

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

**PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
FORMACION TECNICA Y PROFESIONAL DE MUJERES DE
BAJOS INGRESOS PROGRAMA INA-BID**

**FUNDAMENTACION TEORICO-METODOLOGICA DEL
COMPONENTE II: DESARROLLO CURRICULAR**

Propuesta por:
Rebeca Quirós B.
Responsable del Componente

Mayo, 2000

CONTENIDO

I-Presentación

II-Marco Conceptual

III-Estrategia de Inserción General

IV-Sub-componentes y Fases del Planeamiento

4.1-Fase de Diagnóstico

4.1.1-Selección de Especialidades

4.1.2-Perfil de Participantes

4.2-Fase de Diseño

4.2.1-Criterios y enfoques

4.2.2-Lista de Cotejo (check list)

4.3-Fase de Implementación

4.3.1-Revisión de materiales didácticos

4.3.1-Sensibilización de Personal

4.4-Fases de ejecución y evaluación

V-Lineamientos para el año siguiente

ANEXOS:

1-Lista de documentos consultados

2-Población Blanco

3-Asesoría en Género Utilizando la Modalidad a Distancia

4-Observaciones al Perfil de Docentes del INA

5-POA 2000 y 2001

PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA FORMACION TECNICA Y PROFESIONAL DE MUJERES DE BAJOS INGRESOS

FUNDAMENTACION TEORICO-METODOLOGICA DEL COMPONENTE II: DESARROLLO CURRICULAR Y DE MATERIALES DIDACTICOS

Presentación

El programa para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos, tiene como objetivo general “Aumentar la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos, con la finalidad de apoyar la contribución de la mujer al desarrollo y de contribuir al proceso de reducción de la pobreza de la región”.

Para ello presenta varios componentes que aunque relativamente especializados, son complementarios e interdependientes: Enlace con el Sector Productivo, Desarrollo Curricular, Seguimiento, Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo y Comunicación.

En el presente documento se detalla y fundamenta el plan de trabajo del componente de **Desarrollo Curricular**, a partir de Febrero de 2000. El componente de Desarrollo Curricular incluye cuatro sub-componentes que son:

- II- 1 Revisión y actualización curricular
- II- 2 Elaboración de módulos didácticos
- II- 3 Elaboración de material didáctico
- II- 4 Asesoría y sensibilización de personal

A continuación se presenta lo relativo a cada uno de estos aspectos considerando los enfoques que se derivan del programa: Género, Competencias y Educación con sectores Desfavorecidos, además de tomar muy en cuenta el contexto específico del INA, sus normas y procedimientos así como elementos de la cultura institucional. Se anticipan algunas relaciones con los otros componentes del programa a escala nacional y de otros países ejecutores.

El cuadro siguiente resume lo que se propone para el Componente de Desarrollo Curricular, en sus niveles, sub-componentes, fases metodológicas, objetivos y metas.

Las páginas siguientes explican y fundamentan el Cuadro Resumen, explicando los niveles y desglosándose las diversas fases del proceso de planeamiento curricular

II-MARCO CONCEPTUAL

Currículum es el conjunto de elementos que conforman el proceso de enseñanza-aprendizaje. **Diseño curricular** es el planeamiento o diseño previo de esos elementos. Dado que es un diseño, al momento de la ejecución deberán hacerse ajustes según el grupo y circunstancias particulares. Estos ajustes se denominan **Adecuaciones Curriculares**.

Todo lo anterior concurre en el **Desarrollo Curricular**, entendido como el conjunto de cambios -cuantitativos y cualitativos- que favorecen el aprendizaje de las personas participantes. Los elementos que conforman el currículum son diversos. En términos generales podemos agruparlos en:

- Objetivos,
- Contenidos,
- Métodos,
- Recursos y
- Participantes.

Estos elementos varían de acuerdo a un contexto (institucional, comunal, nacional, social, cultural) y un momento histórico.

Históricamente diversos enfoques pedagógicos han enfatizado alguno de los elementos del currículum. Por ejemplo, la educación idealista enfatizó los objetivos y la academicista, los contenidos. La **educación participativa** prioriza a las personas participantes y las coloca como centro del currículum.

Si nos centramos en **las personas participantes** efectuamos una educación pertinente, considerando sus necesidades y el contexto en el cual interactúan. Para que el diseño y las adecuaciones curriculares sean pertinentes, se vuelve necesario conocer al grupo participante y sus características grupales y personales.

Una característica fundamental de las personas participantes es su condición de **hombres o mujeres**. Si observamos detenidamente, encontraremos que en cualquier proceso educativo hombres y mujeres, asumen el proceso educativo con diferentes actitudes, roles y comportamientos aprendidos. Estas conductas y actitudes socialmente aprendidas, a partir de nuestro **sexo**, se denominan roles de **género**.

La conducta de género tiene elementos comunes en cada sexo (culturales) pero también hay algunas diversidades dependiendo por ejemplo, de la

clase social. Es diferente ser una mujer de clase alta, a ser una mujer de clase baja. Diferentes posiciones sociales pueden implicar diversas discriminaciones ya sea por género, por etnia o por clase social.

Lo que podríamos llamar Sectores Desfavorecidos, tienen una situación particular en la educación, diferente a la situación de los sectores medios quiénes lideran el planeamiento de la educación:

“No es sorprendente entonces que los niños de clase media prosperen en las escuelas, a diferencia de sus compañeros-as de clase baja. Por ejemplo, en los exámenes los niños de clase baja en el tercer grado, obtienen resultados equivalentes a un año de retraso con respecto a sus compañeros de clase media. Ya en el noveno grado, los niños-as de clase baja tienen un retraso mayor y están a punto de abandonar sus estudios (Rioux, 1968). Muchos maestros-as presuponen que sus alumnos-as son saludables, están descansados, son competentes en el idioma, y están razonablemente motivados para lograr un buen aprovechamiento. En cambio cuando trabajan con niños-as de clase baja, generalmente encuentran casi lo opuesto a esas expectativas de clase media” en Sarafino, 1990

Todo lo anterior (condición de género, clase social) afecta la **empleabilidad** de las personas. Entendiendo empleabilidad como la capacidad de cada persona para desde sus condiciones personales, poder hacer algo con lo que sabe. Según Ducci (1997) “Es la capacidad de engendrar los tipos de competencias y calificaciones que permitan a las personas encontrar, crear, conservar, enriquecer su puesto de trabajo y pasar de uno a otro, obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional”

Aumentar la empleabilidad supone desarrollar las competencias laborales, no sólo **técnicas** (relativas a la especialidad) sino **básicas** (pre-requisitos para el aprendizaje: habilidades lógico-matemáticas y de comunicación, por ejemplo) y **transversales** (destinadas a solución de problemas, trabajo en equipo, etc)

Las **competencias** serían la “capacidad real para lograr un objetivo o un resultado, en un contexto dado” (CINTERFOR-OIT, 1995) Una **formación basada en competencias laborales**, tendría cuatro niveles o formas de proceder:

- Identificación** de competencias
- Normalización** de competencias
- Formación** basada en competencias
- Certificación** de competencias

Identificación de Competencias:

Antes de formular normas de competencias y antes de elaborar los currículums, es preciso **identificar** las competencias necesarias con especialistas de un determinado ámbito laboral. Para identificar competencias existen diversos métodos (conductistas, funcionales : de lo general a lo particular, y los DACUM y sus variantes: AMOD). Estos últimos -más inductivos, ágiles y participativos-, permiten una rápida y efectiva identificación de competencias por lo que se recomiendan para un ámbito tecnológico de cambios acelerados que no pueden esperar por diseños curriculares prolongados.

Los métodos DACUM y sus variantes, podrían también ser útiles para validar identificaciones de competencias realizadas con otros métodos

En el INA el Núcleo de Turismo experimentó una modalidad deductiva, muy cercana al método funcional. Se empleó básicamente para la normalización, diseño curricular y certificación de competencias y consumió más de un año de dedicación . Para la identificación de competencias y la realidad del INA, el componente de Desarrollo Curricular propone DACUM y especialmente AMOD, ya que relaciona la identificación de competencias con el diseño curricular.

El programa INA-BID tiene como mandato aplicar acciones demostrativas en desarrollo curricular que involucren el enfoque de género, la pedagogía de sectores desfavorecidos y la formación basada en competencias.

III- ESTRATEGIA DE INSERCIÓN GENERAL

Al igual que todo el programa INA-BID, el componente de Desarrollo Curricular opera en dos Niveles:

-Acciones Demostrativas

-Acciones Transversales

Acciones demostrativas:

Se trata de acciones focalizadas y específicas: en ciertos núcleos, cursos y materiales. La revisión curricular y la elaboración de módulos y material didáctico, corresponden al nivel de acciones demostrativas por lo cual se buscará sistematizar y documentar con fines de replicación de la experiencia.

Por su naturaleza, el programa INA-BID trabajará en algunos núcleos y subsectores que se seleccionarán de acuerdo a diversas fuentes de información:

1-Posibilidad del sector económico y **de empresas**, de incorporar mujeres

2-Posibilidad **del INA** (o núcleo específico) de coordinar acciones con el programa

3-Datos **de mujeres** sobre preferencias y participación en cada núcleo.

Acciones Transversales:

En este nivel corresponde **transversalizar** género en todo el planeamiento curricular mediante capacitaciones, asesorías y revisiones de diverso tipo. Por ejemplo, la asesoría al personal de planeamiento, la construcción de una guía para incorporar el enfoque de género en el Sistema de Planeamiento Curricular, la revisión de perfiles profesionales y programas de capacitación para docentes del INA, etc.

La asesoría y sensibilización a personal se considera como acción transversal ya que permea toda la acción del INA y permanece más allá del proyecto. Se planea realizar desde cada núcleo (asesoría individual y grupal) y en general, a todos los docentes y personal de planeamiento de diversos núcleos (hojas didácticas impresas, concursos, etc)

Para ambos niveles de acción la población interlocutora es el personal docente y de planeamiento de cada núcleo.

El gráfico siguiente sintetiza la estrategia de inserción inicial, que se prevé para trabajar a nivel general y por núcleos.

IV- SUB-COMPONENTES DE DESARROLLO CURRICULAR y FASES DEL PLANEAMIENTO

Todo planeamiento tiene fases (diagnosís, diseño, implementación, ejecución y evaluación) para las que se pueden formular objetivos específicos y metas, como las que se plantearon en el Cuadro Resumen del Componente. A continuación se detallan los datos y estrategias para cada fase.

4.1- FASE DE DIAGNOSTICO

Las fuentes diagnósticas son una base fundamental para la definición curricular. De acuerdo a Tyler (1998) para la formulación de objetivos y fines curriculares se requiere conocer las necesidades de las y los participantes y su entorno. En este caso –por el tiempo y personal disponible- se decidió consultar las fuentes documentales existentes (destacando el Diagnóstico de Comunicación recientemente realizado –Ver Bibliografía) y complementar con consultas, entrevistas y observaciones, especialmente con personal docente y de planeamiento.

Profundizar sobre el entorno INA, su cultura institucional, lenguaje y procedimientos, ha requerido de una gran cantidad de esfuerzos, lecturas, conversaciones informales y otros. Ello a pesar de que ya se cuenta con algún trabajo y experiencia previa en la institución.

Entre otras actividades se ha participado en una sesión de Información y Orientación para personas interesadas en formarse en el INA a cargo de la USU, un curso sobre Didáctica en Formación Dual con docentes de Industria Gráfica, acompañamiento de una interesada en su primera visita a la sección de información, una entrevista con el encargado de Planeamiento por Competencias del Núcleo Turismo, dos entrevistas con la sub-gerenta Técnica y varias personas del programa INA-BID, una entrevista con el encargado de la Gestión Tecnológica, tres entrevistas con el encargado de coordinar planeamiento por parte de la gestión tecnológica, dos entrevistas con la Encargada de Planeamiento de Industria Gráfica y otra con el jefe de ese Núcleo y la coordinadora del programa INA-BID. Ver Anexo 1 con detalle de entrevistas formales. Además informalmente se han realizado diversas entrevistas con estudiantes, docentes, planeadores y gestores de otros núcleos en espacios cotidianos como buses, soda, biblioteca, etc.

También se consultaron más de 15 documentos sobre INA, Género, competencias, Diseño Curricular y otros. A partir de ello se inició un Fichero con datos básicos para uso de todo el personal, en los temas mencionados. También se participó en reuniones semanales de equipo para planeamiento,

evaluación de acciones, profundización conceptual, etc. Incluye una semana con la Coordinadora de Región latinoamericana quien asesoró personalmente en lo referido especialmente a los niveles de acción del componente de Desarrollo Curricular.

La presente propuesta se alimenta de las fuentes diagnósticas antes mencionadas. La Bibliografía Consultada presenta la lista de los documentos clasificados por temas. En síntesis, las actividades diagnósticas requirieron especialmente del primer trimestre, aunque se sabe que la información diagnóstica será permanente, adecuada a cada núcleo y procedente de diversas fuentes.

Selección de Especialidades

Como se ha dicho, las especialidades se irán seleccionando considerando datos de mercado, de las mujeres y del INA

Para la selección de especialidades, por parte del componente de Desarrollo Curricular, se ha insistido en los siguientes aspectos:

- a- Trabajar en núcleos que se encuentren en proceso de revisión curricular para hacer coincidir los intereses del programa con los intereses del núcleo

- b- La conveniencia metodológica de no dispersar acciones en varios Núcleos simultáneamente

- c- La posibilidad de aplicar toda la “oferta” del programa en un solo núcleo, de manera que el componente de Desarrollo Curricular se acompañe de las otras acciones del programa (enlace con el sector productivo, sistemas de información, becas, comunicación, etc)

De tres núcleos pre-seleccionados para trabajar este año (Industria Gráfica, Eléctrico y Mecánica de Vehículos) el programa realizará un estudio de mercado, especialmente de demanda y podrá seleccionar algunos subsectores de mayor interés.

La participación de mujeres en estos tres núcleos es diversa pero en todos los casos minoritaria y ascendente en dos casos (en el Núcleo Eléctrico disminuyó de 1996 a 1998).

Al momento el equipo ha iniciado acciones con el Núcleo de Industria Gráfica dada la creciente pero aún minoritaria participación de mujeres, su actual proceso de revisión curricular desde las competencias y la apertura del núcleo para coordinar acciones.

Los cuadros siguientes ilustran al respecto. Se presenta información de 1998 por ser la publicación de “El INA en Cifras” más reciente. En el cuadro 2 se compara con 1996 por ser el primer “INA en Cifras” que presenta los Núcleos que actualmente existen.

CUADRO 1: MATRICULA Y APROBACION de HOMBRES y MUJERES SEGÚN MODO DE FORMACION (en %)

MODO DE FORMAC	TOTAL DE MATRICULA	MATRICULA DE HOMBRES	MATRICULA DE MUJERES	TOTAL DE APROBACION	HOMBRES APROBADOS	MUJERES APROBADAS
Inicial: Aprendizaje	11,89	92,80 del total de aprendizaje	7,19 del total de aprendizaje	92,65 del total de personas matriculadas en aprendizaje	92,81 del total de hombres matriculados en aprendizaje	90,60 del total de mujeres matriculadas en aprendizaje
Inicial: Habilitación	8,01	63,35 del total de habilitación	36,65 del total de habilitación	84,83 del total de personas matriculadas en habilitación	86,35 del total de hombres matriculados en habilitación	82,21 del total de mujeres matriculadas en habilitación
Complementario	80,10	53,10 del total de complementario	46,90 del total de complementario	87,69 del total de personas matriculadas en complementario	87,17 del total de hombres matriculados en complementario	88,28 del total de mujeres matriculadas en complementario
TOTAL	100 %	58,63	41,37	88,05 de la matrícula	88,16 de los matriculados	87,90 de las matriculadas

Elaborado por R. Quirós con base en la información del Cuadro 13 de INA en Cifras 1998, pag 40

En el cuadro anterior puede observarse que las mujeres ocupan un 41% de la población estudiantil del INA. No obstante ellas están especialmente representadas en el programa complementario (46,9%) siendo mínima su participación en la modalidad de aprendizaje (sólo un 7%) y en Habilitación (sólo un 36%)

Globalmente las mujeres presentan un porcentaje de aprobación muy similar al de los varones, aunque hay diferencias importantes en cada modalidad. En Aprendizaje la aprobación es ligeramente inferior al de los varones, en complementario la aprobación de mujeres es ligeramente superior. En Habilitación la aprobación de las mujeres es 4 puntos inferior.

Las razones de ello, pueden ser un tema de interesante discusión en grupos de sensibilización. Las implicaciones son obvias a nivel de empleabilidad de las mujeres, pues la calificación profesional más alta del INA es Aprendizaje, donde observamos una escasa participación femenina.

CUADRO 2: PARTICIPACION DE MUJERES Y HOMBRES POR SECTORES

EN 1998 y 1996 (en %)

SECTOR	Total Matrícula en 1996	Matrícula Hombres En 1996	Matrícula Mujeres 1996	Total Matrícula 1998	Matrícula hombres 1998	Matrícula mujeres 1998	
<u>Agropecuaria-Rio</u>	25,96	76,83	23,17	23,59	74,05	25,95	
Agropecuario		75,27	24,73		73,16	26,84	A
Náutico Pesquero		90,48	9,52		79,88	20,12	AA
<u>Industria</u>	35,19	59,93	40,07	39,54	59,81	40,19	
Industria Gráfica		84,80	15,20		82,88	17,12	A
Eléctrico		96,96	3,04		98,00	1,98	DD
Industria Alimentaria		31,02	68,98		32,55	67,45	D
Mecánica de Vehículos		98,00	2,00		97	3	A
Metalmecánico		98,10	1,90		99,03	0,97	DD
Procesos Artesanales		15,05	84,95		11,3	88,07	D h
Tecnología Materiales		92,54	7,46		89,07	10,93	A
Textil y Conf Ind Ropa		34,13	65,87		37,48	62,52	A h
<u>Comercio y Servicio</u>	38,85	49,48	50,52	36,87	47,50	52,50	
Com y serv		50,46	49,54		47,52	52,48	A
Turismo		43,48	56,52		47,41	52,59	A h
TOTAL	100						

Elaborado por R. Quirós con base en los cuadros 14 de 1998 y 20, 26 y 32, de 1996, del INA en Cifras

Observando por sectores, las mujeres se concentran especialmente en Comercio y Servicios, seguidas por Industria y en tercer lugar, Agropecuario. Esto se mantiene tanto en 1996 como en 1998.

En el **sector de Comercio y Servicios** se da un cambio de 1996 a 1998 pues en Turismo las mujeres disminuyen participación de 56% a 52% mientras que en Comercio y Servicio aumentaron (de 47 a 52%)

En el **sector Industria** se dan tanto aumentos como descensos de participación masculina y femenina, dependiendo del núcleo de que se trate. El núcleo con mayor participación femenina es Procesos Artesanales el cual en vez de aumentar participación masculina, la disminuye en 1998 (de 15% a 9%). Textil y Confección de Ropa, logra aumentar la participación masculina de 34 a 37%, ubicándose los hombres especialmente en Confección Industrial de Ropa.

Los núcleos de áreas diversificadas que aumentaron participación de mujeres son:

- Industria Gráfica (de 15,20 a 17,12)
- Tecnología de Materiales (de 7,46 a 10,93)
- Mecánica de Vehículos (de 2 a 3%)

Los únicos núcleos con participación minoritaria de mujeres y que a su vez, disminuyeron la participación de éstas, fueron:

- Metalmecánica (disminuyó de 1,90 a 0,46%)
- Eléctrico (disminuyó de 3,40 a 1,98%)

Las razones e implicaciones de lo anterior, pueden ser un interesante tema de discusión en sesiones de análisis y sensibilización.

En el **sector Agropecuario** ambos núcleos mostraron aumento de participación femenina, aunque ésta sigue siendo minoritaria. Resulta muy interesante el caso de Náutico Pesquero que más que duplicó la participación femenina. Agropecuario aumentó de 24,73% a 26,84%.

Las razones de ello son diversas y pueden ubicarse en conjunto con el personal y estudiantado del Núcleo. No obstante, llama la atención que a partir de 1997, varios funcionarios del núcleo Agropecuario participaron en capacitaciones sobre Género e Igualdad de Oportunidades. Dos funcionarios de Planeamiento diseñaron y aplicaron un plan sistemático de incorporación del enfoque de género (a partir de una capacitación de uno de ellos en el CATIE y de la participación de ambos en una capacitación, de la Asesoría de la Mujer del INA) : revisaron nomenclatura y lenguaje sexista en certificados, material didáctico y otros y sensibilizaron personal docente.

Como acción demostrativa, esta experiencia puede ser de gran interés para el programa INA-BID. El Componente de Desarrollo Curricula buscará sistematizar este tipo de experiencias para divulgar e intercambiar, mediante dos vías

principales: la hoja didáctica mensual y concursos de docentes y personal de planeamiento.

4.1.2-Definición del perfil de participantes

Para efectos del diseño curricular es muy necesario precisar la población a la cual se dirigirán los programas (edades, escolaridad, condición de ocupación, etc). Por ello, se consideró prioritario que en equipo se afinara el perfil de participantes esbozado en el convenio inicial del proyecto- El Anexo 2 presenta la operacionalización de los datos del convenio.

En términos generales se trata de un amplio conjunto de mujeres y, para fines pedagógicos, de edades muy heterogéneas. Por ello lo que se propone es afinar diagnóstico en cada núcleo, considerando los programas y modalidades que este ofrezca. Convendrá iniciar con personal de planeamiento y docencia (como primeros informantes) y continuar con estudiantes y situaciones de aula (observaciones, entrevistas formales e informales, etc), además de un previo análisis de estadísticas y otros documentos del núcleo. Ver gráfico 2 con estrategia de inserción en cada núcleo (página siguiente)

Aunque se conoce la realidad del INA, (grupos mixtos, de edades heterogéneas) el componente de desarrollo curricular deberá insistir en la conveniencia de algunos cursos de nivelación y acciones solo para mujeres. En Núcleos con pocas mujeres, la asesoría en modalidad a distancia, puede ser una opción interesante La razón pedagógica de ello se sintetiza en la siguiente cita:

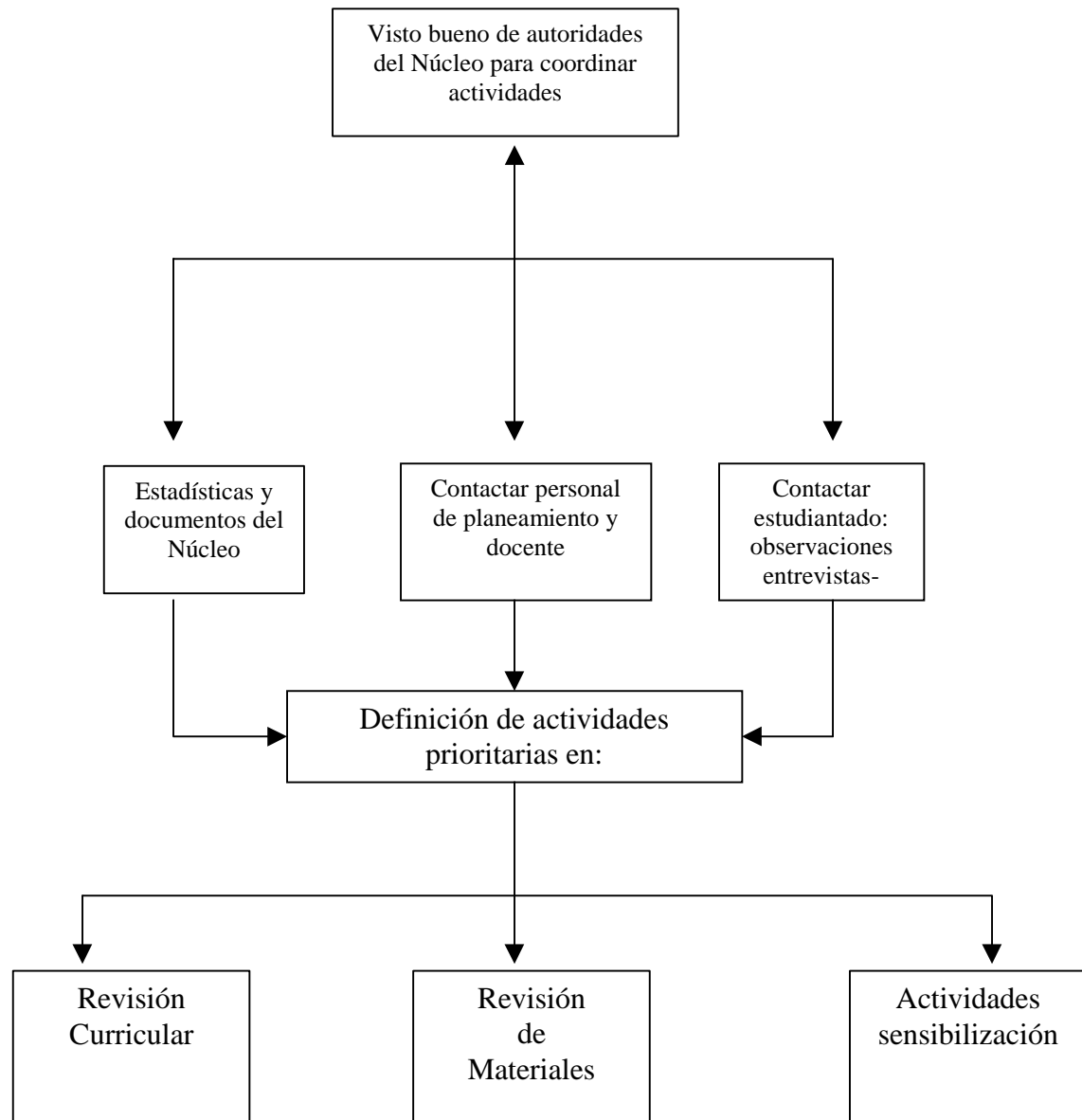
“...ellas obtienen mejores resultados si están entre ellas y no en clases mixtas. Parece ser que el rendimiento de los estudios de las mujeres en asignaturas como matemáticas, informática y ciencias naturales se ve influenciado por la presencia de hombres (Sherman, 1978)... Las dificultades que en muchos lugares tienen determinados grupos de mujeres al aprender (por ejemplo, a causa de problemas con el idioma o con asignaturas matemático-técnicas) pueden reducirse mediante cursos de nivelación o de puenteo, organizados únicamente y de modo directo para mujeres, con el fin de que superen su bloqueo de tipo sociocultural frente a los estudios... La oferta de formación y perfeccionamiento profesional exclusivamente para mujeres permite promocionar a más mujeres y, especialmente a mujeres en situación desfavorecida.” Braig y Bar: “Las mujeres y la educación técnica y profesional, Un análisis por géneros”

Del perfil de participantes debe destacarse que aunque el desarrollo curricular beneficia tanto a hombres como mujeres, la población a priorizar por el componente son las mujeres de escasos ingresos, tradicionalmente marginadas de programas formativos.

Para comprender la situación de estas participantes los enfoques de género y educación con sectores desfavorecidos, se vuelven una herramienta teórico-

metodológica fundamental y la formación basada en competencias, un medio idóneo. Estos tres enfoques guiarán la fase de diseño y revisión curricular.

GRAFICO 2: Inserción en cada núcleo



4.2-FASE DE DISEÑO

4.2.1- Criterios y Enfoques

Esta fase corresponde al sub-componente de “Revisión y Actualización Curricular”. La revisión se realizará desde los enfoques de Género, Competencias y Educación con Sectores Desfavorecidos.

En las revisiones curriculares hasta ahora realizadas (taller de construcción de marimbas, perfil de docentes del INA y programas modularizados del núcleo de Industria Gráfica), se han identificado los siguientes niveles de revisión:

- Utilización de **lenguaje incluyente**
- Incorporación de **género como tema** específico (en tanto realidad cotidiana del mundo laboral, en tanto variable a considerar en la producción, en tanto enfoque e instrumento metodológico profesional)
- Visualización de los **aportes femeninos** en el área (historia actual y anterior, visibilización)
- **Transversalización del género** como enfoque para asumir la realidad de aula, las relaciones interpersonales y los objetivos socioafectivos (área del “ser”) de los de las acciones formativas

Lograr los cuatro niveles simultáneamente, implica una acción de mayor alcance y cobertura temporal: supone docentes muy sensibilizados en el enfoque y todo un núcleo con un programa global de acción al respecto. Este componente se visualiza como un primer paso para lograrlo

Para la fase de diseño, el objetivo es “Acompañar la revisión curricular del INA integrando los enfoques de género y competencias, con la normativa oficial del INA” La meta son ocho acciones formativas revisadas al menos desde el enfoque de género.

Para lograr esta meta deberá trabajarse estrechamente con el personal de planeamiento y personal docente involucrado en el diseño curricular. Posiblemente este trabajo resulta más fluido si la persona encargada de planeamiento previamente se ha capacitado en Género. Así lo demuestra la reciente coordinación con el Núcleo de Industria Gráfica, pues la actual encargada, la anterior y tres docentes del núcleo, participaron en algunas actividades de la Asesoría de la Mujer sobre Género y Metodología.

Con personal y en núcleos que esto no ocurra, se pueden realizar sesiones grupales iniciales y asesorías individualizadas y en modalidad a distancia. Esta asesoría en género en modalidad a distancia -idea gestada con el Núcleo de

Industria Gráfica-, se evaluará apropiadamente con miras a extenderla a otros núcleos y situaciones en que se dificulte la capacitación grupal. En el Anexo 3 se presenta la propuesta metodológica de “Asesoría en Género utilizando la modalidad a distancia”

Es interesante considerar que en la consulta a Jefes de Núcleo, solamente dos anotaron la revisión curricular como “ de mayor grado de interés para su Núcleo”. Dentro de la historia y cultura institucional del INA el trabajo curricular parece ser uno de los pilares fundamentales, muy desarrollado y normatizado, por lo que puede haber poca apertura a revisarlo o considerarlo.

Como estrategia, el componente de desarrollo curricular deberá asimilar y aprovechar la normativa existente y a partir de ella, plantear la inclusión de los enfoques del proyecto. De acuerdo a la Gestión Tecnológica, el referente para el diseño curricular del INA sería el documento: “Instructivo para el Desarrollo y operación del Sistema de planeamiento Curricular del Instituto Nal, de Aprendizaje” el cual contiene flujogramas como los dos que se reproducen a continuación.

4.2.2-Lista de Cotejo

Las acciones demostrativas y de acompañamiento de la revisión curricular, deben sistematizarse y extenderse más allá de la acción del programa INA-BID. Para ello se considera importante crear un instrumento que permita al personal de planeamiento guiarse en la aplicación de los enfoques, especialmente el de Género (por su especificidad, además de que las competencias son política institucional del INA y se cuenta con guías al respecto).

Para crear este instrumento se cuenta con la base de la lista de Cotejo de la página siguiente. Será necesario ampliarla y validarla. Una vez validada (aplicándola en diversos diseños curriculares y sometiénola al juicio del personal de planeamiento) se elaborará una guía sobre su uso, enfatizando especialmente en el enfoque de género.

Para el segundo año del proyecto, esta guía (debidamente publicada) será promocionada para uso independiente del personal de planeamiento, lo cual garantizará la incorporación gradual del enfoque en el sistema de planeamiento curricular del INA.

4.3- FASE DE IMPLEMENTACION

Curricularmente la fase de implementación u organización supone dotar de los “implementos” necesarios de acuerdo al diseño propuesto. Materiales promocionales y didácticos, personal y locales, entre otros. Para efectos del programa INA-BID. Los materiales y aspectos de promoción quedan bajo la asesoría de la estrategia de Comunicación.

4.3.1-Revisión de materiales didácticos

Lo referido a materiales didácticos corresponde a los Sub-componentes de Elaboración de Módulos Didácticos y de Material Didáctico. El objetivo planteado es “aplicar el enfoque de género en la producción y revisión de módulos instruccionales y material didáctico”. Las metas son :

- ◆ Revisión de módulos y materiales de ocho acciones formativas.
- ◆ Validación de módulos regionales de Empleabilidad y Ciudadanía
- ◆ Asesoría y/o elaboración de módulos que se deriven como necesarios de la revisión de acciones formativas

La estrategia de comunicación también participará en la revisión de materiales educativos.

Esta actividad fue solicitada por nueve núcleos: Eléctrico, Industria Alimentaria, Mecánica de Vehículos, Metal-mecánica, Tecnología de Materiales, Textil y Confección de Ropa, Comercio y Servicios, Turismo y Unidad de Servicio al Usuario.

4.3.2-Sensibilización de Personal

Por términos de referencia, a este componente le corresponde la “sensibilización y capacitación de docentes e instructores-as en género y en las metodologías didácticas más pertinentes para la incorporación sistemática de las consideraciones de género en la práctica docente y en el proceso de enseñanza-aprendizaje”

A criterio del equipo del proyecto y de la asesora regional y de acuerdo al sistema de planeamiento del INA, este componente también deberá incluir como población interlocutora al personal de planeamiento de cada Núcleo del INA.

El objetivo procesal para el primer año es: “Reflexionar con curriculistas y docentes sobre el enfoque de género y su aplicación en la práctica del INA”, planteándose las meta de ocho acciones de sensibilización y asesoría con

docentes y curriculistas. También se plantea como meta la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de planeamiento curricular del INA. Para este primer año, se plantea como medio y acción transversal, lo siguiente:

- La lista de cotejo y su guía para uso de todas las personas que realicen diseños curriculares: personal docente y de planeamiento
- La inclusión de la perspectiva de género como una competencia necesaria para el personal docente del INA (esta revisión de competencias del personal docente se está desarrollando por parte de la Gestión Tecnológica y el componente de Desarrollo Curricular ha aportado sugerencias para el Perfil de Docentes que se está laborando. Anexo 4)

Considerando el tiempo y esfuerzos que requieren las acciones diagnósticas y de inserción, para el primer año se ha propuesto un nivel de **sensibilización** que, de acuerdo al objetivo, se refiere a abrir espacios de reflexión e intercambio de experiencias, buscando visibilizar el género como una realidad cotidiana que traspasa incluso la práctica docente y curricular. Se busca además, visualizar el enfoque y análisis de género como instrumentos útiles para el desarrollo curricular .

En algunos casos (por ejemplo en la Asesoría en Modalidad a Distancia) se ejemplificará con aplicaciones del enfoque en la metodología de aula y de planeamiento didáctico. Esta ejemplificación y ejercitación será una base de capacitación que se considera posible en algunos Núcleos y situaciones pero no en todas. Variará según la sensibilización de cada población interlocutora, sus actitudes y conciencia de género, el contexto de núcleo, prioridades, tiempo disponible, etc.

La capacitación para una aplicación autónoma del enfoque de género se considera una meta factible para el segundo año en que se contará con la base del primer año: personal sensibilizado, sistemas de trabajo, lista y guía de cotejo, políticas institucionales, etc.

Seis jefes de Núcleo del INA anotaron la sensibilización de personal como una actividad de mayor interés: Náutico Pesquero, Mecánica de Vehículos, Metalmecánica, Tecnología de Materiales, Comercio y Servicios y USU.

4.4-FASE DE EJECUCION Y EVALUACION

El desarrollo curricular involucra todas las fases. La ejecución es el momento de aplicar los diseños –lo cual puede requerir de adecuaciones curriculares según la realidad particular- y la evaluación es el conjunto de estrategias para determinar cómo se comportan o comportaron los diversos elementos del currículum (participantes, objetivos, contenidos, métodos y recursos).

En currículum la evaluación de aprendizajes es tan importante como la evaluación de procesos y requiere de una metodología particular (diseño y construcción de pruebas, por ejemplo). Desde el punto de vista de género resulta interesante la observación de actuación docente su relación con el currículum oculto y el currículum omitido)

Para el primer año, se plantean las siguientes metas:

- Tres observaciones de actuación docente en regionales que pueden involucrar varias aulas, cursos y posibilidades de asesoría metodológica en estrategias de incorporación de los enfoques del programa. Se realizarían en el último trimestre del año escogiendo especialidades que estén en revisión o hayan sido revisadas por el programa INA-BID
- Entrevistas a 9 egresadas sobre pertinencia de la capacitación recibida y valoraciones sobre igualdad de género
- Documento escrito recopilando la experiencia del primer año (sistematización)

El objetivo es “Documentar el desarrollo del primer año ilustrando con sistematización de experiencias y datos de actuación docente y egresadas”

Para complementar este objetivo se planea realizar concursos y otro tipo de certámenes que estimulen la recolección y sistematización de experiencias de personal de planeamiento, docente y estudiantes (hombres y mujeres)

Toda la información evaluativa se convierte en insumo y material diagnóstico para alimentar las siguientes acciones de diseño.

V-LINEAMIENTOS PARA EL AÑO SIGUIENTE

En el Programa Operativo Anual (POA) del año siguiente, el componente de Desarrollo Curricular establece una profundización de las acciones mencionadas. Este primer año se define como un período para abrir espacios, crear sistemas de trabajo y generar acciones introductorias y demostrativas, que serán la base para el trabajo del año 2001 (esto considerando la apertura del INA y el tiempo y recursos humanos disponibles)

El Anexo 5, presenta los POA del 2000 y 2001.

Para el segundo año se espera mayor fluidez en las acciones pues ya se habrán probado estrategias, materiales de trabajo y se contará mayor apertura institucional.

De la sensibilización se podrá pasar a la capacitación y de la motivación al compromiso con algunas acciones específicas.

BIBLIOGRAFIA

LISTA DE DOCUMENTOS CONSULTADOS

MUJER

“De qué estamos hablando en los albores del Siglo XXI” S. Silveira (documento del taller de sensibilización) Programa de Fortalecimiento de la Capacitación Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos. 1999

“Las mujeres y la formación en la economía mundial” Cap 6. OIT: Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999

“Los desafíos de una Política Formativa con perspectiva de Género” S. Silveira. Programa de Fortalecimiento de la Capacitación Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos. 1999

“Las mujeres y la educación técnica y formación profesional. Un análisis por géneros” Braig y Bar

“Transversalidad de la Perspectiva de Género” INFOCAL. Bolivia, 1999

FORMACION

“Principios Básicos del Currículum” Tyler. Troquel, Argentina 1998

“Psicología del Desarrollo” Sarafino. Trillas, México, 1990

COMPETENCIAS

“Competencias”-Seminario Regional Form-Mujer Bolivia (archivo Programa INA-BID)

“Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales” Diskette, Biblioteca USU

“Enseñanza-aprendizaje basado en Normas de Competencia Laboral” Morales y Viquez SINETEC, Cartago 1999

INA

“Estudio de Caso sobre las Acciones Formativas del INA con jóvenes de sectores Desfavorecidos” Villalobos y España IIPE,

“Avance del Diagnóstico de Comunicación” Ramírez. Programa INA-BID

“Programa Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos” Programa INA-BID (resumen y convenio)

“INA en Cifras 1996”

“INA en Cifras 1998”

“Instructivo para el desarrollo y operación del sistema de planeamiento curricular del INA” INA, Dic. 1999

“Políticas Institucionales”. INA, Jun.1999

ANEXO 2

**POBLACION BLANCO
DESGLOSE DEL PERFIL DE PARTICIPANTES**

ANEXO 3:

ASESORIA EN MODALIDAD A DISTANCIA

ANEXO 4:
REVISION DE PERFILES DE DOCENTES INA

Extractos de la carta con sugerencias para incorporar en el Perfil de
Docentes del INA:

“Desde el punto de vista de género, las observaciones de aspectos puntuales y específicos se anotan al interior del documento, donde corresponden.

Las observaciones de aspectos globales aplicables a todo el perfil y sus implicaciones, son las siguientes:

- 1- Para cada Proceso, sería importante desglosar no sólo las Actividades y Conocimientos requeridos sino también las Actitudes necesarias, con ello se complementarían el modelo Saber, Saber- Hacer y Ser, que está impulsando el INA en sus enfoques de Formación Integral. Desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, se requerirían docentes con actitudes positivas hacia el tema (ya que es política institucional), hacia la exploración de áreas diversificadas para hombres y mujeres, la atención de grupos mixtos, etc.
- 2- Considerando la creciente participación de mujeres en el INA y la realidad cotidiana de grupos mixtos y de hombres y mujeres en áreas no tradicionales, el enfoque de género se vuelve una herramienta indispensable para el personal instructor. Este enfoque involucra conocimientos (qué es género, cómo se establece la identidad de género y su relación con la formación profesional), procedimientos (aplicación de instrumentos y metodologías de género) y actitudes (conciencia de que el género condiciona prácticas educativas cotidianas, conscientes e inconscientes).
- 3- El enfoque de género resulta especialmente útil en los procesos de Formación, Investigación y Diseño Curricular, pero también en los procesos de Desarrollo y Transferencia tecnológica y en la Administración y Gestión de la FP, buscando promover la igualdad de oportunidades y participación de hombres y mujeres en estos campos.

Ello constituye un área muy interesante de sistematizar como producción de conocimientos y aporte del INA en una temática de creciente investigación.”

(Carta al Sr Olmos de Gestión Tecnológica, con fecha del 30 de Marzo 2000. Archivo del Programa INA-BID)

ANEXO 5:

POA 2000 y 2001