

FORMACION DEL PERSONAL

Rebeca Quirós Bonilla

La incorporación del Enfoque de Género en las instituciones de Formación Profesional requiere crear consensos y un lenguaje común entre las personas interactuantes en el sistema, no solo el personal docente, en quién con frecuencia, se depositan demasiados mandatos, sino de todos los elementos clave: jefaturas, personal de promoción, orientación y trabajo social, etc.

COMO FACILITAR CONSENSOS Y UN LENGUAJE COMUN?

La búsqueda de consensos requiere crear espacios grupales para reconstruir conceptos, analizar actitudes y revisar procedimientos. Esta triple vertiente solo es posible en una acción formativa que -si es sistemática, es de mayor impacto entre todos los componentes del sistema. Al incluir los procedimientos (HACER), conocimientos (SABER) y actitudes (SER), buscamos capacitar integralmente y, en este caso, capacitar integralmente en género-

QUE ES CAPACITAR EN GENERO?

Según OXFAM de Inglaterra, "La capacitación en género es una intervención de desarrollo que busca cambiar la conciencia, los conocimientos, las habilidades y los comportamientos en relación al género. Se diferencia de la capacitación como tal en algunos temas que tocan aspectos personales y políticos, aunque no se lo proponga deliberadamente"

Para FORMUJER Costa Rica, la capacitación en género involucra el SER, SABER y HACER de las personas participantes buscando una revisión de las actitudes, conocimientos y procedimientos, con miras a un enriquecimiento personal y profesional, en el ámbito cotidiano de acción.

CUALES MODALIDADES SE PUEDEN DESARROLLAR?

En cualquier institución de formación profesional hay variedad de participantes. Buscando adaptarse a sus características, el programa FORMUJER –Costa Rica- recurrió a una variedad de modalidades: asesoría a distancia y tutorías, material escrito –mensual, trimestral o único- charlas cortas, talleres de un día, capacitaciones de 40 hrs , supervisión de proyectos de aplicación del Enfoque de Género, creación y distribución de instrumentos (listas de cotejo, guías) y en lo futuro, como complemento se pretende dotar de cajas didácticas y material interactivo para un aprendizaje auto-guiado.

CUAL ES UN ELEMENTO BASICO de la FORMACION DE PERSONAL?

No importa la variedad de las modalidades formativas, en el convenio INA-BID lo que se ha buscado es mantener un elemento común: la aplicación de principios participativos que den cuenta de las posiciones de las personas participantes, que se centren en ellas y en su contexto y necesidades (prácticas y estratégicas, sentidas y reales).

Para estos fines, la metodología de Taller es totalmente coincidente y se mostró efectiva en la mayoría de los grupos capacitados por el programa.

A nivel curricular , el enfoque participativo es coincidente con el enfoque de género, pues ambos –después de un análisis de la realidad- coinciden en la necesidad de partir de las personas participantes -hombres y mujeres- y de colocarlas en el centro del currículum según sus necesidades particulares. “Igualdad en la Diferencia” propone el Enfoque de Género, esto es: igualdad de derechos (modalidad participativa) reconociendo las diferencias entre hombres y mujeres.

Desde una perspectiva de género es importante promover una metodología que resulte lúdica, participativa y empoderante, para estimular una participación real en hombres y mujeres y sobre ellos, tanto si uno u otro sexo es mayoría, como si hay equilibrio numérico o no hay presencia del otro sexo. Esto se debe a que en el mundo del trabajo deberán interactuar hombres y mujeres, en diversas posiciones laborales y conviene hacer un análisis frecuente de las relaciones de poder entre sexos, de las situaciones sociales que lo propician, de las relaciones de cooperación y competencia, de la subordinación femenina, de la importancia de la concertación y el consenso en las organizaciones actuales, etc

Epistemológicamente, un principio fundamental de la metodología participativa es partir de la Realidad (R), para construir teoría sobre ella (T) y, a partir de este análisis sistemático, volver a la realidad (R) para transformarla con fines de desarrollo humano y social.. Esto trató de aplicarse mediante ejercicios de análisis de la realidad, de casos y de experiencias; mediante lecturas y charlas comentadas, mediante ejercicios de aplicación, propuestas e intercambio de experiencias

-Otro principio participativo fue el conceder importancia a la experiencia de todas las personas y ofrecer espacios para que ellas planteen sus puntos de vista, experiencias y aprendizajes. Esto significa reconocer que el aprendizaje se da por muchas vías, especialmente la del interaprendizaje, o sea que las personas aprendemos unas de otras, y que se debe conceder espacio para este intercambio siempre que este sea respetuoso y consciente de las tendencias autocráticas y patriarcales aprendidas.

CUALES MODALIDADES SE MOSTRARON MAS EFECTIVAS?

A este momento del proceso, podríamos decir que la combinación de modalidades fue en sí misma, lo que ha generado alguna efectividad en términos de detectar diferentes actitudes sobre el tema y personas con disposición al compromiso (función diagnóstica de la capacitación: quiénes somos y qué queremos?), revisar actitudes, conocimientos y

procedimientos (labor crítica de la investigación: qué estamos haciendo?) y de proponer nuevos instrumentos y procedimientos (labor propositiva de la capacitación: qué podemos hacer?)

Buscando compartir nuestro aprendizaje, podríamos decir que para una institución de Formación Profesional tan diversa y antigua como el INA- *Costa Rica*- se vuelve doblemente urgente esta combinación de modalidades (Ver Gráfico con modalidades) de manera que las personas interesadas tengan acceso a variedad de estrategias formativas sobre género, según sus tiempos disponibles, sus emergentes o temas de interés, su nivel de entrada, etc

En sí mismas, todas las modalidades ofrecieron alguna ventaja y alguna desventaja. A manera de ejemplo veamos:

-El curso a distancia combinado con tutorías personalizadas, ofreció la ventaja de una formación de gran impacto actitudinal y motivacional, con un pequeño grupo de docentes aún interesados a pesar del mínimo seguimiento que se les ha podido dar. La desventaja es que demandó mucho tiempo- el inicial para crear las cinco lecciones con su introducción, tema bibliográfico y cuestionario de aplicación, y el de las tutorías. Creada para un núcleo técnico particular: industria gráfica, sus contenidos no resultan aplicables en toda la institución o en otras organizaciones de Formación Profesional. Fue una modalidad de gran intensidad pero de baja cobertura. *(razón por la cual no la incluimos es este documento)*

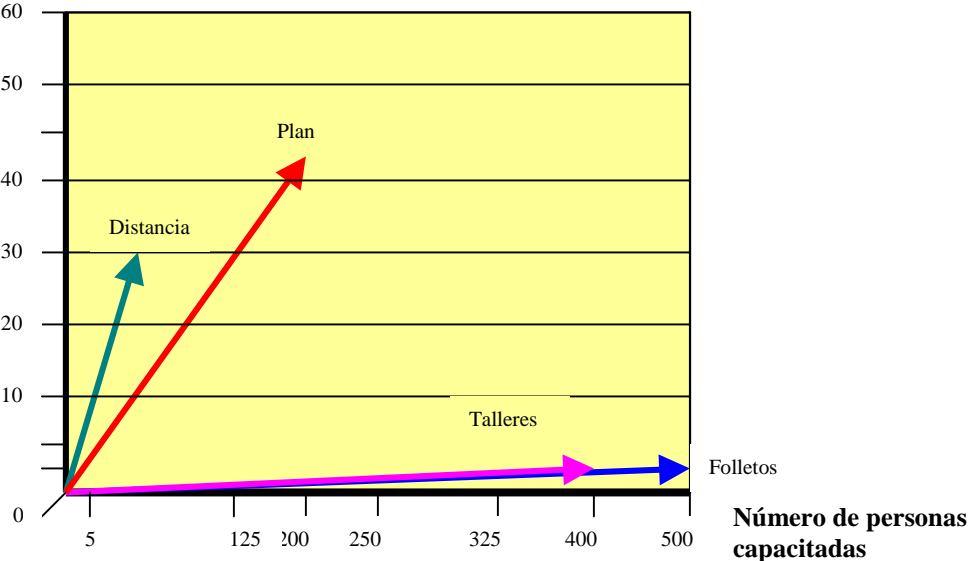
-Los ocho folletos mensuales permitieron llegar a núcleos y regionales físicamente más lejanos pero aunque buscan interacción con las personas que leen, ofrecen un feed back limitado por lo que la intensidad del aprendizaje puede resultar inferior. Ver gráfico. No obstante, la cobertura de esta modalidad es muy amplia. *(Su texto y preguntas y ejercicios generadores, sin el formato y diseño gráfico utilizado, se incluyen en este documento a manera de ejemplo).*

-La capacitación en tres fases diferentes; una reflexivo-conceptual, otra de instrumentalización y la otra de aplicación e intercambio de experiencias, separadas temporalmente una de otra, permite mayor asentamiento y reflexión en las personas y estimula un aprendizaje a largo plazo, pero resultó desgastante para el equipo ejecutor en términos de trámites de convocatoria, búsqueda de locales, diseño curricular, etc, que se triplicaron. Esta modalidad ofreció amplia cobertura y profundización en el aprendizaje *A manera de ejemplo en este documento incluimos una memoria de taller representativa de cada fase. Debe aclararse que este diseño básico sufría ciertas modificaciones de acuerdo a la especificidad de la población a la que se impartía.*

El gráfico siguiente, elaborado por Patricia Cárdenas, presenta las modalidades y su graficación respecto a la intensidad (estimada por el número de horas-aprendizaje) y su cobertura (según el número de personas alcanzadas).

PLAN DE CAPACITACIÓN COBERTURA E INTENSIDAD

Número de horas
Aprendizaje



La necesidad de la Formación en Género surge de la necesidad misma de incorporar dicho enfoque en un sector –la capacitación laboral- que aunque ha realizado grandes avances en materia de incorporación femenina, aún presenta grandes desafíos. En el proceso iniciado, detectamos muchas personas interesadas personal y profesionalmente en el tema y con proyectos iniciados o por iniciar, para aplicar el enfoque de género en su quehacer profesional.

Sobre estas experiencias damos cuenta en la presente publicación. Incluimos Memorias de Talleres representativos de cada fase de la capacitación, las listas de cotejo en proceso de producción y revisión y el texto de los ocho folletos de la colección "Género en la Formación Profesional".