

ción y en la empresa. Esta revisión abordó aspectos como el lenguaje, la metodología, los objetivos y los contenidos, de modo que se procure una visión incluyente de mujeres y hombres en esos aspectos.

Reconociendo el importante papel del personal docente, se les asesoró a través de:

- Una charla sobre Currículo Oculto
- Un curso a distancia que abordó temas como Sexo-Género, Género como realidad, teoría y enfoque, Género en la Formación Profesional, Género en la Industria Gráfica, Género y Legislación
- Un taller sobre Género y Adecuaciones Curriculares, con perspectiva de género.

Dichas asesorías, además de promover una reflexión importante en torno a los papeles de mujeres y hombres en la realidad y en el sector de la Industria Gráfica, llevaron al desarrollo de investigaciones, de actividades de sensibilización y a la revisión curricular, involucrando en la experiencia a docentes y estudiantes.

La labor realizada por los componentes de Enlace con Sector Empresarial y de Desarrollo Curricular del Programa FORMUJER, INA/BID, estrechó los lazos entre el Núcleo de la Industria Gráfica y el sector serigráfico. Lo cual evidencia el importante papel desarrollado por el INA/BID al fortalecer esta vinculación, que lo convirtieron en un interlocutor válido entre el INA y es-

te sector empresarial, con una gran labor de convocatoria que permitirán realizar sesiones de validación posteriores con el sector serigráfico.

Todo este proceso de trabajo conjunto con el Núcleo de Industria Gráfica y el sector empresarial, se traduce en una importante experiencia de incorporación de criterios de equidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el sector de la Industria Gráfica, de forma tal que se refuerza el proceso de incorporación gradual de mujeres con una currícula incluyente, con personal docente que maneja pedagogías para el trabajo con grupos mixtos y con empresas abiertas a la incorporación de mujeres en el sector.

# enlace Empresarial

 N°1

Formujer  
Formación y Oportunidades

Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos  
Programa de Cooperación Técnica del BID

ina  
INSTITUTO NACIONAL  
DE APRENDIZAJE

## El Reto de la Igualdad

Las condiciones de empleabilidad de las mujeres y de los hombres presentan diferencias, muchas de ellas originadas en los procesos de socialización y reforzadas por la formación que reciben.

Cuando se insertan en el mercado laboral, mujeres y hombres encuentran limitaciones para incorporarse en actividades económicas que han sido definidas como propias de uno u otro sexo. Además, generalmente las ocupaciones tipificadas como "femeninas", son las de menor innovación tecnológica, menor rentabilidad y más rezagadas en la economía.

Incidir en la formación profesional, desarrollando condiciones para que tanto las áreas de formación, como el mercado de trabajo estén abiertos a la participación de hombres y mujeres en cualquier tipo de actividad, es un reto permanente.

En Costa Rica el Instituto Nacional de Aprendizaje, INA, es la instancia ejecutora del Programa Regional de Cooperación Técnica del BID *Fortalecimiento de la Formación Profesional de las Mujeres de Escasos Recursos*, FORMUJER. La acción del Programa FORMUJER, INA/BID, se orienta principalmente al fortalecimiento institucional del INA, para incorporar la perspectiva de género tanto a nivel de políticas, programas, servicios y acciones formativas.

De este modo, se promueven condiciones de equidad de género en el sistema de formación profesional del INA, que contribuyan, en el futuro, a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a

la formación profesional y su posterior inserción en el mercado de trabajo.

La vinculación con el sector empresarial es clave para consolidar el proceso de incorporación de mujeres y hombres en condiciones de equidad en los diferentes sectores de la economía nacional.

Los esfuerzos nacionales en pro de la igualdad de oportunidades, tanto del gobierno como de la iniciativa privada, no tendrían sentido alguno si no logran traducirse en una participación de la mitad de la población costarricense en el aumento de la competitividad y el desarrollo del país. La empresa privada juega un papel fundamental en el logro de un acceso igualitario y condiciones equitativas de empleo para las mujeres costarricenses.

Con esta publicación queremos resaltar el compromiso que comparten el Instituto Nacional de Aprendizaje con su Programa FORMUJER, INA/BID, y el sector empresarial, en una acción conjunta por lograr mejores condiciones de formación profesional e inserción laboral para nuestras mujeres y nuestros hombres.

En esta primera edición del *Enlace Empresarial*, queremos compartir con ustedes un extracto de la charla *Vinculación de la capacitación técnica y el sector productivo. Nuevas tendencias internacionales*, impartida por la especialista Nina Billorou.

Patricia Cárdenas  
Coordinadora Nacional  
Programa FORMUJER.

Programa FORMUJER • Convenio INA-BID:

Sede Central Francisco J. Orlich, altos Auditorio Wilchez, La Uruca.  
Teléf: (506) 210-6493 / Fax: (506) 232-3676 / Apdo. Postal 5200-1000  
San José, Costa Rica / Dirección electrónica: inabidformujer@ina.ac.cr



Programa de Cooperación Técnica del BID



Producción Ejecutiva: Ileana Ramírez • Diseño: Ileana Ramírez y Grafito

# Vinculación de la capacitación técnica y el sector productivo. Nuevas tendencias internacionales \*

**Nina Billorou**  
Consultora internacional en competencias laborales

El enfoque de la competencia laboral surge como respuesta a las tendencias de cambio que se han ido dando en las últimas décadas en la economía y en el sector productivo. El concepto de competencia implica la necesidad de asumir la responsabilidad de una situación profesional y de adoptar las iniciativas que correspondan. Es competente quien sabe resolver una situación profesional, de ser posible de manera autónoma, en función de los objetivos que le fueron confiados. En el caso de que el problema sea tan complejo que no pueda resolverlo la persona por sí sola, se espera que sepa apelar a una red de relaciones para alcanzar los objetivos.

## Las competencias laborales

Las competencias laborales son el conjunto conocimientos, habilidades y actitudes que la persona pone en juego adaptativamente durante el desempeño de una función productiva.

En materia de competencias hay una gran diversidad de interpretaciones y puntos de vista, pero hay elementos ejes que son comunes. Ellos tienen que ver con la consideración de una actividad productiva en la que la persona pone en juego una multiplicidad de capacidades (no solamente técnicas sino actitudes y aspectos que tienen que ver con lo social, lo relacional,

lo metodológico, con las formas en las que organiza su pensamiento, etc.) que se combinan para alcanzar determinados resultados en el ámbito del trabajo.

Las competencias laborales se evidencian a través del desempeño en una situación laboral real. Asimismo, las competencias deben ser transferibles; es decir, no basta con que la persona sea capaz de resolver una situación laboral en determinado contexto y que luego, en otra situación, ya no sepa qué hacer. Si la persona ha adquirido esa capacidad, si es competente, debe ser capaz de transferir sus conocimientos a contextos similares y de resolver las situaciones.

## ¿Cuál puede ser la utilidad de las diversas aplicaciones de la competencia laboral?

Primero, contribuyen a desarrollar la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras en la medida en que se pueden identificar sus necesidades así como las funciones que se piden en determinado rol ocupacional, para formarse y prepararse con respecto a lo que se está demandando.

Segundo, identificar las competencias necesarias en las funciones ocupacionales y reconocer las competencias que la persona tiene son dos factores que contribuyen a facilitar la empleabilidad. Por ejemplo, no es lo mismo decir que una persona cursó 200 horas

de capacitación, a que se diga: “esta persona es capaz de lograr tales cosas y las demostró de una manera que es confiable para las empresas, la población trabajadora y las instituciones de formación”.

Por otro lado, contribuye a la eficacia de las políticas de capacitación y empleo, porque permite detectar las necesidades de capacitación de las empresas. Para las instituciones de formación profesional posibilita dar contenidos pertinentes y evaluar el impacto de esa capacitación y formación, a través,

### ¿Para qué las competencias laborales?

- ▶ porque contribuyen a la empleabilidad de las/os trabajadoras/es
- ▶ la productividad de las empresas
- ▶ la transparencia del mercado laboral
- ▶ la eficacia de las políticas de capacitación y empleo

por ejemplo, de procesos de certificación con un estándar claro.

El enfoque contribuye asimismo a la productividad de las empresas porque permite identificar claramente cuáles son las necesidades en materia de recursos humanos y permite optimizar el desempeño de esos recursos humanos.

La característica de ser un enfoque personalizado, diferenciado, que reconoce a las personas y a sus realidades concretas, abre oportunidades para potenciar las capacidades de los hombres y las mujeres:

- Por la importancia de la persona que aprende: especificidades, fortalezas y debilidades, acciones formativas diferenciadas.
- Permite un aprendizaje al ritmo

de cada uno. La constante es el resultado a obtener, el tiempo es la variable.

- Las personas son competentes de acuerdo con estándares. Son la transparencia del mercado de trabajo.
- Implica una construcción colectiva. Es necesario que en las etapas de identificación se tenga en cuenta la participación y los aportes de hombres y mujeres.

Competencia laboral desde la perspectiva de género implica considerar que todo aprendizaje es social y que el desarrollo de las competencias laborales está mediado por nuestra socialización como hombres y mujeres. Algunas competencias necesarias no se ejercitan porque desde la niñez se nos dijo: “eso no es para mujeres o no es para hombres”. En consecuencia, es imprescindible

romper con el viejo paradigma de que los trabajos están clasificados de acuerdo con el sexo de la persona, lo importante es contratar a la persona que tenga mayores aptitudes y capacidades para desempeñarse en un puesto de trabajo, independientemente de si es un hombre o una mujer.

\* Extractos de la charla realizada el 16 de marzo de 2001 en Costa Rica.

## La experiencia desarrollada con la industria gráfica

Los esfuerzos por brindar igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo ha sido parte de la tarea conjunta del Instituto Nacional de Aprendizaje, INA, y el Programa Formación Profesional para Mujeres de Bajos Ingresos, FORMUJER, INA/BID. En el marco de acción de este Programa, durante el año anterior, se realizaron diversas actividades con el Núcleo de Industria Gráfica y con empresas del sector de la Serigrafía.

La apertura del Núcleo de Industria Gráfica y el apoyo de la Junta Directiva de ASOINGRAF fue clave para desarrollar diversas experiencias al interior del Núcleo tanto a nivel docente y estudiantil, así como con el sector empresarial.

### Taller sobre Competencias Laborales

El Programa FORMUJER, a través de sus componentes Enlace con Sector Productivo y Desarrollo Curricular, ha impulsado una fuerte vinculación entre el Núcleo de la Industria Gráfica y el sector serigráfico, en la definición del perfil profesional del sector y la elaboración de normas de competencia laboral a partir de las cua-

les se podrá realizar el diseño curricular de los cursos de serigrafía. En el proceso participaron representantes de 10 empresas serigráficas y contó con la dirección de la consultora internacional Nina Billorou, especialista en el desarrollo de sistemas de competencia laborales.

Una de las conclusiones de esta actividad fue la necesidad de realizar una sesión de análisis de la situación actual y futura de la serigrafía costarricense, lo cual llevó al desarrollo de un foro de carácter nacional, en el cual participaron 41 empresas del sector serigráfico, denominado “Serigrafía, hoy y mañana”.

### Foro Nacional Serigrafía Hoy y Mañana

Durante el Foro Nacional unas 80 personas analizaron las tendencias actuales y futuras del sector y sus implicaciones en la formación profesional; así como la realidad actual de las micro, pequeñas y medianas empresas del sector serigráfico. Se contó con la participación del Banco Nacional abordando el tema del acceso al crédito al sector, además de la presentación del

Programa PYMES del INA como alternativa de capacitación.

El evento contribuyó con el fortalecimiento del Comité de Enlace del Núcleo de la Industria Gráfica del INA con el sector empresarial, dada la incorporación del sector de la Serigrafía en la Asociación Costarricense de la Industria Gráfica, ASOINGRAF.

Uno de los resultados estratégicos obtenidos durante el Foro es el reconocimiento de que en el sector serigráfico no existen limitaciones técnicas que dificulten o impidan la participación de las mujeres; por el contrario, se visibilizó y reconoció la participación femenina en la industria gráfica costarricense. Además del fortalecimiento de la comunicación y la coordinación entre el INA y el sector serigráfico.

### Importantes logros

Como parte de este esfuerzo conjunto en el Programa FORMUJER, INA/BID, e Industria Gráfica, se logró la revisión de la perspectiva de género en nuevos programas y en la modalidad de Formación Dual, en la que se combina el aprendizaje del estudiantado, en la institu-