

DESARROLLO CURRICULAR COMO ACCION SISTEMICA

Lic. Rebeca Quirós Bonilla

Cuando hablamos de desarrollo curricular es necesario subrayar que éste supone supone una visión del desarrollo y una concepción particular del currículo.

Desde nuestro punto de vista el **desarrollo** es un mejoramiento cualitativo que se expresa pero no puede reducirse a un crecimiento cuantitativo. El desarrollo alude a la calidad y no tanto a la cantidad. Es un proceso progresivo que no es lineal sino dinámico. El desarrollo es parte de la naturaleza humana y su alcance se relaciona con los puntos de partida. El desarrollo nunca es perfecto pero siempre es perfectible

Siendo el **currículo** una actividad y propuesta humana, su desarrollo es también progresivo, procesual, perfectible y dinámico. En una definición corta, podríamos decir que el currículo es el conjunto de elementos para suscitar el **aprendizaje**. Debemos hablar entonces de los elementos que conforman el proceso de aprendizaje: Objetivos, Contenidos, Recursos, Métodos (de Aprendizaje y Evaluación) y Participantes, los cuales no son elementos aislados sino que interactúan a la manera de un sistema y enmarcados en un contexto natural, físico y sociocultural, por lo que históricamente varían.



GRAFICO I: TELARAÑA

¿Cuál elemento colocaría usted en el centro?

Históricamente han prevalecido diversos enfoques: en la pedagogía idealista se puso en el centro o se priorizó los Objetivos del proceso educativo. Y en la educación positivista o academicista se priorizaron los Contenidos. Actualmente por las tendencias humanistas prevalecientes y la necesidad de volver a lo humano y su particularidad, las personas participantes se vuelven el centro del currículo. Esto como reacción a las tendencias globalizadoras y masificadoras del actual contexto histórico

Al colocar a las personas participantes en el centro del currículo, los demás elementos siguen siendo importantes pero adecuados y en función de la población específica a la cual se dirigen. De este enfoque surgen metodologías participativas caracterizadas por centrarse en las personas participantes, sus características y necesidades. El objetivo es que en diversos grados –según posibilidades– las personas se apropien del proceso, se identifiquen y se sientan parte de él lo cual va a llevar a que construyan aprendizajes significativos.

El enfoque participativo supone conocer las características generales y particulares de la población participante. En el caso del INA: ¿Cuáles son las características generales más evidentes del estudiantado?

La población estudiantil del INA (razón de ser de la institución) se caracteriza por diversos elementos siendo los más relevantes su clase social, nivel educativo y sexo, los cuales vienen a ser puntos de partida del proceso educativo

Aunque el INA es para hombres y mujeres, históricamente se ha dado una prevalencia masculina, tanto que en el primer INA en Cifras –año 1969– sólo la cuarta parte de la

DESARROLLO: Proceso de mejoramiento que alude a lo cualitativo más que a lo cuantitativo. No es lo mismo ni se reduce a un crecimiento cuantitativo. Cantidad no siempre significa calidad.

CURRICULO: Conjunto de elementos para suscitar el aprendizaje (Objetivos, Contenidos, Recursos, Métodos de enseñanza-aprendizaje y evaluación y Participantes) enmarcados en un contexto

APRENDIZAJE: Introyección o apropiación del conocimiento.



población eran mujeres (24%) y de ellas, ninguna se ubicaba en la modalidad de aprendizaje. En el último INA en Cifras (1999) si bien casi la mitad de la población estudiantil son mujeres, sólo un 8% se ubican en la modalidad de Aprendizaje. Además, se da una distribución de matrícula siguiendo patrones culturales de lo que se considera “para hombres o para mujeres”. Por ejemplo, 73% de mujeres en Gestión Secretarial y 96% de hombres en Tecnología de Materiales (año 1999)

El **sexo** de las personas participantes es una variable importante en toda acción pedagógica. Según investigaciones recientes, hay diferencias en los estilos de aprendizaje, actitudes y datos de rendimiento de hombres y mujeres. Por ejemplo, en grupo mixtos las mujeres rinden menos en asignaturas tecnológicas, científicas y matemáticas, pero mejoran su rendimiento si están en grupos de sólo mujeres.

A partir del sexo, que es biológico, se desarrolla el género que es aprendido y consiste en actitudes y conductas socialmente aprendidas a partir del sexo. Sexo y género no son lo mismo. El **género** determina las actitudes y conductas que manifestamos en diversos ámbitos incluyendo el proceso educativo: cuáles ocupaciones escogemos, cómo aprendemos, nuestras motivaciones y posibilidades. Si esta variable se combina con la clase y posición social el proceso adquiere mayor especificidad.

Al preocuparnos por conocer las características generales y particulares de nuestra población, estamos colocándola en el centro del currículo. Esto significa que los otros elementos del sistema (objetivos, contenidos, recursos y métodos) estarán en función de la población. Como sistema que es, cualquier cambio en un elemento del currículo, afecta a los demás elementos del sistema.

Toda acción de desarrollo curricular, significa una acción sistémica. Esto implica que un solo elemento, por sí mismo, no puede generar los propósitos deseados en forma completa, pero sí puede desencadenar el inicio de un cambio. Por ejemplo, el creciente aumento de mujeres en la matrícula del INA es un cambio en el elemento **participantes** que —voluntaria o involuntariamente—, ha supuesto cambios en los otros elementos del sistema: los **recursos** de infraestructura, sistemas de becas, y de promoción; **objetivos y contenidos** que tomen en cuenta la participación de dos sexos y no sólo uno de ellos, la **metodología** activa y diversificada que fomenta la participación, construcción colectiva del conocimiento y la cooperación entre sexos.

El desarrollo curricular, siempre perfectible, implica una acción sistémica (con todos los elementos, niveles y fases del currículo incluyendo el diseño, administración, ejecución y evaluación de éste). Además de sistémica, ésta acción debe ser sistemática lo cual supone una acción planificada, fundamentada, coherente y documentada, para efectos de replicar la experiencia en otros ámbitos y obtener de ella, las enseñanzas que sean necesarias.

La experiencia del Núcleo Agropecuario, reseñada en esta publicación, es un ejemplo de acción sistémica dentro del Núcleo que se tradujo en un cambio en su composición por sexo de su población estudiantil. Como ésta, existen otras experiencias en el INA que les estaremos presentando y analizando para efectos de divulgación, aprendizaje y la construcción de conocimientos que nos compete como ente rector de la Formación Técnico-Profesional en el país.

Considerar el desarrollo curricular como sistema integral supone que usted, desde sus espacios personales, puede generar cambios. Si además todos los elementos del sistema concurren en un propósito común, el cambio permanente se dará y las personas participantes serán realmente el centro del currículum considerando su contexto particular y sus posibilidades reales de inserción laboral.

De esta forma, como institución se caminará hacia experiencias de aprendizaje mucho más enriquecedoras y equitativas.

SEXO: Conjunto de características biológicas que nos diferencian en hombres y mujeres

GENERO: Conductas y actitudes socialmente aprendidas a partir del sexo.

SECTORES DESFAVORECIDOS: Personas en posición social de desventaja debido a su clase social, sexo, etnia o discapacidad.

► Erica Fernández, trabaja en el área de Estructura y dice:

“Ya voy para nueve años de laborar en esta empresa. Es una experiencia muy bonita. Empezamos como cuatro mujeres, pero yo fui la única que me quedé durante 7 años siendo la única mujer. Han ido ingresando otras y como una viene rompiendo barreras, cuando llega otra compañera se siente estimulada.

Los reportajes en el periódico y en la televisión han ayudado bastante. Yo me imagino que esto también ha venido a darle oportunidad a muchas mujeres que tal vez creían que la aviación era sólo para hombres.

Ahora la tecnología está muy avanzada, no es como antes que para sacar un tornillo muy pegado había que darle mazo. Toda esa tecnología le da más vida al mismo ser humano, porque ya no tiene que matarse tanto como antes. Una no tiene que decir: no puedo hacer eso porque no tengo fuerzas, porque tiene la capacidad y la misma herramienta le ayuda”.

► Rose Mary Ballesteros quien trabaja en Sistemas, Área mecánica del avión, Armado-desarmado y Overhall cuenta cómo llegó al área de Mecánica:

“Primero, por la relación con mi papá. El estuvo en la Fuerza Aérea y mi sueño fue ser piloto, pero por estatura y pies planos no me aceptaron. Luego se me presentó la oportunidad de estudiar, hice el examen e ingresé”.

¿Cómo ha sido la experiencia?

“Es difícil, a veces muy difícil. Son demasiados hombres y algunos tratan de hacerla sentir a una mal; pero hay también personas maravillosas que la hacen sentir a una bien, que ayudan a luchar y una se da cuenta que sí puede. En general los compañeros son excelentes, no la hacen sentir a una menos.

He trabajado en varios departamentos, hice práctica en Sistemas, luego estuve en Accesorios, en Equipo de Emergencia, estuve en Aviónica. Realmente es muy bonito, todo aquello en que tenía ilusión en cierta forma se ha ido cumpliendo”.

NUEVOS AVANCES

Acción afirmativa del Programa FORMUJER

Una de las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en la formación profesional es su condición económica, principalmente cuando ejercen la jefatura de su hogar, ya que las obligaciones del hogar así como la educación de los hijos o de otros miembros de la familia, son prioridad, tanto en el aspecto económico como de distribución de tiempo.

Esto ha motivado a la Junta Directiva y al Consejo Central de Becas del INA a aprobar un Programa Complementario de Becas (Publicado en la Gaceta No.126, del lunes 2 de julio del 2001), como parte de las acciones del Programa FORMUJER. Esta acción evidencia la voluntad institucional por desarrollar una experiencia de asignación de becas con criterios de equidad de género.

El Programa Complementario de Becas del FORMUJER otorga becas complementarias a mujeres que cursen acciones formativas de altos componentes tecnológicos o que tradicionalmente tengan una baja participación femenina; así como a estudiantes mujeres con rendimiento académico general superior a 90. Las mujeres jefas de hogar que requieran apoyo económico también pueden ser adjudicatarias de una beca del FORMUJER. Las participantes deben asistir un mínimo de 6 horas por semana a acciones formativas con una duración de 100 horas o más.

Con esta acción afirmativa se espera beneficiar a por lo menos 100 mujeres en todo el país durante este año, de manera que puedan complementar su formación y facilitar así su inserción en el mercado laboral en condiciones de mayor competitividad.

El otorgamiento de las becas se inició en el mes de mayo del 2001 y estará en vigencia hasta octubre del 2002. Hasta el momento se han otorgado 84 becas y se tienen 17 en proceso de asignación.



Programa FORMUJER
Convenio INA-BID:
Sede Central Francisco J.
Orlich, altos Auditorio
Wilchez, La Uruca.
Telef: (506) 210-6493
Fax: (506) 232-3676
Apdo. Postal 5200-1000
San José, Costa Rica
Dirección electrónica:
inabidformujer@ina.ac.cr
Sitio web:
www.cinterfor.org.uy/mujer

Programa de Cooperación
Técnica del BID.



Producción
Ejecutiva:
Ileana Ramírez
Diseño:
Ileana Ramírez y
Grafito



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

GUADERNO DE EXPERIENCIAS #2 2001

Equidad

Capacitando para...

la equidad

A inicios del año 2001, se puso en marcha un Plan de Capacitación sobre Género en la Formación Profesional, promovido por la Gerencia General y la Subgerencia Técnica del INA, en conjunto con el Programa FORMUJER.

El proceso de capacitación, cuyo objetivo es construir marcos referenciales comunes para el trabajo institucional orientado a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la formación profesional, comprende tres fases distintas. La primera de ellas estuvo centrada en la reflexión y la reconstrucción conceptual; la segunda fase buscó analizar la aplicación del enfoque de género en diversos ámbitos de las organizaciones y de la formación profesional. Para concluir el proceso de capacitación, durante la última fase se intercambiaron experiencias concretas de aplicación del enfoque de género en el INA. Este plan de capacitación fue sometido a aprobación de la Unidad de Recursos Humanos y el Comité de Capacitación, de manera que el personal que participe en él obtenga puntaje para la carrera profesional.

Para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas institucionales se han brindado estos talleres a diferentes grupos como son: jefaturas del INA, jefaturas de núcleos, planeamiento, docencia, orientación, trabajo social, promoción, servicio al usuario.

Hasta el momento ha participado en los talleres un total de 124 mujeres y 78 hombres, lo cual refleja que, sin duda alguna, se trata de un esfuerzo institucional serio y sistemático por afianzar el avance del INA en materia de equidad e igualdad de oportunidades.

Sensibilizando a los padres del Siglo XXI

Para el FORMUJER, mujeres y hombres somos copartícipes en la construcción de una sociedad más igualitaria. Por eso, el Día del Padre se celebró con dos talleres, dando así continuidad al proceso de sensibilización iniciado el año pasado. Algunos de nuestros funcionarios, padres de familia, se reunieron para reflexionar en torno a la masculinidad y discutir el tema de la violencia de género como un aspecto que tiene mucho peso en la construcción de la masculinidad.

Los talleres generaron una interesante y participativa dinámica en los grupos. Algunos compañeros compartieron sus experiencias, lo cual facilitó abordar el tema de la violencia como una vivencia con la cual hemos aprendido a convivir y que nos ha limitado en el desarrollo de nuestras capacidades afectivas. Además de que el ambiente familiar ha marcado muchas de las experiencias posteriores.

Como resultado principal de los talleres se logró el reconocimiento de diversas manifestaciones de violencia, la forma en que influyen en la vivencia cotidiana y alternativas que permiten establecer relaciones familiares y de pareja libres de violencia.



Nuestro reconocimiento a los 86 participantes, quienes, desde que iniciamos este proceso el año anterior, mostraron su interés por reflexionar sobre estos temas y construir una masculinidad libre de violencia.

Presentación

En esta nueva edición de EQUIDAD les presentamos la experiencia tanto personal como profesional de una funcionaria del INA que se ha formado y que trabaja en una área diversificada, en la cual las mujeres han sido una minoría. Este testimonio evidencia el cambio que se viene desarrollando y que permite a las mujeres optar por carreras profesionales que les estaban vedadas.

Asimismo, mujeres trabajadoras de las empresas BMW y COOPESA, nos cuentan cómo ha sido su experiencia de trabajo en el área de mecánica automotriz.

En el INA...

► Olga Carvajal, Encargada del Subsector de Enderezado y Pintura, del Núcleo de Metal Mecánica del INA, comenta su experiencia como mujer al incorporarse a una ocupación tradicionalmente masculina:

“Yo siempre quise estudiar mecánica de vehículos, pero esa es una carrera que aquí en el INA tiene demasiada demanda. Cuando se anunció que se iba a dar un curso de aprendizaje, resultó que era uno de armado y otro de pintura, yo me vine a la sección de información y el mismo día hice el examen. Eran 59 hombres y sólo yo de mujer. Nos hicieron los exámenes y los pasé con las calificaciones más altas.

Pero me tocó muy duro, porque el curso se impartía de 7:30 a.m. a 4:00 p.m. durante toda la semana y para trasladarme eran unas “mañaneadas” y a veces no tenía ni el pasaje de vuelta. Yo me las arreglaba de cualquier manera, pero no perdía las clases.

Yo tenía 5 chiquitos pequeños en ese momento, como de 3 a 13 años y en la escuela tenía 2 o 3. Sin embargo, nunca falté ni llegué tarde, porque mi meta era salir adelante por mí y por mi familia también.

Cuando yo entré no sabía a qué iba, ni qué era armado, carrocería o cómo estaba conformado un vehículo, ni si tenía chasis, si lo pintaban o no. Cuando yo llegué ahí, empecé de cero, mientras que todos los hombres desde pequeños están involucrados con los carritos. Saqué los primeros promedios en armado y en

pintura. En armado me dieron una caja de herramientas como premio y en pintura una pistola de pintar por el primer promedio.

Limitaciones, logros, satisfacciones de la experiencia

En una oportunidad, el dueño de un taller me dijo que con mujeres no se podía trabajar porque cada mes les venía la menstruación, que les duele la cabeza, que se le enferman los hijos y hay que darles permiso.

Sin embargo, yo no me di por vencida y seguí insistiendo. Cuando a una le dan la oportunidad, se puede demostrar, que una puede trabajar no de la misma manera, pero sí con la misma productividad de un hombre.

Otras limitaciones que he tenido son económicas. A pesar de que las capacitaciones del INA son gratuitas, si no tiene el incentivo de una beca para alimentación o pasajes, sobre todo si es madre de familia, es una limitación.

Eso es lo que a mí me limitó en aquel momento. Por lo demás no, porque somos seres humanos y tenemos capacidades iguales que los varones. Ni la fuerza es una limitación. Nosotras las mujeres tenemos una ventaja, tenemos más maña que fuerza. Sin embargo, con el trabajo se va adquiriendo fuerza física y se va complementando.

Una satisfacción es que ahora estoy trabajando aquí en el INA. Presenté mi curriculum, hice una prueba teórica y otra práctica, y gané todo. Entonces yo digo ¡que gran satis-

facción!, porque esa era mi meta.

Yo entré aquí como instructora y ahora soy la Encargada del Subsector de Enderezado y Pintura, promoviendo la capacitación de otras personas, haciendo visitas técnicas, etc. Es un trabajo diferente que me llena mucho porque veo que estoy avanzando.

¿Qué impacto ha tenido la capacitación de “Género en la Formación Profesional” en su quehacer?

Después de participar en estos talleres de capacitación me he puesto a reflexionar que esto del “género” no es una moda o unas ideas para mejorar la vida personal de nosotras las mujeres. El enfoque de género nos ayuda a ver la realidad de manera diferente y a hacer más justas las oportunidades tanto para hombres como para mujeres. Aquí en mi trabajo he estado pensando en la forma de aplicar el enfoque de género.

Lo primero que quisiera hacer es compartir con el personal instructor de Enderezado y Pintura la importancia del género en la formación profesional. Para esto empezaría con un taller, ya que esta modalidad es muy buena, porque respeta mucho las opiniones de todos. Así fue el taller del Programa Formujer, me pareció una forma muy positiva de aprender. Después del taller, me parece muy importante darles seguimiento y ver cómo van y si yo puedo apoyarlos con la asesoría de FORMUJER, creo que podemos hacer buenos cambios en los cursos que se están dando.

DE LA REFLEXION A LA ACCION

En la empresa

BMW

► Rudy Hoepker, Gerente de la BMW se refiere a la experiencia de trabajar con mujeres en el área de mecánica automotriz.

“En primer lugar, la gente de este país es muy machista y, en segundo lugar, el ambiente es muy duro. Entonces hay que poner límites bien definidos. Antes de que las mujeres empiecen a trabajar, les planteamos que el ambiente puede ser duro al principio, para que sepan que pueden encontrar algunas resistencias. Algunas no se adaptaron, otras se sintieron acosadas, por la misma jerga que utilizan los hombres.

Cuando las mujeres entran a hacer la práctica se les asigna trabajo pesado para que conozcan mejor lo que deben hacer y puedan decidir si eso es lo que quieren. Si resultan buenas hay que contratarlas y se las ubica en trabajos más livianos. No se puede poner a una mujer a bajar una caja de 4x4 porque a los mismos hombres les resulta pesado, es bastante incómodo y es cuestión de condición física. Tratamos de ubicarlas en donde las mujeres están mejor, donde el trabajo es de más detalle. El hombre generalmente es más grosero y las mujeres más detallistas, por eso se les asignan a ellas trabajos en pintura, por ejemplo.

¿Por qué contratar mujeres?

Desde que yo trabajo aquí hay mujeres trabajando. Yo tengo una mentalidad diferente, por mi formación y mi experiencia de vida. Aquí trabaja tanto un hombre como una mujer, lo que pasa es que la mentalidad del tico suele ser más tradicional.

Yo conozco a los gerentes de servicio de otras agencias que no contratan mujeres. Yo siempre he querido tener mujeres a quienes uno las coloca donde los hombres no dan la talla. Uno lo que busca es el perfil de la persona, sea hombre o mujer. Con la mujer es más fácil porque son buenas para organizar y para muchas cosas más.



► Shirley Gómez, mecánica de la BMW, describe el trabajo que realiza:

“Trabajo en mecánica automotriz para el taller de pintura, hago armado y desarmado de carrocería y me encargo de las partes mecánicas de los carros que traen golpeados por choques. Cambio piezas mecánicas, hago el alineado y el balanceo de las llantas, cambio vidrios y parabrisas. Todo eso me toca a mí porque en el taller de pin-

COOPESA

► Kattia Her rera, encargada de Reclutamiento de Coopesa, comenta la presencia de mujeres en áreas diversificadas.

“En este momento tenemos mujeres en puestos de jefatura, áreas administrativas, puestos más profesionales, que implican más capacitación y toma de decisiones. Hay una compañera en uno de los puestos, quizás el más técnico, que es el de Inspección.

Una función de la inspectora es cuidar que el avión, una vez reparado, quede en condiciones para la aeronavegación y debe responder con su firma por ello. Si el avión se cae o sufre un accidente, la inspectora tiene todo el peso de la responsabilidad ante los entes nacionales e internacionales”.

¿Hace cuánto trabajan con mujeres?

“Bueno, Erica tiene 9 años de estar acá. Hace unos 3 años que ha aumentado el número de mujeres en el hangar y no sólo eso, sino que ellas han abierto el espacio de tal

tura hacemos también todo el trabajo de mecánica”.

¿Por qué decidió estudiar mecánica?

“Cuando yo estaba pequeñita mi papá trabajaba en electricidad automotriz, entonces él me llevaba al taller para que lo acompañara y le ayudaba a lavar las piezas. Yo lo admiro mucho y creo que de ahí nació la idea de estudiar mecánica. Me decidí por esto y me encanta, es muy lindo”.

¿Cómo se siente trabajando aquí?

“El ambiente en BMW es muy bonito, hay mucho compañerismo. Cuando alguien necesita algo todos están ahí y le prestan ayuda. Aún así, a veces se enfrenta una con actitudes machistas y a veces hasta acoso sexual. Pero yo considero que aquí hay uno de los mejores ambientes del gremio de talleres mecánicos, tal vez por ser una agencia.

manera que las jefaturas, a la hora de solicitar personal, dicen que les gustaría que estuviera una mujer en tal trabajo. A los mismos jefes les interesa que algunas mujeres estén realizando labores técnicas”.

¿Qué los motivó a incorporar mujeres en una área de mucha participación masculina?

“El trabajo que ellas mismas han hecho, pues generan trabajos de excelente calidad. A pesar de que consideraban que era una actividad de hombres, las mujeres hacen un trabajo de excelente calidad; son más minuciosas, más disciplinadas, más respetuosas.

Por ejemplo, en el área técnica y de acabados, que es la parte estética del avión, la tapicería de las sillas, los paneles, los muebles que utilizan los aviones, el jefe está encantado con las mujeres. Primero por el concepto que tienen de la estética, porque es diferente al que tienen los hombres, entonces da mejor resultado”.

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Si pensamos en la palabra capacitación, pueden venir a nuestra mente diversas ideas y recuerdos de experiencias vividas. Probablemente coincidamos en relacionar capacitación con procesos de apoyo recíproco para reforzar conocimientos, procedimientos y actitudes adquiridas; facilitar la incorporación de otros nuevos y propiciar la reconstrucción de planteamientos y opciones.

Cuando en estos procesos se valora la experiencia y el conocimiento personal, y se enriquece en el colectivo, la capacitación puede convertirse en un proceso de autoaprendizaje e interaprendizaje.

¿Por qué es tan importante la capacitación?

En el Programa FORMUJER consideramos fundamental llevar adelante la estrategia de capacitación Género en la Formación Profesional, que se está realizando con diferentes grupos representativos de todo el personal, esto para posibilitar una acción más sistémica.

En la presentación anterior Desarrollo curricular como acción sistémica, se enfatizó en la importancia de colocar a las personas participantes como centro del currículo y que a partir de este enfoque van a generarse metodologías participativas que se centrarán en las personas participantes, sus características y necesidades.

Nuestra estrategia de capacitación se desarrolla a partir de un diseño que busca centrarse en las personas participantes, lo cual requiere flexibilidad, respeto a la diversidad y valoración de los aportes personales y grupales.

Podríamos resumir los conceptos fundamentales que subyacen a nuestra propuesta en los siguientes puntos:

- ✓ El aprendizaje es un proceso de construcción interno que realiza cada persona particularmente.
- ✓ El aprendizaje se facilita gracias a la mediación de otras personas, por lo que la capacitación grupal adquiere una importancia grupal.
- ✓ El enfoque de esta mediación debe centrarse en la persona.
- ✓ La persona responsable de la capacitación debe partir de los conocimientos previos del grupo, generar cuestionamientos y aportar nuevos insumos.
- ✓ La persona facilitadora reformula su diseño, de acuerdo a los aportes y sugerencias de las personas participantes.
- ✓ La capacitación integra factores cognoscitivos, socioafectivos y psicomotrices.
- ✓ Como producto de la capacitación se espera generar en cada participante la aplicación de la práctica cotidiana.

La capacitación se convierte en un espacio esencial para construir marcos referenciales compartidos por todos los niveles técnicos del INA y las jefaturas sobre la Incorporación del Enfoque de Género en la Formación Profesional.

Esta construcción conjunta es necesaria en este momento histórico en que aumenta progresivamente la incorporación de la mujer al mercado laboral y productivo, situación que demanda mayores opciones de formación y, fundamentalmente, en condiciones de equidad.

Como se señaló en la edición anterior de Equidad, el currículo involucra varios elementos: recursos, contenidos, objetivos, metodologías, participantes; centrarse en un solo elemento, no permite generar los propósitos deseados. De ahí la importancia de lograr una consistencia entre nuestra propuesta —centrada en las personas participantes, mujeres y hombres— y la articulación entre todos los elementos del

El grupo es un generador de conocimientos y un facilitador del aprendizaje personal. Posibilita la confrontación, la discusión y la ruptura de estereotipos de género.

currículo que puede desencadenar en el inicio de un cambio, y éste, aunado a otras acciones, va ir generando y fortaleciendo nuevas acciones como efecto multiplicador.

El desarrollo personal, tanto en los aspectos cognitivos, sociales y afectivos, no es un mero producto del ambiente, ni tampoco el resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción personal que se va produciendo cotidianamente como resultado de la interacción con el entorno que nos rodea.

Este proceso de construcción depende de dos variables fundamentales:

- ✓ De los conocimientos previos que se posean.
- ✓ De la actividad externa o interna que la persona realice con respecto a los nuevos conocimientos.

Si valoramos la capacitación como posibilidad de desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje centrado en las personas y sus necesidades, partiendo de sus conocimientos, experiencias y realidades con el propósito de generar cambios, necesariamente debemos considerar la variable género. Esto, por cuanto es un factor determinante que moldea nuestra visión del mundo e incluso influye en el tipo de conocimiento y la actitud con la que mujeres y hombres nos aproximamos a la construcción del conocimiento y la revisión de nuestras experiencias de vida personales y profesionales.

Dentro de la propuesta de capacitación participativa con enfoque de género, los diferentes grupos involucrados en la formación profesional juegan un papel fundamental en el proceso de fortalecimiento de los aspectos de género en sus áreas de trabajo. De este modo, el personal docente revisa el diseño curricular desde la perspectiva de género; lo cual implica la revisión de los objetivos, los contenidos, la metodología, los recursos y el lenguaje utilizado. Además, en el aula, se traduce en la aplicación del currículum visibilizando mujeres y hombres como personas con diferentes realidades.

En el caso del personal de Orientación, el análisis del proceso de selección de estudiantes para el ingreso a las diferentes especialidades, incorpora el enfoque de género, con el propósito de brindar igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres, en relación con su capacitación profesional y futura inserción laboral en condiciones de equidad. Este análisis conlleva un proceso de reflexión y concientización de la aplicación de esta perspectiva en todas las actividades que realiza el personal de Orientación en su trabajo.

Otro ejemplo es el área de Trabajo Social, en la cual el otorgamiento de becas con enfoque de género significa atender las necesidades específicas de las mujeres que se incorporan a acciones formativas en el INA, además de replantear completamente el sistema de otorgamiento de becas en la institución.

El personal Encargado de Proyectos que tiene entre sus funciones principales la promoción de la oferta formativa, incorpora criterios de equidad de género que le permiten identificar las necesidades específicas de mujeres y hombres a la hora de difundir una oferta en particular, así como el lenguaje y medios más aptos para asegurar que, fundamentalmente las mujeres, accedan a la información sobre la oferta existente. Este grupo es clave, además, para contribuir con una visión no sexista de las áreas profesionales, de modo que no se difunda una oferta formativa diferenciada para hombres y para mujeres, sino una oferta común a la que ambos puedan acceder.

La equidad de género y lo que esto implica en relación con la igualdad de oportunidades y sus consecuencias, es un reto que nos compromete y a éste desafío invitamos a todo el personal del INA.

Sobre la base de los conocimientos previos se cimentará el proceso de construcción colectiva de los conocimientos y de las propuestas para incidir en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

No se trata de transmitir datos, ni tampoco de dar las cosas hechas, se trata de problematizar situaciones y contenidos, buscando desmitificar la realidad y poder actuar sobre ella.



NUEVOS AVANCES

La lucha de una es la lucha de todas

"Quería estudiar algo para no quedarme en la casa. Había varias carreras y me decidí por Procesamiento de Recursos Marinos sin saber nada y por dicha me gustó mucho".

Con estas palabras, Silvia Matarrita explicó su decisión de estudiar Procesamiento de Recursos Marinos en el INA. Con 21 años, un hijo pequeño y una bebé en camino, apostó su futuro al estudio y encaminó todos sus esfuerzos a obtener un título.

Con tres meses de embarazo y el cansancio de dos horas de viaje en panga desde la Isla de Chira, Silvia realizó las pruebas para la carrera motivada por las sesiones de información que el Núcleo Náutico Pesquero planeó en varias islas de la zona. Silvia pasó las pruebas con notas superiores a noventa.

Silvia inició su formación con el apoyo del personal del Núcleo. Al principio, se encontraba algo desanimada por tener que dejar a su hijo en Chira, pero su mamá le brindó toda la ayuda necesaria en este sentido para que ella pudiera estudiar.

Silvia contó con una beca para cubrir alimentación y hospedaje, la cual fue gestionada mediante la trabajadora social del Núcleo. Además, la orientadora del núcleo la motivó para salir adelante, señalándole la oportunidad que se le presentaba de desarrollar sus habilidades y destrezas en el campo del procesamiento de recursos marinos.

Enfrentó muchas situaciones difíciles durante su formación, el calor, el viaje en panga desde su pueblo, el frío del aire

acondicionado en los días posteriores al parto; sin embargo, no se dio por vencida en su lucha. Decidió seguir adelante. Por su empeño en el estudio, obtuvo el aprecio de toda la gente del Núcleo y se lo manifestaron con una gran solidaridad, inclusive cuidando a la bebé. Cuando nació la niña, se gestionó la ayuda de la casera del hospedaje para que cuidara a la bebé mientras Silvia estudiaba. Silvia comentó: *"Me desubiqué un poco a pesar de que sólo estuve una semana en la casa, pero el instructor y los compañeros me ayudaron bastante. El instructor me ayudó mucho. También me ayudaron no tomando en cuenta las ausencias cuando tenía que ir a control prenatal"*. Se ejecutó una adecuación curricular para que la estudiante pudiera realizar la práctica en una planta de procesamiento durante menor tiempo, una vez que finalizó el embarazo.

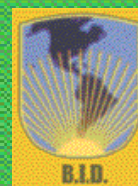
El proceso de formación de esta estudiante del INA también conllevó otros aprendizajes. Silvia aprendió a tomar decisiones por sí misma, a comunicar sus necesidades y a abordar sus propias situaciones. La persona llamada que llegó al principio a solicitar información al INA aprendió a comunicarse asertivamente y a atender sus necesidades. La carrera duró ocho meses en el INA y un mes de práctica en la empresa enlatadora y Silvia logró graduarse con notas superiores a noventa en la mayoría de los cursos recibidos.

Los treinta y cinco hombres y las siete mujeres que laboran en el núcleo se identificaron plenamente con Silvia, la motivaron y siempre estuvieron pendientes de sus cuidados, al igual que con la bebé. Según la orientadora, haber apoyado a Silvia en su formación profesional y personal se convirtió en una excelente lección de empatía y solidaridad para el personal del Núcleo Náutico Pesquero.

Actualmente, el Núcleo realiza una importante labor en la divulgación de las acciones formativas con enfoque de género, permitiendo sensibilizar tanto a hombres como a mujeres en relación con una formación profesional más integral y en igualdad de oportunidades.

Programa FORMUJER
Convenio INA-BID:
Sede Central Francisco J.
Orlich, altos Auditorio
Wilchez, La Uruca.
Telef: (506) 210-6493
Fax: (506) 232-3676
Apdo. Postal 5200-1000
San José, Costa Rica
Dirección electrónica:
inabidformujer@ina.ac.cr
Sitio web:
www.cinterfor.org.uy/mujer

Programa de Cooperación
Técnica del BID.



Producción
Ejecutiva:
Heana Ramírez
Diseño:
Heana Ramírez y
José Acosta



2001

#3

CUADERNO DE EXPERIENCIAS

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

Formación para... la equidad

La participación de las mujeres estudiantes del INA ha aumentado paulatinamente motivada por los cambios en el contexto nacional y por las políticas institucionales a favor de la incorporación efectiva de la población femenina en la producción del país en igualdad real de oportunidades.

Particularmente, en el Núcleo de Industria Gráfica la matrícula femenina pasó de un 10% en 1998 a un 25% en el año 2000. Este aumento ha sido impulsado por acciones ejecutadas por el Núcleo que favorecen la igualdad de oportunidades, tales como horarios nocturnos, requisitos de selección de primaria completa, formación dual y cursos de nivelación.

Debido a la creciente participación de mujeres en el sector y a la apertura manifestada por el personal del Núcleo de Industria Gráfica, el Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos, FORMUJER, Convenio INA-BID, ofreció asesoría en el tema de Género en la Formación Profesional a docentes involucrados en la labor de planeamiento curricular.

Se eligió la formación a distancia debido a las posibilidades de capacitación flexible e individualizada que ofrece esta modalidad. Además, la persona participante cuenta con autonomía durante su aprendizaje y ejecuta actividades prácticas en sus propios ámbitos de trabajo.

Para el Programa Formujer esta experiencia demostrativa aportó importantes lecciones, entre las cuales se destacan:

1. La diversificación de la oferta de formación en género, mostrando otras opciones de capacitación (capacitación presencial-grupal, presencial-individual, a distancia, electrónica y telefónica).
2. La experimentación de una modalidad de elevada intensidad en el aprendizaje gracias

a la atención personalizada de las tutorías y las asesorías.

3. La elaboración de un material escrito que combina lecturas seleccionadas con cuestionarios de análisis objetivo (aspectos cognoscitivos) y análisis subjetivo (vivencias y opiniones personales sobre el tema).
 4. La creación de una alternativa que responde a las particularidades del INA y a la poca disponibilidad de tiempo de su personal.
 5. La estimulación de trabajos finales de aplicación, según establece la modalidad de formación a distancia del INA.
- Específicamente, de la experiencia con el Núcleo de Industria Gráfica surgieron los siguientes trabajos:
- Una investigación sobre Género y Color, a cargo de una docente del curso de Teoría del Color.
 - Revisiones curriculares desde el enfoque de género de varios programas del Núcleo.
 - Acciones con estudiantes (dos sensibilizaciones cortas en un caso y fomento de investigación y exposición de estudiantes sobre la mujer en la industria gráfica, en otro caso).

En las páginas internas de este boletín se relatan las experiencias de algunas personas participantes en la asesoría, las cuales constituyen un valioso incentivo para continuar trabajando el tema de género con otras poblaciones del Instituto.

Para atender las necesidades de las diferentes poblaciones, el Programa Formujer del Convenio INA-BID ha ejecutado varias modalidades de capacitación:

- ✓ Capacitación presencial
- ✓ Capacitación a distancia
- ✓ Actividades de sensibilización

Bajo el lente del género

Grace Ureña, Raquel Uribe y Roberto Soto, participantes del curso, coinciden en la afirmación de que la capacitación les ayudó a adquirir una mayor conciencia de la importancia del Género en la Formación Profesional. "Antes de recibir esta capacitación en género las cosas se hacían en general, sin realizar distinciones entre hombres y mujeres. Ahora tenemos conciencia de que era importante hacer la diferencia", señaló Grace, docente del Núcleo de Industria Gráfica. Podría decirse que la experiencia vivida por estas personas se asemeja al uso de unos lentes que les permitieron observar un panorama más amplio de la formación profesional en el INA.

Precisamente, uno de los objetivos de la asesoría a distancia apuntó a reflexionar sobre el género como una realidad cotidiana que traspasa la formación profesional. El género es un enfoque o una perspectiva que se puede desarrollar como conciencia. Raquel comentó que la asesoría a distancia "ayuda a tener conciencia y noción de que a pesar de que la gente recibe la misma educación, siempre se hacen diferenciaciones tanto con hombres como con mujeres".

Para muchas de las personas participantes, la actividad contribuyó a visibilizar la condición de las mujeres en la historia y a observar las situaciones desde otro punto de vista.

El enfoque de género se convierte en una herramienta muy útil para el desarrollo curricular y docente del Núcleo. De allí que las personas docentes entrevistadas apuntaran que a partir de ahora podrán incorporar la equidad de género en el aula. Raquel añadió: "después de haber recibido el curso se puede transmitir los conocimientos a los alumnos y alumnas. Es el hecho de aprender y enseñar".

Se reiteró la idea de que el enfoque de género en la formación profesional permitirá crear condiciones de equidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje brindando oportunidad tanto a hombres como a mujeres para descubrir sus habilidades y destrezas en el campo de las artes gráficas. Asimismo, se añadió que la preparación en el tema de género per-

La asesoría a distancia se impartió en cinco módulos:

1. Conceptos de sexo, género o, igualdad en la diferencia e igualdad de oportunidades.
2. Género como realidad, como teoría, como enfoque y como instrumento metodológico.
3. Género y Formación Profesional.
4. Género en la Industria Gráfica.
5. Género en Legislación Laboral y Salud Ocupacional.

mitiría cuestionar algunas ideas que antes fueron consideradas como "normales" dentro del aula y, por ello, no se discutían. Entre esas ideas se señaló el hecho de considerar a las mujeres como más débiles que los hombres y, por lo tanto, más aptas para el área de encuadernación, o determinar que por la fortaleza física de los varones se encuentran mejor capacitados para el campo de la impresión.

Las personas entrevistadas insistieron en que la capacitación al personal de instrucción es fundamental para la incorporación de la igualdad en el aula.

La asesoría también se encaminó hacia la inclusión del género como eje transversal, como conocimiento, procedimiento y actitud necesaria para la igualdad de oportunidades en la formación profesional. En este sentido, Roberto Soto resaltó: "nosotros no le habíamos dado tanta importancia al género hasta que participamos en la capacitación. Durante todo el año hemos estado viendo el papel de la mujer en la política, en el deporte y en la industria gráfica". Roberto opinó que la incorporación de la mujer en la industria gráfica ha generado un gran cambio y lo importante es propiciar la igualdad de oportunidades.

Como parte de la práctica, las personas participantes en la asesoría realizaron algunas investigaciones con enfoque de género. Así por ejemplo, se investigaron los orígenes del uso de los colores rosado y celeste en las niñas y los niños. Una de las conclusiones de este trabajo reveló que las tendencias de la moda y de la cultura están rompiendo los esquemas del color y esto es



"Después de haber recibido el curso se pueden transmitir los conocimientos a los alumnos y alumnas. Es el hecho de aprender y enseñar"

Comentario de una de las participantes en la asesoría

muy importante a la hora de diseñar. También, se elaboró una antología sobre el papel de la mujer en diferentes áreas como la política, el deporte y la industria gráfica para utilizarla como material de consulta en la biblioteca del Instituto.

La ejecución de la asesoría mediante la formación a distancia representó una oportunidad de capacitación flexible para el personal del INA. La coordinación con quienes impartieron el curso se facilitó debido a la atención individualizada. Las personas participantes contaron con gran autonomía, debido a que pudieron seguir su ritmo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los objetivos de la capacitación se alcanzaron satisfactoriamente. Las personas participantes manifestaron haber aprendido la importancia de la igualdad de oportunidades, la influencia del género en la elección de carrera y su trascendencia en la vida cotidiana. Además, analizaron diferentes formas de incorporar la equidad en el aula, lo cual sin lugar a dudas contribuirá a elevar la calidad de la actividad docente en el Instituto.



Formación de personal en género

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.

¿Cómo facilitar consensos y un lenguaje común?

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.

En síntesis, se requiere de una metodología participativa, de orden formativo e integral.

¿Qué es capacitar en género?

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” (OXFAM).

Para el programa 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.

¿Cuáles modalidades se pueden desarrollar?

En cualquier institución de formación profesional hay variedad de participantes. Buscando adaptarse a sus características, el programa FORMUJER 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 horas, supervisión de proyectos de aplicación del Enfoque de Género, creación y distribución de instrumentos (listas de cotejo, guías) y como complemento, se pretende dotar de “cajas didácticas” y material interactivo para un aprendizaje auto-guiado.

¿Cuál es un elemento básico de la formación 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 (como potencialidades y no como origen de desigualdades).

Epistemológicamente, un principio fundamental de la metodología participativa es partir de la Realidad, para construir teoría sobre ella y, a partir de este análisis sistemático, volver a la

“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”



realidad para transformarla con fines de desarrollo humano y social. Esto trató de aplicarse en la experiencia FORMUJER 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 es 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.

¿Cuáles modalidades se mostraron más 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 se vuelve doblemente urgente esta combinación de modalidades de manera que las personas interesadas tengan acceso a variedad de estrategias formativas sobre género, según sus tiempos disponibles, sus temas de interés, su nivel de entrada, etc.

En sí mismas, todas las modalidades ofrecen alguna ventaja y alguna desventaja. A manera de ejemplo veamos en la experiencia del FORMUJER:

- ✓ 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.
- ✓ 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. No obstante, la cobertura de esta modalidad es muy amplia.
- ✓ 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

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.

Otro principio participativo es conceder importancia a la experiencia de todas las personas y ofrecer espacios para que ellas planteen sus puntos de vista, experiencias y aprendizajes.

