecciones aprendidas

- ✓ La experiencia del programa INFOCAL en estos últimos años nos muestra repetidamente la necesidad de establecer redes de apoyo y formas de trabajo interinstitucional efectiva, con compromisos y tareas concretas de modo de obtener resultados y productos que recojan los aportes y experiencia específicas de cada uno, cada cual desde su ámbito de acción y en busca de objetivos comunes que beneficien a todas las instituciones o personas que intervienen.
- ✓ Fortalecer los nexos con el sistema de educación formal estableciendo formas de continuidad entre las políticas de este sector y adoptando las políticas de la reforma educativa en lo que respecta a la educación técnica. Valorizando a la educación técnica como una opción de profesionalización, informando desde las diferentes instancias educativas de manera que los bachilleres conozcan la oferta de formación profesional en el país.
- ✓ Establecer continuidad entre los procesos de orientación vocacional de la educación formal y la orientación profesional y ocupacional que pretende establecer INFOCAL a nivel nacional.
- ✓ Mejorar los sistemas de información dirigidos a jóvenes, hombres y mujeres bachilleres, sobre las ocupaciones y las posibilidades de acceso a la educación técnica y superior en instancias gubernamentales y privadas.
- ✓ No es posible asegurar la participación empresarial si no se fortalecen las competencias institucionales para asegurar una respuesta efectiva a las demandas de organizaciones de empresarios, que surgen de los procesos conjuntos de relacionamiento empresarial para el desarrollo curricular y al inserción laboral de personas que egresan del sistema formativo. En el orden interno (institucional), es imprescindible consolidar los roles y facultades de los diferentes niveles para asumir nuevas responsabilidades en lo que se refiere al enlace con sectores productivos, Sin un fortalecimiento real de estas facultades los avances que se han logrado pueden concluir con el programa.
- ✓ Debido a las características de nuestro medio y a las condiciones de pobreza en el que viven la mayoría de las mujeres que demandan capacitación, es necesario establecer y financiar servicios complementarios y sostenibles para asegurar su participación en los procesos de formación y en una inserción laboral satisfactoria. La gran mayoría de la población que demanda servicios en Infocal son personas que pertenecen a estratos sociales muy vulnerables y por lo tanto con ninguna o escasas posibilidades de acceder a la formación. Es también necesario establecer redes de cooperación y posibilitar el acceso de estas personas a servicios de salud, apoyo legal, crédito, etc.
- ✓ El desafío hoy supone cumplir en plenitud los objetivos de equidad en la formación profesional y requiere del concurso de otros actores sociales y de la intervención en otros espacios públicos y privados, del impulso que se dé a estos procesos que superan los límites en los que se suscribe la formación profesional. El cambio supone un trabajo conjunto en varias direcciones y las

modalidades para conseguirlo pueden y deben ser múltiples, debido a que el problema de la discriminación profesional y ocupacional rebasa su propio campo, no se reduce a los sistemas económicos y sociales unívocamente referidos al empleo y la formación profesional.

VII. PRESENTACIONES DE LOS CENTROS DEPARTAMENTALES

En este capítulo se transcriben dos de los documentos presentados por las coordinaciones del programa de las Fundaciones de La Paz y Cochabamba. Las Fundaciones de Santa Cruz, Chuquisaca y Tarija entregaron presentaciones en Power Point en este capítulo se transcriben las intervenciones de éstas exposiciones. (Las presentaciones en Power Point se encuentran en anexo).

Ponencia de Infocal La Paz

Antecedentes institucionales y características de la región

La fundación cuenta con experiencia al trabajar en programas con la temática de equidad de género, parte del personal docente administrativo está capacitado al respecto y existe una apertura para la mayor participación de mujeres en la institución. La participación de la población femenina se mantuvo en un 20% en relación a la cantidad de inscritos, durante estos años (1994 – 1999).

En capacitación se cuenta con más de 200 cursos en la oferta, satisfaciendo la demanda de trabajadores de empresas aportantes, microempresarios y público en general con diferentes niveles de instrucción.

El crecimiento de los inscritos en la institución es constante: En 1994 se inscribieron 5317 de los cuales 1127 eran mujeres, en el 2000 se inscribieron 9098 de los cuales 2.935 eran mujeres, se puede ver como la participación de la mujer ha subido más del 100%, en el transcurso de los años, en especial en la gestión 2000 que el porcentaje saltó de un 21% a un 32%, manteniéndose este porcentaje en el primer semestre de esta gestión en un 30%, aun sin contar con financiamiento de FORMUJER en ese semestre.

Las actividades de la fundación, están centradas en la ciudad de El Alto, donde las condiciones socioeconómicas son de : Extrema pobreza, la mayoría no cuentan con servicios básicos, son familias numerosas (promedio 7 personas), con escasa formación y bajos índices de alfabetización (la mayoría mujeres), emigrantes del área rural , además existen altos índices de violencia intra familiar. La economía de la mayoría de estas familias depende del mercado informal.

Contexto en el que se desarrollo el programa

CURSOS

La Fundación INFOCAL La Paz, cuenta con Capacitación y Formación:

Formación dual.- Duración, más de 2 años, 7 áreas de capacitación, el personal (instructores / as) está contratado/da de manera indefinida, cada área de formación cuenta con un coordinador.

Capacitación. Se divide en modular, específica y complementaria, el tiempo de duración varía de 2 semanas a 11 meses. Existe un coordinador de capacitación y una

coordinación de PYME. Por otro lado existe una coordinación para el programa de la mujer. La mayoría de los instructores / as son contratados por curso.

El programa FORMUJER intervino tanto en formación dual como en capacitación, en el primero se aplicaron los módulos de transversalidad de la perspectiva de género y módulos instruccionales.

En capacitación la intervención fue completa utilizando todas las nuevas metodologías algunos grupos y otros casos únicamente aplicando los módulos de género.

La Fundación realiza constantes talleres de capacitación y actualización a los/las instructores/as, (mínimo 4 talleres al año, independiente del Programa de Preparación Permanente del Personal - PPP), además se realizaron 2 talleres de capacitación para la aplicación de los módulos de transversalidad de la perspectiva de género y se aplicaron los módulos instruccionales a 2 grupos de instructores / as.

La promoción de los cursos se realizan por diferentes medios, como prensa, radio y alguna vez por televisión. Aunque se han realizado encuesta que han demostrado que la mejor forma de promocionar son las ofertas realizadas en las vitrinas de la institución. Si bien se utilizo con el programa FORMUJER estos medios, además se recurrieron a otras estrategias:

- ✓ Contactos con grupos de mujeres organizadas
- ✓ Contactos con instituciones religiosas, fundaciones, grupos de ayuda, etc.
- ✓ Satisfacción de las demandas de empresas

Informe por componente

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

Relacionamiento con el sector productivo

A continuación se detallan las actividades realizadas hasta la fecha, en este componente de manera conjunta con la DEN en algunas ocasiones:

- ◆ Conformación de comité técnico, de apoyo a la elaboración del diseño curricular bajo el enfoque de competencias laborales. Para ello se llevaron a cabo por lo menos 3 reuniones conjuntas y otras con empresarios de manera individual.
- ◆ Se realizo 2 reuniones para la presentación de los estudios de mercado. En la presentación de metal mecánica asistieron 11 empresarios y en textiles 9, se realizo para cada uno de ellos una ayuda memoria.
- ◆ Visitas a empresas del área de turismo, buscando el apoyo para realizar el comité técnico y la participación de las mismas en el taller DACUM
- ◆ Envió Referente Productivo de Confección Industrial (primer insumo del desarrollo curricular bajo competencias laborales), a la fecha no se tiene respuesta
- ◆ Pasantías de instructoras en empresas industriales, para enriquecer el proceso del desarrollo curricular. A la fecha una instructora realizo la pasantía en una empresa. Se suspendió esta actividad por que las empresas aceptaron las pasantías si es que las instructoras permanecían tiempo completo durante por lo menos un mes. La fundación no está en condiciones de pagar a la instructora mientras realizara la misma.

Cabe hacer notar que existe bastante dificultad en lograr la participación del empresariado en las actividades.

2.- Desarrollo curriculares y materiales didácticos concretado

Desarrollo curricular bajo el enfoque de competencias laborales

- ◆ Realización de 2 talleres DACUM con la participación de trabajadores de las empresas del área de confección industrial y metalmecánica, de los mismos a la fecha ambos se encuentran en pleno proceso de desarrollo curricular. Para el mes de diciembre se tiene planificado realizar el taller DACUM de Turismo
- ◆ Se encuentran desarrollados nueve módulos del desarrollo curricular por competencias laborales del área de confección industrial:

Confección de prototipos de las prendas
 Técnicas de corte industrial
 Operatividad de máquinas industrial
 Patronaje Industrial de Chamarras
 Patronaje Industrial de Camisas
 Patronaje Industrial de Ropa Deportiva para Adultos
 Patronaje Industrial de Ropa Deportiva para Niños
 Patronaje Industrial de Pantalones Modelos Femeninos y Masculinos
 Control y supervisión de producción

De los cuales se validaran en esta gestión, con mujeres becadas del programa, mediante cursos y tomando en cuenta como parte del proceso de capacitación la fase práctica, que servirá como referencia para ver la pertinencia de los contenidos en la empresa, cinco módulos los cuales son:

Operatividad de máquinas industrial
 Patronaje Industrial de Ropa Deportiva para Adultos
 Patronaje Industrial de pantalones modelos femeninos y masculinos
 Proceso de Producción y Ensambla de poleras y polos (en proceso)
 Proceso de Producción y Ensambla de Pantalones Modelos femenino y masculinos (en proceso)

- ◆ Todos los módulos desarrollados por competencias laborales, no cuentan con las competencias transversales
- ◆ En relación a metal mecánica se cuenta con el referente productivo, que será enviado a los empresarios para su revisión. Además se encuentra en pleno proceso el referente formativo
- ◆ En la presente gestión se realizo un taller DACUM de asistente de enfermería con el apoyo SWISCONTACT. Este mapa sirvió como punto de partida para el desarrollo curricular bajo el enfoque de competencias laborales de esta área. El programa está en ejecución.

3.- Módulos de Empleabilidad y Ciudadanía

1. La implementación se realizó a las mujeres en todos los cursos programados dentro del marco de FORMUJER, (25 cursos y alrededor de 362 participantes) estén o no financiados por el programa, las áreas en las que se aplicó, fueron: artesanía, confección textil, carpintería, alimentación, cueros, construcción, agropecuaria y artes gráficas. Además se tienen algunas beneficiarias dentro la oferta general de la fundación que también participan dentro del proceso de capacitación de los módulos.
2. Por la cantidad de mujeres y la diversidad de horarios que se tiene en capacitación, se establecieron para la implementación de los módulos 4

horarios, (09:00 a 10:00 / 10:00 a 11:00 / 15:00 a 16:00 / 16:30 a 17:30), donde las beneficiarias se incluían en el horario más adecuado según su disponibilidad de tiempo. Además se estableció un horario los días sábados para algunas personas que no podrían en la semana. Ello implica que los módulos se implementan fuera del horario de capacitación técnica y con una facilitadora ajena al proceso de capacitación.

3. Lo que se refiere a Formación Dual, se esta aplicando a 3 ingresos (1 de administración y 2 de metalmeccánica), a partir de esta gestión se aplicara a 4 ingresos más, la diferencia de esta última es que lo aplicaran los instructores capacitados por la Fundación INFOCAL La Paz. La aplicación se la realiza en el tiempo destinado a cultura general (desarrollo humano). Se planifico aplicarlo en 40 horas, esto implica mas de un semestre.
4. A principios de la gestión se realizo la capacitación a 26 instructores / as sobre los módulos instruccionales, en los mismos participaron 26, de los cuales 23 se inscribieron en 15 horas, 2 turnos. El método utilizado en la capacitación, fue, haciendo que los instructores participaran del taller, es decir se aplico a ellos / ellas los instrumentos, y al finalizar la sesión se retroalimentaba y orientaba sobre la aplicación de los mismo en aula. Se adjunta a la presente fotocopias de la evaluación aplicada a los/ las instructores / as, diseñada por la Asesora Pedagógica en base al cuadernillo de evaluación de los módulos.

Se tiene planeado para esta gestión la aplicación de los módulos en menor tiempo y con grupos mixtos (grupos de mujeres). Para su posterior aplicación en la oferta de capacitación modular, la próxima gestión.

Transversalización del Enfoque de Género,

Se capacito a los instructores / as , sobre la utilización de los módulos y distribución de los mismos. Esta actividad se realizo tanto en capacitación como en formación. Participaron en este proceso 35 instructores de capacitación y 10 de formación dual

La aplicación de los módulos, por los / las instructores / as se realizo a 33 cursos de capacitación (en proceso 2 cursos). Lo que se refiere a formación dual se aplico a 15 ingresos.

Al finalizar la gestión 2000 se realizo una evaluación grupal, con 8 instructores que habían aplicado los módulos, 6 varones y 2 mujeres, en esa oportunidad los mismos reconocieron la importancia de transmitir estos temas, reconocieron que necesitaban mayor información, además que les costo hablar al respecto en especial a los varones. Expresaron su interés en seguir participando de este proceso.

Al inicio de la gestión 2001 y en vista de los resultados obtenidos con los / las instructoras se planeo la aplicación de los módulos en toda la oferta de capacitación modular, pero un problema que surge en los procesos de capacitación es poca disponibilidad de tiempo de los participantes y el costo adicional que implica, por ello A la fecha se esta buscando implementar los contenidos de genero como parte de las competencias transversales y profundizar el tema en los módulos de empleabilidad ciudadanía.

Es importante hacer notar que los / las instructoras que aplicaron los módulos reconocen un cambio en sus vidas, después de aplicar los mismos, un cambio positivo.

Estrategias complementarias para la formación e inserción laboral de las mujeres implementadas.

Orientación Ocupacional

Se aplicó de manera piloto en marzo de la gestión 2000, para determinar la aplicabilidad de los cuadernos a hombres y mujeres, se determinó que la aplicación será únicamente a mujeres. Además se calculó el tiempo de aplicación en 4 horas (cuaderno 1 y 2)

A la fecha alrededor de 350 mujeres pasaron por los talleres de orientación de las cuales un 15% de las mismas se inscribió en capacitación y solicitaron la beca.

El periodo donde más talleres se realizaron fueron los meses de septiembre, octubre y noviembre de la gestión 2000. Realizando talleres por lo menos 2 talleres semanales.

Se utilizó tres mecanismos para conformar grupos y realizar los talleres, se cita a continuación los mismos:

Se buscó agrupaciones e instituciones que trabajen con mujeres, realizando los talleres en el lugar donde se reunían las mujeres (parroquias, centros salud, sub. alcaldías, ONG, etc.)

Se convocaba a los talleres por medio de anuncios en las vitrinas de la fundación, fijando días para realizar los talleres en las instalaciones de la institución.

Se desarrolló una Jornada Pública (Exposición a puertas abiertas)

En el proceso mismo de la implementación de los cuadernos hubo algunos problemas que son importantes y deben ser tomados en cuenta:

La baja escolaridad de las mujeres limita la efectividad de los cuadernillos, por ejemplo de un grupo de 15 personas 5 tenían problemas de lecto-escritura.

Grupos heterogéneos, con diferencias: generacionales, nivel cultural y medio social, ello daba lugar a que la información relevante y de fácil acceso para unas, sea irrelevante y poco entendible para otras. Si bien esta situación podía enriquecer al grupo también limitó el accionar del proceso.

Pero aun logrando superar las situaciones planteadas y logrando una alta motivación entre las participantes, no se logró que se inscribieran en los cursos ofertados por la fundación. Por ello se determinó que:

Al finalizar el proceso de capacitación aplicar los cuadernos 3 o 4 a todas las mujeres que participan del programa, en función al tipo de mercado laboral que accedan.

En los talleres, en ningún momento se hablo sobre la posibilidad de apoyarlas con becas, esto en razón de que muchas personas se inclinarían ingresar a su proceso de capacitación únicamente con la perspectiva de obtener dinero, sin una real decisión de capacitación y superación, desvirtuando de esta manera el objetivo del taller de orientación.

A la fecha la fundación desarrollo talleres de orientación profesional, tomando como punto de partida los talleres de orientación ocupacional del programa FORMUJER, la duración es de 2 horas, y el porcentaje de inscripción es de 70% de los interesados y la participación de mujeres un 30%.

Proceso de becas y cursos

Se espera hasta finalizar el programa haber becado a 317 mujeres, 268 ya están becadas y 51 están en proceso. Se adjunta cuadro detallado del proceso.

Las áreas de capacitación son artesanía, carpintería, textiles, cueros, computación, contabilidad, metalmecánica, electrónica, agropecuaria, construcción y alimentación.

En la gestión 2000 el 85% de las becarias concluyeron la fase de capacitación (lectiva), de las mismas 19% concluyo la fase práctica y 26% logro la inserción laboral. En esta gestión se espera contar que el 95% concluya la fase lectiva, el 85% concluya la fase práctica y el 50% se inserte laboralmente. Esto se espera lograr becando a mujeres con un mayor nivel de instrucción y/o grupos conformados.

Existe muchas factores que determinaron los resultados de la gestión 2000 a continuación se detallan:

El grupo meta, mujeres de escasos recursos, con hijos y educación primaria en la mayoría de los casos, tiene características personales que limita su proceso de inserción, como ser: altos niveles de dependencia, baja autoestima, falta de esquemas de acción, etc. Aún aplicando los módulos instruccionales, las mismas no desarrollaron las capacidades en los niveles necesarios, ya que la información es nueva si bien las motiva, en el momento de la aplicación en situaciones reales, actúan de manera habitual. Es necesario que ellas internalicen esta nueva información, ello implica profundizar en el proceso de enseñanza de las habilidades que se espera desarrollar con los módulos, por ende es necesario mayor tiempo.

Problemas intra familiares, la pareja o familiares no apoyan el proceso de inserción de las mujeres, el control de las parejas, acompañado por la violencia, determinó la no participación en esta fase. Como ejemplo todo un grupo (16 mujeres) de uno de los dos cursos de marroquinería financiados, después de la aplicación cuadernillo de orientación (trabajo independiente), se les solicitó la elaboración del proyecto para la creación de su taller, las mismas no volvieron, al hacer las averiguaciones respectivas, se constató la falta de apoyo de los esposos y el miedo a iniciar solas este proceso.

Falta de habilidades para trabajar en equipo, si bien el módulos instruccionales se las capacita para ello, como dijimos anteriormente, el difícil cambiar hábitos y estructuras mentales muy arraigadas en ellas y el desarrollo de nuevas habilidades implica mayor tiempo y una capacitación más profunda al respecto. Para graficar este factor se puede poner como ejemplo, un grupo que estaba

listo para conformar su empresa de manera conjunta, pero las disputas internas desembocaron en la separación del grupo y el abandono del programa (8 mujeres).

Una prueba de que estos factores son los que afectan los porcentajes de inserción, se puede ver en los resultados del curso de auxiliar de ropa deportiva, donde el 80% concluyó la fase lectiva y el 53% de insertadas. En el mismo todas eran mujeres jóvenes, solteras y algunas casadas que recibían apoyo de los esposos.

Dentro de otros factores que determinaron la deserción tenemos:

La falta de un apoyo real de los empresarios, es otra causa para deserción en la práctica laboral, Por ejemplo en el grupo de auxiliar en confección de camisas. Se elaboró un contenido curricular en función a las necesidades del empresario, para ello la instructora visito los talleres. Pero en el momento de ingresar a la práctica laboral, al tomar el examen de admisión las participantes fueron tratadas mal, se les exigió herramientas de trabajo para el examen (cinta métrica, reglas, hojas, lápiz , etc.), por la experiencia que se tiene en esa circunstancia, las empresas son las que facilitan las mismas. Todo ello llevo a que la mayoría del grupo no volviera por la fundación ni deseara continuar el proceso.

Por último un grupo (19 mujeres) de madres jóvenes de escasos recursos recluidas en un centro de terapia femenino, no logro realizar la fase práctica, se había planificado que las mismas crearan un taller de repostería en el mismo centro y de esta forma lograr ingresos para ellas y sus hijos, pero con la aplicación del nuevo código del menor a las mencionadas las re-ubicaron, a diferentes lugares, logísticamente era imposible continuar en el programa.

PROYECTOS PILOTOS NACIONALES DE FORMACIÓN EJECUTADOS

Estrategia de comunicación y promoción a nivel nacional implementada

Dentro el marco de la estrategia comunicacional se realizó la jornada pública, que tenia como objetivo principal la apertura de actividades del programa FORMUJER en la Fundación INFOCAL La Paz, pero además, dar a conocer al público en general toda la oferta y capacidad con la que cuenta la institución.

La invitación se hizo extensiva a: Empresarios, Autoridades del Gobierno, Autoridades, Organismos de Cooperación, Colegios, Parroquias, Medios de comunicación, Familiares de los alumnos. Se enviaron alrededor de 550 invitaciones.

Se realizaron 3 reuniones internas con todas las coordinaciones de la fundación para la organización. En la planificación y elaboración de los espacios demostrativos se trabajó de manera conjunta con instructores, aprendices y alumnos de la institución

Se realizaron entrevistas en diferentes medios de comunicación, invitando a la población a asistir a la jornada

La Federación de Empresarios Privados de La Paz, a través de su gerencia ofreció toda la colaboración que requiera la Fundación INFOCAL La Paz, en el aspecto logístico de relación con la prensa.

El evento fue el 16 de agosto del 2000 duró 8 horas, se utilizó un contador que indica la participación de alrededor de 6000 personas, entre ellas 10 colegios con alumnos / as de los últimos cursos de secundaria, 10 autoridades e invitados especiales.

Logros y dificultades

Logros

Se cuenta con una metodología adecuada para la fundación, en lo que se refiere al desarrollo curricular bajo el enfoque de competencias laborales

Se incrementa y mantiene los índices de participación de las mujeres en los procesos de capacitación

Se cuenta con herramientas metodológicas que permiten desarrollar competencias de empleabilidad en nuestros participantes

Se tienen conformados de equipos de trabajo para distintas actividades

Existe mayor participación y compromiso de los funcionarios de la institución con la temática

Hay instructores / as capacitados y comprometidos con las diferentes líneas de acción

Dificultades

1. Falta de apoyo de los empresarios
2. Duración del programa, falta de tiempo para mayor consolidación del programa
3. La administración de recursos lenta y burocrática (becas)
 - i. Bajo nivel de instrucción de las mujeres becadas

VII.2. Ponencia de Infocal Cochabamba

Antecedentes Institucionales

INFOCAL Cochabamba, desarrolla los programas de Formación Profesional y Capacitación en las siguientes áreas:

Administración Industrial y Comercial

Carpintería

Cerámica

Hotelería

Turismo

Mecánica Automotriz

Mecánica Industrial

Parvulario

Trabajos del Hogar

Asimismo, cuenta con programas específicos de capacitación en las áreas de:

Electricidad
Electrónica
Peluquería
Tejido a mano y a máquina
Instalaciones sanitarias y de gas

Además de otros cursos que pueden ser desarrollados en atención a requerimientos específicos.

La formación profesional dual tiene una duración de tres años a nivel de técnico superior, dos años a nivel técnico operativo y anualmente se registra un ingreso promedio de 25 personas por curso en el primer año.

La participación femenina en las áreas de formación dual se concentra en las carreras consideradas tradicionalmente femeninas. En las áreas de Carpintería, Mecánica Industrial y Mecánica Automotriz la participación femenina en número representa un porcentaje mínimo; sin embargo, los resultados en cuanto a rendimiento y desempeño profesional son muy positivos.

En los cursos de capacitación, se tiene una participación anual promedio entre 1.500 a 2.000 personas, En porcentaje, la participación femenina y masculina es equilibrada en un 50 y 50%, aunque se mantiene la preferencia por las áreas consideradas tradicionalmente femeninas y excepcionalmente en aquellas consideradas tradicionalmente masculinas.

Estrategia General de Implementación

Las estrategias nacionales fueron apropiadas por INFOCAL Cochabamba, con el propósito de fortalecer las acciones que regularmente desarrolla la Institución.

La propuesta técnico pedagógica ha sido aplicada en todos los cursos del programa.

Para la participación de mujeres en cursos de áreas no tradicionales fue necesaria una promoción especial, así como incentivos en pagos de matrículas, becas y seguimiento permanente.

Los resultados son muy positivos en cuanto a la participación femenina en los cursos y en la medida en que fue posible cumplir con el pago de becas, se realizó la fase práctica, con muy buenos resultados.

La ejecución de la guía de transversalización de género y los módulos instruccionales (empleabilidad) generan importantes cambios actitudinales en los/as participantes, que se reflejan a lo largo de la fase lectiva y práctica.

En cuanto a la sostenibilidad de estos componentes, debemos señalar que es política de la institución el incentivo a la participación femenina en todos nuestros programas de formación y capacitación. En los cursos de capacitación, sobre todo por el factor económico, no será posible asumir el programa de becas, la orientación profesional y los módulos instruccionales, ya que los mismos incidirían en el incremento de matrículas, que no estarían al alcance de la población a la que Infocal brinda sus servicios. Sin embargo, en la planificación curricular de la nueva oferta de INFOCAL, **Formación a nivel Técnico Superior (Centro Fijo)**, han sido incorporados los módulos de Empleabilidad y Ciudadanía.

Informe por componentes

Componente I: Relacionamiento con el sector Productivo Instrumentado.

1.2 Empresarios/as sensibilizados/as

Las empresas de los sectores priorizados y de los cursos que se ejecutan en el marco del Programa, participan en el mismo en sus diferentes líneas.

1.3.3 Generación y/o mejoramiento de las condiciones y posibilidades de pasantías, prácticas laborales.

Las pasantías/prácticas laborales de las beneficiarias de los cursos que se ejecutan en el marco del Programa, se realizan sobre todo en microempresas, con el fin de garantizar una práctica real; en vista de que en empresas medianas o grandes generalmente no es posible acceder a un puesto de práctica adecuado.

Componente II. Desarrollos curriculares y materiales didácticos concretados.

II.2 Incorporar módulos instruccionales

Se han incorporado los módulos instruccionales (empleabilidad) en los cursos ejecutados en el marco del Programa.

Componente III: Estrategias complementarias para la formación e inserción laboral de mujeres implementada.

III.1 Sistema de información y orientación vocacional y ocupacional en funcionamiento.

Se aplica el modelo de orientación vocacional y ocupacional con las beneficiarias de los cursos ejecutados en el marco del Programa.

III.2 Programa de becas en funcionamiento

Se ofrece este servicio a mujeres de bajos ingresos

Componente IV: Proyectos Piloto de Formación Profesional Ejecutados

Ejecución de cursos

Se desarrollan cursos en diferentes áreas.

Componente IX. Administración del programa.

La administración del programa está a cargo del equipo conformado por las Direcciones Ejecutiva, Académica y Administrativa.

VI. LECCIONES APRENDIDAS.

Es importante señalar que la ejecución de un Programa piloto a nivel nacional nos deja importantes lecciones a lo largo del proceso.

Rescatamos las diferentes iniciativas y estrategias desarrolladas por la Coordinación Nacional, que si bien no fue posible implementarlas de acuerdo a lo planificado (en cuanto a tiempos establecidos y metas fijadas), proporcionaron herramientas que fueron adecuadas por INFOCAL Cochabamba para fortalecer las acciones de capacitación y formación que lleva adelante.

En estas destacamos:

Sistema de Becas

Fue un incentivo para la participación femenina en los cursos, lamentablemente los procesos administrativos demoraron la entrega de estos fondos a las beneficiarias y como consecuencia se produjo deserción (mínima en fase lectiva, pero significativa en la fase práctica).

De contarse con un financiamiento especial y ajustando los procesos administrativos, se brindaría este apoyo a los/as participantes de formación y capacitación.

Sistema de Promoción

Logros:

- ❑ El financiamiento de cursos, ha posibilitado su ejecución con matrículas mínimas, situación que ha permitido el ingreso de personas de escasos recursos.
- ❑ El módulo de empleabilidad contribuye a la formación de competencias sociales, posibilitando una capacitación integral de los/as beneficiarios.

Dificultades:

- ❑ La burocratización en cuanto a desembolsos, la misma que influye en el cumplimiento de compromisos que adquiere la Institución para la ejecución de los cursos.

Fortalezas

La política institucional de equidad e igualdad de oportunidades, que se consolida aún más con los nuevos instrumentos.

El compromiso institucional de desarrollar todas las acciones que sean sostenibles y que vayan en beneficio de los/as participantes que tienen en INFOCAL una alternativa para mejorar su desempeño laboral, incorporarse a este mercado y/o crear su propia fuente laboral.

VII.3 Presentación Infocal Santa Cruz

Zulma Carvajal (Coordinadora programa de Género). Durante el proyecto de género se planifican y ejecutan cursos para mujeres o varones aunque la idiosincracia hace que elijan las áreas tradicionales pero al recibir información las mujeres empiezan

lentamente a interesarse en otras áreas. Asimismo se trabaja con varias instituciones que trabajan con mujeres.

Los empresarios nos decían que además de lo técnico necesitaban que las personas tenga una formación más integral y que tengan nuevas capacidades como por ejemplo la iniciativa.

En la gestión 1999 se inicia la implementación del programa FORMUJER con la firma del convenio entre INFOCAL y la Federación de Empresarios Privados de Santa Cruz que tenía entre otros el objetivo de lograr pasantías para las mujeres formadas. Se realiza un taller interno ampliado para que todos se apropien del programa.

Algunas de las estrategias implementadas fueron:

- Convenio con federación de empresarios.
- Conformación de equipos de trabajo institucionales
- Taller de sensibilización para medios de prensa
- Jornada Pública
- Talleres de orientación (20 talleres)
- Diseño de cursos por módulos
- Capacitación en módulos instruccionales a equipo multiplicador. Fase piloto de práctica repartida entre 5 docentes.
- Rediseño de módulos instruccionales a la realidad local

Con las jornadas pública el INFOCAL empieza a ser conocido y se abre para todo el público. A la Jornada Pública asistieron alrededor e 1200 personas con 850 personas registradas y se dieron 20 talleres de orientación ocupacional donde participaron alrededor de 400 mujeres.

Se trabajó mucho con anticipación a la campaña, se reforzaron los lazos con los medios de prensa, se trabajó con los sticker y volantes en los ómnibus, la relacionadora pública manejó el tema de becas de lo que se trataba era de explicar que para obtenerlas había que cumplir ciertos requisitos.

Todos conocíamos algo sobre el concepto de competencia pero no sabíamos como incorporarlo, con el tiempo se ha ido aclarando toda la propuesta. En relación a los cursos cada módulo tenía un costo que era razonable y muchas hacían el curso incluso sin tener becas. En todos los casos damos una certificación para cada módulo. Los módulos se planifican de forma diferenciada, por ejemplo no se ofrecen módulos para cada grupo, sino que se oferta y de acuerdo a los tiempos las personas cumplen con toda la carga horaria incluida la de módulos. Cuando iniciamos el trabajo para dictar lo módulos de empleabilidad y ciudadanía el grupo multiplicador utilizo fotocopia y fuimos adaptándolos a los grupos.

Decidimos como estrategia ejecutar una fase piloto para dictar los cursos con los Módulos, para ellos repartimos el contenido entre los 5 docentes encargados y los practicamos en grupos que luego evaluamos. Verificamos que el primer taller es el más importante . En el primer taller se insertaron 2 personas que no eran del INFOCAL; se incorporó una amiga y el esposo que es psicólogo. Cada grupo reacciona de forma diferente, sabemos que hay que seguir mejorando la Guía.

Durante los periodos 1997 y 1999 bajó mucho las presencia de mujeres, pensamos que se debe a que eran años lecturales, presidenciales o municipales y que los candidatos de las elecciones regalan cursos de capacitación , regalan materiales , polleras, etc.

En las gestiones 1995/6 la matrícula es casi igual (hombres mujeres), hasta el 2000 donde se ve un incremento muy fuerte pero no se llega a la paridad en la matrícula femenina y masculina.

Estos son las lecciones en el proceso se ha ido cambiando y reformulando nuestra oferta y aprendiendo.

Armando Molina (responsable pedagógico): En la primera etapa cuando se ejecuto el programa de Holanda, todavía las acciones y el programa eran como una isla, sentíamos que nos estaban forzando a expresar de manera específica el tema de mujeres y varones. Por eso todos lo olvidábamos, ahora la mayoría de los docentes tal vez no lo reconozcan en el lenguaje escrito, pero lo sienten: yo tenía 20 alumnos y 1 chica a la que trababa de manera diferente, éramos más delicados con las mujeres, en cambio ahora trabajamos a ambos por igual. A partir de la capacitación sabemos que hay un currículo oculto y obviado, y lo vamos incorporando cambios y trabajamos ya así.

En el componente de relacionamiento empresarial, se logro que muchas empresas participen en la fase de práctica laboral. El Comité asesor funciono durante una etapa y luego fue difícil mantener el relacionamiento y responder a las demandas que iban surgiendo en el camino. Hay disposición del sector en seguir colaborando con el Infocal, en el caso de la empresa Embol, (Coca-Cola) que tiene un programa Mujer-Empresarios nos contactaron para participar en la capacitación a las mujeres de sus empleados. Gracias a esta experiencia para la gestión 2002 nos pidieron los módulos de empleabilidad y ciudadanía para todo el personal, por lo tanto esta actividad estará prevista en nuestro plan para el año que viene. Asimismo esta empresa tiene interés de trabajar los módulos no sólo en Santa Cruz sino en todas las ciudades del país. La idea es ampliar esta oferta a otras empresas

En cuanto a los desarrollos curriculares se elaboraron planes curriculares flexibles ya este año volvimos a realizar modificaciones ahora no se habla de programa de género, sino de capacitación modular específica.

En el caso de los módulos de empleabilidad se han elaborado planes de lección, la idea es pasar los módulos a los contenidos del PPP. Lo que más nos han servido han sido los talleres de facilitación porque tenemos que adaptar la situación para lograr los objetivos de los módulos, del grupo salen las necesidades.

Como planteamos en nuestra estrategia de diseminación docentes participaron en talleres dictados por docentes del grupo multiplicados. Se invitaron a docentes a los talleres y luego terminaban trabajando como ayudante hasta que desarrollaban las competencias para dictarlos. hora hay un grupo que esta terminando de dictar los módulos a sus grupos. Tenemos fecha para un nuevo taller donde participaran unas 20/25 docentes de diferentes áreas .

Una vez se cumplió el taller de transferencia de la metodología de desarrollo curricular por competencias se han realizado avances de desarrollos curriculares en Carpintería y artes gráficas Artes gráficas tiene el compromiso de entregar hasta diciembre un borrador del trayecto formativo.

Este año se realizaron 12 talleres de orientación ocupacional donde asistieron 330 mujeres, se entrevistaron 150 solicitantes y sólo 68 aplicaron. Este programa ha sido solicitado por otras instituciones como las Aldea SOS, Aldea German Meihner, Hogar para madres solteras. (Madre María). Se han aplicado los instrumentos de seguimiento

del programa de becas, todos los docentes participan en el seguimiento a pasantes en empresas. Esta gestión realizamos 12 cursos que ejecutan metodologías del programa. La implementación de la estrategia de comunicación fue un éxito, existen lazos sólidos con los medios de comunicación, se realizan entrevistas periódicas con diferentes medios se buscaron aliados para introducir el tema de capacitación y las propuestas del Infocal. Se elaboró folletería de la oferta FORMUJER y se sistematizó la metodología propuesta y ejecutada. Hasta el momento se han realizado acciones de seguimiento interno y externo y se aplicaron instrumentos para medir impacto.

VII.4 Presentación Infocal Tarija

El programa de Género estuvo a cargo de una coordinadora, sin embargo por falta de financiamiento y de manera de transversalizar el enfoque la dirección técnica se hizo cargo del trabajo y capacitación a todo el personal.

Hubo un lapsus de tiempo entre la finalización del Programa de Género y Formujer donde tuvimos que apropiarnos de los desarrollos y lecciones y luego asegurar con FORMUJER una transformación en la gente y en el medio.

FORMUJER permitió avanzar en la conceptualización y la inserción femenina en el ámbito laboral. Hasta el momento participaron 276 personas, 185 con becas. Entre octubre de 2000 hasta septiembre de 2001 se realizaron 16 cursos. En Tarija no hay empresas grandes solamente microempresas en las áreas de textil, carpintería, mecánica. Para trabajar con las empresas al principio realizamos un pequeño diagnóstico en las empresas de estas áreas. El resto de empresas se fueron sensibilizando y se sintieron motivadas y entusiasmada para participar en el programa.

El trabajo no han sido fácil porque no tenemos un equipo docente y administrativo que nos permita atender todos los componentes y las actividades. Lo que exigió multiplicar esfuerzos entre la poca gente que tenemos. Se realizó un trabajo en barrios, para conversar con mujeres, para que éstas puedan conocer el Infocal y el programa. El interés por los cursos y luego de la capacitación ha determinado que algunas mujeres opten después por formación dual en carpintería. Veo esto como muy positivo porque muestra su interés y perseverancia. Es importante también el cambio no solo en ellas sino también en la actitud de los esposos y de su núcleo familiar, ya que las han valorado.

Las becas han sido muy importantes para atraer a la gente de bajos ingresos, las mujeres están organizadas en Club de Madres, organizaciones barriales. Se ha trabajado con líderes que a su vez se han vuelto intermediarias entre los grupos y la institución.

Cuando hay una reunión departamental vienen casi 500 mujeres del Club de Madres y nos invitan a participar, por lo que en una ocasión presentamos el programa y su fundamentación y como resultado las mujeres mostraron interés en capacitarse. Esto significó una llegada y nos permitió dar una explicación muy minuciosa del programa.

Las participantes nos han pedido seguir con la capacitación, por eso nosotros estamos dando continuidad al curso de tallado en madera, ellas lo han asimilado y tienen interés en seguir.

Teníamos previsto las jornadas públicas pero al acortarse los tiempos entendimos que ya no correspondía hacerlo porque temíamos no poder responder a la demanda. Como resultado de los cursos las alumnas han participado en ferias y eventos.

En el caso de desarrollo curricular no se han realizado nuevos desarrollos se ha aplicado los que se tenía o los desarrollos de otros centros. Se han incorporado los módulos de empleabilidad en las horas de cultura general en toda la oferta además de los cursos de Formujer . Del total de mujeres participantes 185 fueron becadas. Se cuenta con una oficina de orientación (que en realidad es sólo información) primero sólo para los cursos Formujer y luego se extendió a todos los alumnos/as y se dictan los talleres de orientación a los grupos de mujeres participantes en cursos de Formujer.

Desde octubre 2000 a septiembre de 2001 se realizaron 16 cursos en las áreas de carpintería, . Metalmecánica y confección Textil, participaron 276 mujeres y 6 hombres. 61 empresas participaron en las pasantías. Los primeros cursos no incluyeron módulos de empleabilidad, a partir de mayo del 2001 se implementaron los módulos solamente 10 horas cada uno ya que todavía no se han desarrollado competencias en los docentes para dictar los módulos, así que lo que se decidió escoger algunos ejercicios sueltos y desarrollar algunas competencias puntuales.

Armando Terán (Director Ejecutivo): Es importante resaltar que Formujer da continuidad a las acciones del Programa de Holanda. Muchas mujeres solicitaron, una continuidad en los cursos, es el caso de carpintería, asimismo el Programa Formujer nos permitió salir a los barrios. Como resultado vemos cambios en las familias y en el núcleo familiar. Con Formujer realizamos entrevistas con empresarios para determinar la demanda en las áreas de : carpintería y metal mecánica.

Para la promoción trabajamos con grupos de madres, y en el relacionamiento con líderes grupales y alianzas con otras instituciones. Este fue un factor clave para poder reclutar a participantes y dar a conocer la oferta Infocal, hoy en Tarija se ha despertado una expectativa mayor para la participación de mujeres en acciones de formación profesional.

VII.5 Presentación Infocal Chuquisaca

La población de Chuquisaca es de 529.013 49% son hombres y 51 % mujeres. Sucre tiene según el último censo, 198.000 habitantes. El sector manufacturero es pequeño, en el subsector de alimentos y bebidas hay 431 empresas, en textiles y cuero 431, en la industria maderera 202, en metálicos y equipos 177, en total en Sucre operan 1.437 empresas. Del total de empresas 909 son dirigidas por hombres y 528 por mujeres. En el sector de textiles y cuero hay 243 mujeres y 197 hombres, en el sector metálicos y equipos trabajan solamente 8 mujeres y 177 hombres en otros sectores se registran 103 hombres y 49 mujeres.

Los diferentes programas influyeron en la transformación de la institución. Infocal era una institución básicamente masculina y con poca matrícula femenina. En 1995 el programa de Holanda promociona y cambia la imagen de Infocal. En 1997 el programa de género junto al Prommi (Programa de apoyo a la microempresa) y la estrategia de género para la participación de mujeres microempresarias apoya esta proceso. Con el Procal se trabaja también con mujeres Formujer se inicia en el 2000 y debido al poco tiempo que restaba para la implementación del Programa solamente se desarrollan algunos componentes.

En 1994 cuando aun no se había iniciado el programa con Holanda no había matrícula femenina. A partir de 1995 la matrícula aumenta progresivamente, ese año la mayoría de los cursos se realizan a demanda de grupos de mujeres.. Las áreas donde se ofertan cursos son administración, carpintería, informática entre otras, los/as participantes son trabajadores/as o micro empresarios/as

El Infocal se organiza y trabaja a través de unidades productivas que son 4 en total, Esta división por áreas mejora las acciones de planeación, realización y seguimiento lo que ha sido fundamental en el trabajo de equipo. cada responsables de área asumió la responsabilidad de impulsar las acciones propuestas por Formujer para todos los componentes.

Como estrategia general se partió del desarrollo del componente de enlace, no se conformaron comités asesores, sino mas bien a través de visitas, suscripción de convenios con empresas instituciones de base y otras instituciones. Se impulso a este componente.

Las primeras acciones se dirigen a capacitar a un grupo de promotoras de la institución Treveris, en orientación ocupacional. En esta institución forman mujeres de las comunidades de una de las provincias del departamento. Ellas acudieron a Infocal para solicitar apoyo pedagógico y técnico y decidimos apoyarlas desde Formujer.

En la ejecución de cursos se realizaron ajustes curriculares para ofrecer cursos modularizados, se realizó una campaña a través de medios y de visitas de información directa.

VIII: LOGROS Y DIFICULTADES

Este acápite recupera todas las tarjetas elaboradas por los/as participantes, por lo tanto es posible leer las diferencias de criterio y experiencia e inclusive encontrar opiniones diferentes de la implementación. Sin embargo se aprecian muchos logros y dificultades comunes, identificadas durante el desarrollo del programa en los 5 centros. En este ejercicio se trabajo con tarjetas que se transcriben a continuación:

Logros

Se cuenta con herramientas metodológicas para desarrollo de Competencias de Ciudadanía y Empleabilidad

Política institucional a favor del programa

Hay instructores(as) capacitadas/os y comprometidos(as) con el programa

Se incrementa y mantienen índices de participación de mujeres en procesos de capacitación

Metodología adecuada para el desarrollo curricular

Desarrollo de iniciativas privadas (conformación de microempresas)

Mayor participación de las mujeres en áreas consideradas no tradicionales

Mejora el trabajo en equipo gracias a las metodologías propuestas por el programa

Se han abierto nuevas posibilidades de empleo para las mujeres

Cambio de actitud de los empresarios con respecto al trabajo de las mujeres

Mejor organización de su tiempo en el cumplimiento de los roles

Módulos instruccionales: instrumento que permite el desarrollo de competencias para la Empleabilidad y Ciudadanía plena.

Se cuenta con un sistema computarizado de seguimiento de formación y capacitación

El componente de Enlace empresarial permite la firma de convenios con la Confederación de Empleados Privados de Bolivia y las Federaciones. Base para futuras acciones de relacionamiento Formación Profesional y Empleo

Competencias: nueva metodología para la elaboración de currículo

Se han incorporado los Módulos Instruccionales haciendo sólida la institucionalización y autosostenimiento del instrumento

Reforma curricular con enfoque de género y competencias laborales

Incremento de la matrícula femenina

Diversificación de la oferta

Eficiencia terminal

Incorporación de nuevas metodologías

Mayor relacionamiento con el sector empresarial

Mayor calidad de los servicios

Se ha fortalecido la imagen del INFOCAL

Todos los niveles de la Fundación están conscientemente involucrados

Mayor conciencia institucional sobre la necesidad de articular oferta y demanda

Descubrimiento de sus potencialidades (de las participantes)

Creación de espacios y mecanismos de expresión y sistematización de la demanda-Talleres Dacum

Respuesta positiva de los empresarios a la propuesta integral FORMUJER

Aumento de expectativa de las empresas de nuestra oferta formativa integral

La transversalidad de la perspectiva de género se ha incorporado a nivel institucional y es sostenible

Desde FORMUJER se generaron y validaron instrumentos y metodologías de articulación de oferta-demanda

El fortalecimiento de la calidad y pertinencia de una oferta formativa

Metodologías e instrumentos validados para la identificación de la demanda

Metodologías diseñadas y validadas (enlace y desarrollo)

Consolidación de la imagen corporativa como institución que incorpora la perspectiva de género y busca adecuar su oferta

Alto nivel de compromiso institucional frente al programa y a la transversalización de la dimensión de género

Las mujeres que han logrado desarrollar todo el proceso han logrado cambios positivos en su vida

Acceso a la formación para mujeres con escasa o nula posibilidad (becas).

Mejoran las posibilidades para la inserción laboral de mujeres

Se ha incorporado una mujer al plantel docente en área no tradicional (Santa Cruz)

Los logros se pueden convertir las oportunidades

Fortalecimiento de la innovación metodológica de INFOCAL

Dificultades

Tanto el sistema de orientación como los módulos para la Empleabilidad y ciudadanía, la capacitación específico y el seguimiento a la inserción laboral son instrumentos en conjunto muy largos que demandan recursos con los que no se cuenta por el momento.

Becas/administración de recursos es lenta y burocrática

Faltó tiempo para mayor consolidación del programa

Bajo nivel de instrucción de las becadas

Falta de apoyo empresarial

Ofertas paralelas en otras entidades (universidad, alcaldías, competencia política en período electoral)

Bajo nivel de escolaridad de las participantes

Niveles de exigencia contradictorios por parte de las empresas

Crisis que atraviesa el sector empresarial para la continuidad laboral

Tiempo de capacitación muy costoso para el perfil de mujeres de bajos ingresos

Falta de instancias de nivelación para mujeres participantes

Reducido aporte económico de la empresa privada

Las mujeres tienen inicialmente recelo y dificultad para incorporarse a las áreas no tradicionales

Los instrumentos y el grupo de beneficiarias no tienen mucha relación por el bajo nivel de instrucción de las beneficiarias para una adecuada aplicación de los instrumentos (tanto los cuestionarios como los instrumentos parten de un nivel de lecto-escritura y niveles de abstracción que las mujeres no tienen)

Existe necesidades de fortalecer de manera constante los equipos técnicos e instrumentar a docentes y orientadores para el trabajo con grupos poblacionales con altos niveles de carencias.

Dificultad de los equipos técnicos en las Fundaciones conceptualizar y operativizar el enfoque integral de la propuesta FORMUJER

Desfasaje entre la expectativa de los Comités Asesores de contar inmediatamente con desarrollos curriculares y los tiempos que se requirieron para llegar a contar con los mismos.

Los cuadernillos de Orientación están dirigidos sólo a mujeres y de bajos recursos

Al plantearse estrategias nacionales deben ser consideradas con mayor énfasis las particularidades en la implementación.

La diversa capacidad institucional de los Centros Dptales exigió adaptaciones metodológicas constantes

Falta de compromiso con la institución por parte de los instructores eventuales (Tarija, La Paz)

La falta de un involucramiento real de las Direcciones en relación con las acciones de enlace empresarial

Desaprovechamiento de la potencialidad de relacionamiento con los empresarios. Aclaración de Santa Cruz: estamos organizando visitas periódicas de los empresarios

El tiempo disponible para la ejecución del Programa

Bajo compromiso de los empresarios con la formación técnica

La falta de instancias de intercambio de experiencia sobre el desarrollo del Programa. Falta de relacionamiento entre instancias departamentales por ejem entre las coordinadoras de género.

Los desfases entre planificación de actividades y desembolsos de recursos financieros (financiamiento cursos, becas)

Dificultades para las becas en áreas no tradicionales en formación.

Imprecisión y equivocación en la focalización del perfil de la población beneficiaria, se realiza una discusión en torno a la necesidad de encontrar herramientas metodológicas para llegar a transferir competencias a población analfabeta.

Necesidad de crear redes con entidades con fortalezas y ámbito de acción específico de intervención junto a mujeres analfabetas.

No haber realizado procesos de selección de las beneficiarias adecuadas a los requerimientos mínimos de una formación para la empleabilidad.

*Necesidad de incorporar una guía complementaria destinada a los/as orientadores/as para superar la dificultad de trabajar con mujeres no alfabetizadas.
Cambiar la lógica del relacionamiento con el entorno.*

Lecciones aprendidas:

El trabajo debe estar orientado por los objetivos y no solamente por las metodologías establecidas (no debe haber rigidez)

Necesidad de desarrollar competencias institucionales para atender las demandas integrales de mujeres

Encarar proceso como el que plantea Formujer despierta la necesidad de capacitación en metodologías alternativas de facilitación

Contar con medios o servicios adicionales como por ejemplo una guardería. Posibilita no solo la formación y capacitación de mujeres sino también mejora las posibilidades de empleo de mujeres y varones (por ejemplo atendiendo a niños/as del personal).

En la ejecución de talleres de género, de módulos de empleabilidad y ciudadanía, es mejor trabajar con grupos mixtos y facilitadores hombre-mujer ya que permite generar grupos de intercambio de experiencias discusiones muy enriquecedoras y resultados positivos.

Los módulos para empleabilidad y ciudadanía sirven para diferentes niveles formativos : le han permitido al INFOCAL entender que esta metodología es la que se debe incorporar en la actualidad. Están siendo incorporados en los desarrollos curriculares de las carreras de técnico superior.

Es necesario fortalecer el relacionamiento con el sector productivo a nivel de Dirección o Gerencias.

Es necesario realizar visitas periódicas a empresas para conocer sus necesidades, como una estrategia más de enlace con el sector.

Asegurar la participación (en los análisis ocupacionales) de expertos/as en la materia. Muchas empresas no entienden la necesidad de que participe su mejor personal.

Necesidad de establecer una política nacional como marco

Se reconoce a todo nivel, incluyendo el gerencial, la importancia de las competencias desarrolladas en los módulos de empleabilidad y ciudadanía

El seguimiento en la práctica laboral es determinante en la inserción laboral

La necesidad de realizar seguimiento y monitoreo sistemático de la capacitación y formación post-aula.

La necesidad de fortalecer las capacidades institucionales para incorporar metodologías y propuestas innovadoras

La necesidad de establecer redes y alianzas institucional

Las competencias planteadas en los módulos no sólo son transversales sino imprescindibles. Necesidad de que se valore de manera importante las competencias transversales pasa por un cambio de la concepción de lo que es la formación técnica

Es necesario contar con un sistema de información para captar las necesidades de la demanda

Los módulos permitieron que la institución incorpore en su oferta un enfoque integral de la formación

Flexibilidad en la modularización que permite la permanencia de las personas en el proceso de formación

Es clave mejorar el sistema de información sobre la educación técnica y ocupacional

Necesidad de adecuar los desarrollos curriculares en función de la demanda y el perfil de los/as capacitados/as para satisfacer las exigencias del sector empresarial y de beneficiarias (pasantías)

Incorporación de los módulos instruccionales en la oferta de INFOCAL

Incorporación de los módulos de orientación en la oferta INFOCAL para beneficiarios/as de capacitación y formación en todas las modalidades.

Debemos ejecutar los módulos al inicio de los procesos formativos, se aprovechan más cuando están en pleno proceso formativo o cuando se puede intercalar con los contenidos técnicos.

Los resultados de los procesos deben ser orientados por las competencias buscadas y no por las metodologías planteadas

Previo debemos dotar a los docentes de las competencias necesarias para llevar adelante los procesos

Necesidad de contar con espacios de intercambio entre los docentes

Necesidad de contar con un equipo técnico de apoyo para el desarrollo curricular por competencias laborales y para la introducción de nuevas metodologías (que la responsabilidad no quede en una sola persona, que se constituya un equipo)

Buscar y fortalecer el relacionamiento con mujeres líderes de organizaciones de mujeres que permita llegar y convocar a un número importante de mujeres.

El servicio de guardería funciona cuando se incorpora la capacitación en el área ocupacional

Incorporar módulos de gestión empresarial para fortalecer el proyecto ocupacional

IX. PROPUESTAS PARA LA SOSTENIBILIDAD

IX.1 Presentación de la Unidad Coordinadora

Relacionamiento empresarial e interinstitucional. (Gremios, empresas, instituciones educativas, Reforma ETT)

Enlace empresarial

El desafío ineludible de disminuir la brecha entre oferta y demanda y de crear mecanismos sostenibles de relacionamiento con los sectores productivos, al que se ve enfrentado Infocal, pasa por dos elementos centrales: *incentivar la demanda e impulsar la participación empresarial*. Este es obviamente un proceso de largo aliento que requiere el abordaje sistémico de un conjunto de estrategias diferenciadas. A continuación proponemos algunas de las acciones de corto y mediano plazo que pueden contribuir a avanzar en esa dirección:

En el Corto Plazo:

En el orden interno (institucional), es imprescindible consolidar los roles y facultades de los diferentes niveles para asumir nuevas responsabilidades en lo que se refiere al enlace con sectores productivos. Sin un fortalecimiento real de estas facultades los avances que se han logrado pueden concluir con el programa. Para ello, se propone realizar las siguientes actividades:

Talleres Departamentales de análisis FODA.

Se propone la realización de talleres internos en los 5 centros ejecutores (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz Sucre y Tarija) bajo la metodología FODA. Estos talleres tienen el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades que se perciben a nivel departamental, respecto al relacionamiento con los sectores productivos y

contrastarlos con las amenazas y oportunidades que se perciben en el entorno. La participación de todos los niveles institucionales en estos talleres es fundamental para lograr una identificación colectiva de necesidades y lograr la participación activa de los actores en la construcción y ejecución de propuestas. Consideramos que esta acción permitirá también, aportar en el proceso de convertir el conocimiento y potencial individual en conocimiento y potencial corporativo, lo que incrementa la efectividad en la aplicación de estrategias.

Sondeos de Mercado

Apoyar el desarrollo de capacidades institucionales para realizar de sondeos de mercado en los centros. Se partiría con la aplicación piloto de la guía metodológica elaborada en la DEN ¹ en base a experiencias aplicadas en Oruro. Esta guía proporciona instrumentos y elementos metodológicos para su aplicación con recursos técnicos, financieros y humanos de los propios centros departamentales y cuando estos lo vean por conveniente.

Visitas a empresas

Recogiendo las sugerencias hechas por empresarios/as, se debe establecer formas que permitan mantener a los instructores permanentemente informados sobre la realidad de las empresas. De tal forma, se pueden establecer visitas e intercambios periódicos entre docentes y técnicos de las empresas.

- Difusión de información:

Una de las demandas de los empresarios con relación al Infocal, es la de contar con mayor información sobre lo que se hace, los resultados que se obtienen en los diferentes programas. Los centros departamentales deberían establecer los mecanismos adecuados para difundir esta información, ya sea a través de boletines informativos o de las propias revistas y canales de difusión que ponen las cámaras y federaciones a disposición de esta actividad.

En el mediano plazo

Debe aprovecharse el potencial de relacionamiento de Infocal con los gremios empresariales para fomentar acciones de articulación oferta y demanda. Una estrategia que ha sido adoptada en otros países exitosamente y que puede ser propuesta por el Infocal es la conformación de mesas sectoriales, impulsadas por la propia Confederación de Empresarios Privados. Estas tendrían el propósito de unir los esfuerzos de las empresas de un sector, (de diferentes tamaños, cadenas productivas, etc.) para la definición de estrategias y políticas de formación y en la identificación de las modalidades más adecuadas para resolver sus demandas. Las mesas sectoriales podrían organizarse con las empresas que actualmente aportan al sistema Infocal, además del apoyo de los gremios que correspondan. Esta sería una forma también de demostrar a las empresas que aún confían en Infocal, sobre la voluntad institucional de optimizar sus oferta de servicios. En un mediano o largo plazo, estas instancias podrían constituirse en las instancias normalizadoras de competencias laborales.

Deben definirse acciones concretas para continuar con el trabajo de sensibilización a empresarios y lo óptimo sería definir estrategias para incorporar el tema de formación y capacitación como tema central en las cadenas productivas que se han conformado a nivel departamental por el gobierno y algunos gremios empresariales.

¹ Guía para la Realización de sondeos de Mercado en las Fundaciones Infocal. Infocal-DEN. Mayo 2001

Relacionamiento con otras instituciones

Las Fundaciones desarrollaron durante la implementación del programa una serie de acciones dirigidas a involucrar a otras instituciones potencialmente aliadas para el logro de los objetivos del programa. Durante la campaña de comunicación se realizaron reuniones con ONGs y con las redes de instituciones que trabajan con mujeres, de las cuales salieron algunas propuestas de coordinación. Desde la Coordinación nacional se participo en una serie de eventos de relacionamiento con otras instancias a nivel nacional.

En esta nueva etapa deben ser las Fundaciones las que retomen los contactos y establezcan formas de cooperación e intercambio estas son algunas de las propuestas para sostener a mediano y largo plazo las interacción con otras instituciones:

Ingresar a las redes existentes como la Coordinadora de la Mujer, la Plataforma de la Mujer u otras, nacionales y locales.

Mayor relacionamiento con los municipios de modo de participar en proyectos locales que cuentan con financiamiento y donde se considere el componente de capacitación.

Gestión para acceder a los fondos del Plan de Empleo de Emergencia en la segunda etapa. Coordinación con la DEN para conocer cuales serán las gestiones que corresponden a nivel departamental.

El intercambio de información a través de internet debe convertirse en una práctica cotidiana, por lo tanto es importante mejorar las condiciones de acceso a internet a todo el equipo técnico de las Fundaciones

Mantener y fortalecer la red de experto/as que se ha generado a partir del programa, como un soporte que permite enriquecer las experiencias e intercambio de información. (Cinterfor, Enred, etc.)

Promover la realización de intercambios y pasantías a nivel nacional e internacional, con otros proyectos o programas similares

Establecer alianzas con instituciones que prestan servicios complementarios a la formación: guarderías, crédito, asistencia legal, alfabetización, etc.

Gestión educativa (Formación por competencias, desarrollos curriculares, ejecución de cursos, género, módulos etc)

En el marco del programa se desarrollaron metodologías para el mejoramiento de la gestión formativa en diferentes niveles. Las formas de apropiación e implementación a futuro de estas propuestas deberá discutirse internamente con todos los equipos técnicos y directivos, sin embargo será necesario asegurar algunas acciones desde las coordinaciones para impulsar estos procesos. Algunas sugerencias en este sentido :

Presentar en el taller de cultura general una propuesta para asegurar la utilización de los módulos de empleabilidad y ciudadanía en el desarrollo de los currículos y contenidos de esta área. Si la propuesta es apoyada por las 5 Fundaciones que participaron en Formujer las posibilidades de logro son mayores.

Impulsar y organizar desde las coordinaciones de área o asesoramiento pedagógico, instancias para la transferencia de la metodología de desarrollo curricular por competencias.

Planificar talleres de capacitación de la guía de inclusión del enfoque de género en el desarrollo curricular dirigidos a todo el personal docente sin excepción.

Establecer modalidades de monitoreo de la inclusión del enfoque de género a docentes utilizando los materiales de seguimiento desarrollados en el programa.

Utilizar las instancias de planificación internas para asegurar que estas incluyan las necesidades de las mujeres y respondan de forma diferenciada a las especificidades masculina y femeninas, por ejemplo en relación a cursos de nivelación, capacitación en gestión empresarial o apoyos puntuales que se requieran.

Introducir los indicadores propuestos por el programa (en la guía de inclusión del enfoque de género) para monitorear las diferentes etapas de la formación profesional. Esto supone un trabajo sistemático que permitirá contar con informes periódicos sobre avances, obstáculos, logros etc.

Apoyar el proceso de actualización de los contenidos de género de los módulos que se imparten en el marco del PPP.

Servicios complementarios

Fortalecer la capacitación del personal de información y orientación replicando el taller de proyecto ocupacional.

Desarrollar una estrategia de implementación del programa de orientación ocupacional con las instancias pertinentes, (Dirección Ejecutiva, administrativa, personal de información etc)

Búsqueda de financiamiento o modalidades de fondos rotatorios para becas o subsidios como estrategias complementarias que favorecen el acceso a la formación para grupos desfavorecidos

Formación docente

Establecer una estrategia de multiplicación de la capacitación a docentes en la aplicación de los módulos instruccionales de empleabilidad y ciudadanía, en una primera fase en la fundación y luego para apoyar los procesos de incorporación de estos componentes en el resto de Fundaciones.

Financiamiento

Establecer a nivel institucional una unidad de investigación y financiamiento que este orientada a desarrollar propuestas técnicas y financieras y que permitan asegurar fondos para fortalecer y continuar con el trabajo iniciado por Formujer.

IX.2 Complementaciones a la propuesta de sostenibilidad realizadas por centros

Tarija

Destinar un porcentaje del fondo de fortalecimiento para fortalecer la oferta formativa

- análisis de la demanda
- diagnóstico de la población
- apoyo para realizar talleres DACUM

Buscar mayor aporte empresarial para la continuidad del programa

Mayor oferta de capacitación en planta, de acuerdo a las exigencias del sector empresarial

Oferta de módulos instruccionales a empresas e instituciones: incorporar también orientación en la idea de proyecto ocupacional

Actualización tecnológica del personal docente para mejorar el nivel de enseñanza en la capacitación a mujeres y varones

Implementar una guardería para cubrir las necesidades de las/os participantes , personal de la institución y público en general

Chuquisaca

Identificación de demandas de capacitación de acuerdo a reglamento de los Centros de Capacitación (solicitud de que se pase a los otros centros el reglamento de Chuquisaca)

Becas: % de descuento en los materiales para mujeres por Unidades Productivas (en relación a los costos de cada curso): Tratamiento diferenciado y de discriminación positiva

Mantener en las estrategias institucionales la promoción de la dimensión de género y la convocatoria a mujeres.

Relacionamiento con el sector empresarial: niveles directivos y unidades productivas (tanto a nivel de uno como el otro se asuma un rol proactivo)

Definir mecanismos que aseguren el acceso a información (uso de internet, etc.)

Conformación de redes de apoyo institucional (derivación y articulación hacia otras instituciones especializadas) y apoyo a mujeres participantes

Módulos de empleabilidad y ciudadanía incorporados a la asignatura de Cultura General

Capacitación del personal en estrategias complementarias (Módulos, etc) en Círculos Pedagógicos, etc. La Paz algo ha hecho

Análisis a nivel de comité técnico para la inclusión de módulos de género y talleres de orientación en la oferta.

Santa Cruz y La Paz

Formalizar e introducir los Módulos de empleabilidad y ciudadanía en toda la oferta de INFOCAL

Incorporar el cobro de los talleres de OO distribuidos en la matrícula de los cursos de capacitación

Autofinanciar los talleres de orientación vocacional (salen 13 por personas)

Autofinanciar los módulos de empleabilidad y ciudadanía (cobramos 50 bolivianos)

Fusionar el taller de género de los módulos de empleabilidad y ciudadanía

Venta de nuestros servicios integrales a Empresas y/o Instituciones

Cochabamba

Relacionamiento con microempresarios que son beneficiarios directos aprovechando los mecanismos de formación

En el sistema de información se procurará el financiamiento para las adaptaciones del Programa la para los servicios de la fundación y la conexión en red (se solicitaron 5 módulos específicos) En el último Consejo Colegiado se presentó el sistema y los directores se propusieron apoyarlos. Eduardo Torres dijo que el sistema respondía a las necesidades del Infocal Cochabamba

Se reforzará la capacitación a docente para la implantación de Módulos de Empleabilidad y Ciudadanía que será incorporada a los cursos de Técnicos Superiores

Se reforzarán los contactos establecidos con los medios de comunicación para promocionar las ofertas de formación y capacitación

Tomar algunas de las sugerencias de lecciones aprendidas que sí son tales van a colaborar con la sostenibilidad.

Planteo de Sara Silveira : incorporar de manera permanente y sistemática en el plan de formación docente la propuesta metodológica integral de FORMUJER en la medida que su objetivo es el diseño de políticas que tiene la empleabilidad y la equidad de género como objetivo.

X. Evaluación y cierre del taller

Como ultima actividad, se solicitó a los/las participantes que califiquen como alto, medio o bajo el valor, la utilidad y la satisfacción en relación al taller, el resultado fue el siguiente:

Criterios	Alto	Medio	Bajo
Valor	10	6	0
Utilidad	13	1	0
Satisfacción	11	3	0

Se agradeció y realzó el compromiso de la Coordinadora Técnica Regional y el apoyo recibido durante la ejecución del programa.

La Coordinadora Nacional propuso a los representantes de los centros departamentales que volviendo del seminario puedan convocar a sus direcciones y a los equipos técnicos para la transferencia de los resultados y acuerdos de este encuentro. Señaló asimismo que la unidad coordinadora efectuará una visita de cierre a los Centros en las cuales se formalizaran estos acuerdos.

Finalmente se acuerda que los Infocal departamentales incorporarán la propuesta FORMUJER en los planes operativos del próximo año que se viene trabajando actualmente.

XI Entrega de certificados a participantes del programa

En el marco de seminario nacional Infocal Tarija organizó la entrega de certificados a 170 mujeres que finalizaron los cursos del programa.

La Coordinadora Regional, la Coordinadora Nacional de Formujer junto al Director Ejecutivo Departamental participaron en el acto de entrega. El evento se realizó en la Cooperativa Madre Maestra y asistieron autoridades municipales del departamento.