

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



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-

¿Qué son las competencias laborales?

- ▶ un instrumento de análisis del trabajo
- ▶ con una condición: dar cuenta de los cambios tecnológicos y organizativos en las empresas
- ▶ una definición: son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona pone en juego adaptativamente en el desempeño de una función productiva

enlace Empresarial

Nº2



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



En esta segunda edición de Enlace Empresarial, boletín orientado a reforzar los vínculos entre el Programa FORMUJER del INA y el sector empresarial, presentamos informaciones que aportan elementos novedosos en relación con la construcción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

ME

gusta mucho que en los grupos de ejecutivos con los cuales trabajo haya mujeres, no solo por el toque femenino, el cual me complace desde mis resortes más primitivos, sino también por el componente femenino. El toque es accesorio. El componente es esencial.

Hoy en día está bastante aceptado que tenemos dos cerebros, uno izquierdo para sumar y restar, elaborar estrategias, aprender cálculo diferencial y otro derecho para entender una pintura, para disfrutar la música, para percibir el espacio y el mensaje que nos da un recinto. Ambos cerebros están unidos por un gran conjunto de fibras nerviosas conocido como el cuerpo caloso. La conexión entre ambos cerebros garantiza que sea posible realizar simultáneamente funciones con ambos lados del cerebro. Podemos escuchar música y conciliar la cuenta corriente, podemos repasar una lección de inglés e ir pintando un cuadro. Según informaciones que he visto, ese conjunto de fibras es más robusto en el cerebro femenino que en el masculino, lo cual, a juicio de algunos autores, hace que la mujer pueda tener una visión más amplia mientras va elaborando sus acciones específicas, lo que en materia gerencial implica que la táctica o el movimiento específico no la hacen perder contacto con la estrategia. Creo que esto es la causa de la forma singular y diferente a la de los varones, en que trabajan las mujeres. Claro que hay excepciones, en ambos géneros, pero el trabajo de la mujer es más ordenado, más concentrado, más silencioso, yo diría que más efectivo.

Sin duda en todo esto entran en juego otros elementos. La mujer es más paciente para enfrentarse a retos difíciles. Los hombres nos sentimos heridos en nuestro amor

El componente femenino*

Alvaro Cedeno

propio cuando no podemos resolver algo. Estamos culturalmente condicionados a ser fuertes y omnipotentes y cuando algo se nos pone cuesta arriba nos frustramos más prontamente. Las mujeres también se frustran, pero su frustración no lleva tan rápidamente a comportamientos destructivos como el masculino. El varón fácilmente sigue el camino de la ira y de las palabrotas. En esto es bastante esclavo de la testosterona, a la cual puede atribuirse la impetuosidad, irascibilidad, la audacia.

Quienes trabajan en educación conocen de la tendencia de las mujeres a no exhibir innecesariamente su talento en los grupos mixtos. Por eso hasta se piensa en la conveniencia de grupos exclusivamente femeninos. Más o menos el condicionamiento cultural prevaleciente anda alrededor de que los hombres no toleran ser superados por las mujeres, ni en el colegio, ni en la oficina, ni en la casa. Las mujeres, por años han sabido incorporar como comportamiento una discreta forma de no hacer resaltar sus puntos fuertes y le dejan el campo libre al varón, quien sí utiliza, al igual que pavorreal, toda la majestuosidad de su cola o de sus puntos fuertes, incluso como una forma de cortejo.

Esto, en las reuniones de niveles ejecutivos, hace que sea necesario que quienes conducen esas reuniones presten atención a invitar a las mujeres a dar ideas y opiniones porque de otra manera se las guardan para sí. Y algo más grave aún, como se desprende de esta anécdota. Hace años formábamos parte de un grupo de entrenamiento en trabajo en equipo un conjunto de hombres y unas pocas mujeres. En un determinado ejercicio, de pronto el coordinador subrayó una idea externada por uno de los varones: "Esto si que es una buena solución". A mi lado, una dama estalló: "Yo he dado esa idea dos veces durante los dos horas que hemos estado aquí. Por qué a él sí se la escucharon y a mí no".

Fue un gran aterrizaje. No solamente las mujeres tienden a no competir por el uso de la palabra y se cuidan de no mostrar sus ventajas con respecto a los varones, sino que a veces planean cosas que los varones no escuchamos, ensordecidos por el ritual de combate en que muchas veces convertimos nuestras reuniones de trabajo, lo cual está muy mal, como siempre que los tambores opacan a los violines.

* Publicado con la autorización expresa del autor

CUANDO se presenta la necesidad de la sustitución temporal de personal, en algunas empresas esta situación se percibe de manera desfavorable en el nivel de gerencias y jefaturas. Cualquier tipo de situación inesperada produce incertidumbre y por ende, es percibida de manera negativa. Esto es una realidad en nuestras organizaciones y que creemos puede ser tratada de una manera no convencional.

El caso de las licencias por maternidad puede percibirse como una de estas situaciones inesperadas dentro de la empresa, que pueden generar percepciones negativas hacia las mujeres y a su derecho como trabajadoras de gozar de la licencia por maternidad.

En 1998, en la Gerencia de Operaciones de Holtermann y Compañía, nació una iniciativa a partir de la necesidad de definir un nuevo esquema y una nueva visión en relación con el reto de cómo responder positivamente al uso de las licencias por maternidad, de manera tal que ese derecho de la trabajadora no afectara el desarrollo de las funciones normales del puesto de trabajo y su engranaje con el resto del ciclo productivo; o que implicara inversiones económicas no presupuestadas con la contratación de recurso humano adicional.

Algunas personas de la organización sentimos la necesidad de buscar una alternativa innovadora a esta inquietud y fue así como dentro del Área de Operaciones se estructuró un proyecto que consistió, inicialmente, en sustituir al personal femenino que solicitaba la licencia por maternidad, por personal proveniente de alguno de los cinco departamentos que conforman el área. De esta manera, la primera experiencia ejecutada fue de una compañera de crédito sustituida por una digitadora del Centro de Almacenamiento y Distribución, la cual a su vez fue cubierta por un colaborador de bodega, quien recibió una inducción en digitación y tomó el puesto.

El siguiente esquema muestra el proceso desarrollado:

Una estrategia para enfrentar AGREGANDO COMPETITIVIDAD contingencias laborales A NUESTRAS EMPRESAS

Fabian Gamboa, MBA, Gerente de Operaciones de Holtermann y Cia. S.A.

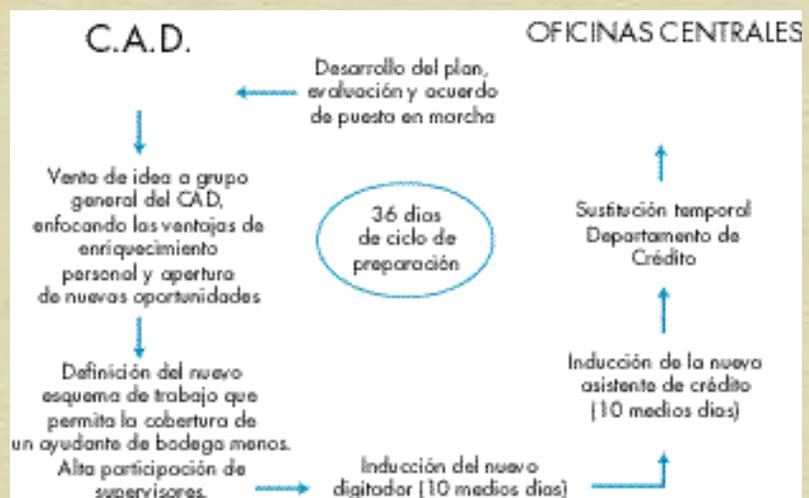
El Programa FORMUJER, Convenio INA/BID, impulsa diversos foros con representantes del sector empresarial con el propósito de abordar temáticas de actualidad que permitan mirar desde una visión renovada y enriquecida la participación de mujeres y hombres en el mundo del trabajo. En el año 2000 el Programa realizó una conferencia con el sector empresarial en el que se expuso la experiencia desarrollada por la Gerencia de Operaciones de la Empresa Holtermann y Compañía, en la creación de nuevas formas de enfrentar las contingencias laborales y buscar crear un ambiente laboral más favorable a su población trabajadora femenina. En esta oportunidad Fabián Gamboa comparte algunas reflexiones sobre el proceso generado en la empresa, luego de que se realizó dicha conferencia

El esquema muestra el ciclo que inicia en el Centro de Almacenamiento y Distribución (C.A.D.) e involucra personal de sus diversas áreas.

El proyecto ha sido replicado en diferentes situaciones y ha ampliado significativamente la visión humanista de la

empresa al permitir institucionalizar la participación de las mujeres en la compañía. La aplicación del proyecto también nos ha permitido asimilar una serie de aprendizajes muy importantes para el desarrollo organizacional, dentro de los que podemos destacar los siguientes:

ESQUEMA DEL PROCESO



Esquema del proceso desarrollado en la Gerencia de Operaciones de Holtermann y Cia.

1. HEMOS APRENDIDO que una situación vista en principio como "normal" y poco interesante, valorada desde el costo-beneficio para la compañía, se convirtió en una propuesta sumamente llamativa que pudo ser vista desde otra perspectiva y valorar los beneficios para las mujeres trabajadoras. Se obtuvieron, además, resultados muy importantes para las personas trabajadoras y para la compañía en varios ámbitos, incluyendo el social y el económico. Se ha modificado la concepción de que la inversión social es un gasto.

2. A PARTIR DE UNA IDEA que surge de la sensibilización ante un tema como la maternidad en el trabajo, es posible generar proyectos en beneficio de las personas y de la organización. Por una parte, el hecho de cambiar la terminología antes utilizada de "incapacidad por maternidad" por "licencia por maternidad" ha permitido sensibilizar a muchas personas en la Compañía hacia una percepción más positiva de este derecho. Organizacionalmente, el ambiente de trabajo ha mejorado, pues este cambio de visión ha provocado que las licencias por maternidad no sean asumidas de manera negativa, sino como una oportunidad para que personas de otras áreas se capaciten para nuevas funciones dentro de la misma empresa.

3. LA APLICABILIDAD DEL PROYECTO se extiende a otro tipo de contingencias laborales, fomentando la movilidad horizontal y permitiendo la complementariedad de la especialización con la multifuncionalidad dentro de la Gerencia de Operaciones.

ASIMISMO, consideramos que es fundamental resaltar los beneficios que mediante este proyecto ha obtenido la empresa:

1. GENERACIÓN DE UNA ESTRATEGIA innovadora para enfrentar las contingencias laborales.

2. MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE de trabajo al modificar la percepción en torno a las licencias por maternidad y de otras similares.

3. FORTALECIMIENTO DEL CONCEPTO de innovación del trabajo en equipo dentro de las áreas involucradas y desarrollo de los conceptos de flexibilidad, eficiencia, organización flexible y altamente competitiva, recurso humano bien capacitado, adaptabilidad y competitividad.

4. OPCIONES REALES DE ASCENSO para las personas en un tiempo relativamente corto y con una motivación muy alta dentro del grupo.

5. OTORGAMIENTO A LAS GERENCIAS y jefaturas de un excelente poder de negociación en situaciones de contingencia laboral.

6. MAYOR CONOCIMIENTO DEL RENDIMIENTO de los equipos de trabajo bajo condiciones especiales.

7. REDUCCIÓN TOTAL O PARCIAL del gasto adicional en el que normalmente se incurre. En el esquema tradicional, un proceso específico de licencia por maternidad tiene un impacto adicional de €456.000, tomando como referencia un salario de €150.000. Con el nuevo esquema de trabajo para la compañía representó un gasto misceláneo de €15.000 en transporte. A este monto habría que agregar el costo del proceso de capacitación y de coordinación interna que se desarrolló.

8. EL PROCESO DE INDUCCIÓN para cada puesto específico implicó una inversión en capital humano que es reconocida por la empresa como inversión social, en beneficio de la persona, la empresa y de la sociedad.

9. LA EMPRESA tiene dos formas distintas de apoyar el derecho de la mujer trabajadora frente a una licencia por maternidad: cubriendo el costo de la contratación de una persona sustituta o invirtiendo recursos en la generación de nuevas capacidades de movilidad horizontal (multifuncionalidad) y vertical en sus equipos de trabajos.

10. COMO LAS PERSONAS que sustituyen a las otras manejan los procedimientos del área, los procesos de inducción son mínimos y, en algunos casos, innecesarios, por lo que la inversión se realiza directamente en la capacitación para el puesto específico.

11. MEJORAMIENTO EN LA EFICIENCIA y el rendimiento de los departamentos al producirse el intercambio que genera mayor conocimiento de las características y naturaleza de las áreas.

12. ADAPTACIÓN DEL ESQUEMA a otro tipo de situaciones temporales.

Uno de los mayores retos en la ejecución del proyecto fue el convencimiento en todos los niveles de la necesidad de adoptar un nuevo esquema de trabajo y hacer trabajo en equipo. Se buscó que las personas de las áreas participantes en el plan asumieran esto como una opción de capacitación y de colaboración, que fortalece a todas y a cada una de las mujeres y los hombres que conformamos esta empresa.

Para el Programa Formujer, la experiencia de la Gerencia de Operaciones de Holtermann y Compañía ha logrado que la participación de las mujeres en el trabajo se institucionalice de manera que la filosofía empresarial se vea enriquecida con esta perspectiva, con la cual se fortalece la complementariedad de la especialización con la multifuncionalidad agregando valores a la dinámica organizacional.

LOS Comités de Enlace son órganos de consulta que coadyuvan a la consecución de los fines institucionales del INA, integrados por representantes de la sociedad civil, a saber, organizaciones empresariales, laborales y comunales, así como por representantes de instituciones públicas y por personal del INA.

Tipos de Comités Consultivos:

- ✓ Comité de Cúpula o Sectorial: comité de cada uno de los sectores económicos
- ✓ Comité Subsectorial: al menos un comité de cada Núcleo del INA
- ✓ Comité Regional: al menos un comité en cada región administrativa del INA

En un mundo dinámico, cambiante y con grandes avances tecnológicos, los Comités de Enlace pueden brindar una visión prospectiva de hacia donde se dirigen las nuevas tendencias laborales. A partir de esta prospección, se deben coordinar y ejecutar las acciones pertinentes y necesarias para orientar y generar los cambios cualitativos y cuantitativos en los perfiles profesionales.

Esto convierte a los Comités de Enlace, en una herramienta estratégica de gran poder y utilidad para la institución de formación profesional, a través de esta

Un mecanismo de vinculación

instancia se pueden diagnosticar necesidades de capacitación, proponer programas de formación continua acordes con las posibilidades del centro de formación y de las empresas; por lo tanto, los programas de capacitación pueden ser más pertinentes a las necesidades de las empresas y del mercado. Además, los Comités sirven como enlace en la preparación de los programas de contratación de personal y/o de pasantías o prácticas laborales de la población estudiantil próxima a graduarse, en consonancia con los programas de formación y las condiciones imperantes en el mercado de trabajo.

Esta vinculación con los representantes del sector empresarial puede contribuir a promover una visión de género en las políticas y prácticas empresariales, sobre todo en los procesos de reclutamiento y selección de personal. En muchas ocasiones, a las mujeres se les reclaman niveles educativos significativamente superiores a los de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo, por lo que los criterios y mecanismos de selección y reclutamiento de personal en las empresas son más rigurosos y exigentes para las mujeres que para los hombres. Esto reduce el potencial del sector productivo para generar una participación equitativa de mujeres y hombres en el mundo del trabajo, y resta productividad al sector.

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
www.cinterfor.org.uy/mujer



Programa de Cooperación Técnica del BID



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



Trabajo conjunto para un “Enlace Electrónico”

EN Costa Rica, las mujeres constituyen alrededor de un 30% de la población económicamente activa y esa tendencia va en aumento, al igual que en el resto del mundo. Se espera que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo siga en aumento, por lo que se plantea el desafío de promover posibilidades de empleo que les permita desempeñarse en áreas de alto componente tecnológico.

A pesar del avance de mujeres en puestos de mayor jerarquía y responsabilidad económica y de toma de decisiones, las mujeres siguen percibiendo menores ingresos, presentan tasas de desempleo superiores y su actividad se reduce en gran medida a la ocupación de puestos de trabajo inestables, de escasa cualificación y a tiempo parcial en el sector no estructurado. Incluso las mujeres con mayor formación técnica y profesional, se encuentran con el “techo de vidrio”. La frontera invisible o techo de vidrio (glass ceiling) se refiere a una barrera tan tenue que es invisible y al mismo tiempo tan fuerte que no les permite ascender en la organización.

Para el Programa FORMUJER, promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en la formación y el empleo, implica desarrollar acciones en áreas de poca participación femenina y de alto

Para el Programa FORMUJER, INA/BID, es fundamental mejorar el acceso de las mujeres a la formación y al empleo. En esta edición compartimos con ustedes informaciones sobre la iniciativa que realizamos con el Centro Nacional de Alta Tecnología en Electrónica, CENATE, del INA; los avances del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo; así como los resultados principales del estudio de mercado con perspectiva de género realizado por Demoscopía para el FORMUJER.

componente tecnológico.

El CENATE, por su parte, consciente de la importancia de democratizar el acceso a la formación profesional en áreas de alto componente tecnológico, en especial para las mujeres, busca contribuir a la apertura de mayores espacios para su formación.

En un trabajo conjunto, el CENATE y el Programa FORMUJER, desarrollan una iniciativa dirigida a promocionar su ofer-

ta formativa en la población femenina.

Esta iniciativa busca proporcionar a las empresas recurso humano altamente calificado en altas tecnologías electrónicas, contribuir al enriquecimiento que se logra con la incorporación de personal femenino en estas áreas, tal y como ha sido la experiencia de muchas empresas que hoy abogan por el enfoque de la diversidad.

Es así como desde el año pasado, se brinda información a las mujeres sobre la oferta formativa del Centro en tres áreas de alta tecnología: electrónica industrial, telemática, audio y vídeo.

Históricamente, las mujeres han recibido más estímulos para insertarse en áreas poco tecnlogizadas y socialmente aún se mantienen preconceptos que vinculan la tecnología con lo masculino. Esto hace necesario considerar las especificidades de las mujeres a la hora de hacer la oferta de las opciones formativas existentes.

Parte del trabajo realizado hasta ahora han sido convocatorias específicas, materiales impresos dirigidos a ellas y sesiones de orientación e información desarrolladas con estudiantes de zonas urbanas y rurales. Durante este año se abordarán nuevas actividades que den mayor integralidad a esta estrategia.

Les invitamos a unirse a esta iniciativa para que facilitemos una mejor y mayor formación de las mujeres insertas en el mundo del trabajo, de modo que todo el potencial que poseen contribuya al logro de las metas de la organización al tiempo que mejoren sus condiciones de empleabilidad, su calidad de vida y de trabajo.

Sistema de información, orientación e intermediación de empleo

El Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo es un proceso que promueve una interrelación activa y permanente entre la Oferta y la Demanda Laboral. Este enfoque, involucra a la persona desde su proyecto de vida bajo un concepto de empleabilidad, hasta su inserción laboral, convirtiéndose en un eficaz instrumento de vinculación con el mercado de trabajo si todas las áreas cumplen su función. A nivel institucional del INA existe el Servicio de Intermediación de Empleo, atendiéndose allí a las personas egresadas del INA, de Colegios Técnicos Profesionales, de Colegios Universitarios, personas desempleadas y subempleadas, entre otras, para facilitar su vinculación laboral con el sector empresarial.

A NIVEL interinstitucional, desde el año 1994 las instituciones de formación y empleo de Costa Rica han realizado esfuerzos encomiables, con el propósito de diseñar un sistema integrado de oferta y demanda de recurso humano calificado. A partir de este trabajo, se fortalece la Comisión de Servicios de Intermediación de Empleo dentro del marco del SINETEC (Sistema de Educación Técnica), dando origen a que se promulgue, el 31 de octubre del 2000 la Política de Información, Orientación e Intermediación de Empleo y que el 22 de diciembre del 2000, se firme el Decreto Ejecutivo No. 29219 que ampara esta política, cuya publicación en La Gaceta se realiza el 9 de enero del 2001.

La firma de esta política, permite el inicio real para la formulación de este gran sistema. Las entidades participantes en este Sistema son: las instituciones públicas (MISS, MEP, CIPET, INA, INAMU), las universidades estatales (UCR y UNED), el Colegio Universitario de Alajuela y representantes del sector empresarial (UCCAEP). La Secretaría Técnica estaría presidida por el MISS y conformada por una persona representante de cada una de las entidades participantes. El Servicio de Información, Orientación e Intermediación de Empleo estaría a cargo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Este sistema, supone realizar análisis permanentes del mercado laboral para identificar las señales del mismo que permitan conocer, prever, planificar y ejecutar acciones formativas que se adecuen y den respuesta a las necesidades actuales y futuras del mercado. El constante análisis del mercado de trabajo, permite conocer o prospectar hacia donde se dirige, cuáles son las nuevas tecnologías, formas de organización, métodos de trabajo, nuevos nichos de mercado, la identificación y caracterización de perfiles de los demandados, la evaluación de los resultados de la formación técnica, tanto a nivel de pertinencia y calidad de los conocimientos impartidos como el aprendizaje alcanzado y el posterior desempeño de las personas capacitadas. Requiere de una participación activa del sector empresarial a través de una vinculación entre la Institución de formación y este sector, generando un compromiso permanente de las empresas y los representantes del sector empresarial a suministrar la información requerida por el sistema oportunamente.

Así mismo, es importante tener una visión prospectiva de hacia donde se dirigen las nuevas tendencias laborales, cómo estará y cómo será el empleo de aquí a tres o cinco años, porque a partir de esta prospección, se deberán coordinar las acciones de capacitación de la población (oferta) para informar y orientar, tanto a la población económicamente activa como a la población subempleada, o en busca de empleo.

Por el sector de la oferta, los procesos de orientación ocupacional o laboral debe informar, motivar y orientar a las personas hacia aquellas áreas de mayor posibilidad de inserción laboral (como resultado de la vinculación y el análisis de la demanda), se apoya en la elaboración de los respectivos proyectos ocupacionales, con el fin de que éstas personas logren desenvolverse en el mundo del trabajo, desarrollando competencias que les permita aumentar su empleabilidad.

A través de este proceso, se velará porque los mecanismos de selección, elaboración de matrícula y pruebas de selección de las Instituciones de formación no estén sesgados para facilitar o marginar la incorporación de uno de los sexos, mi-

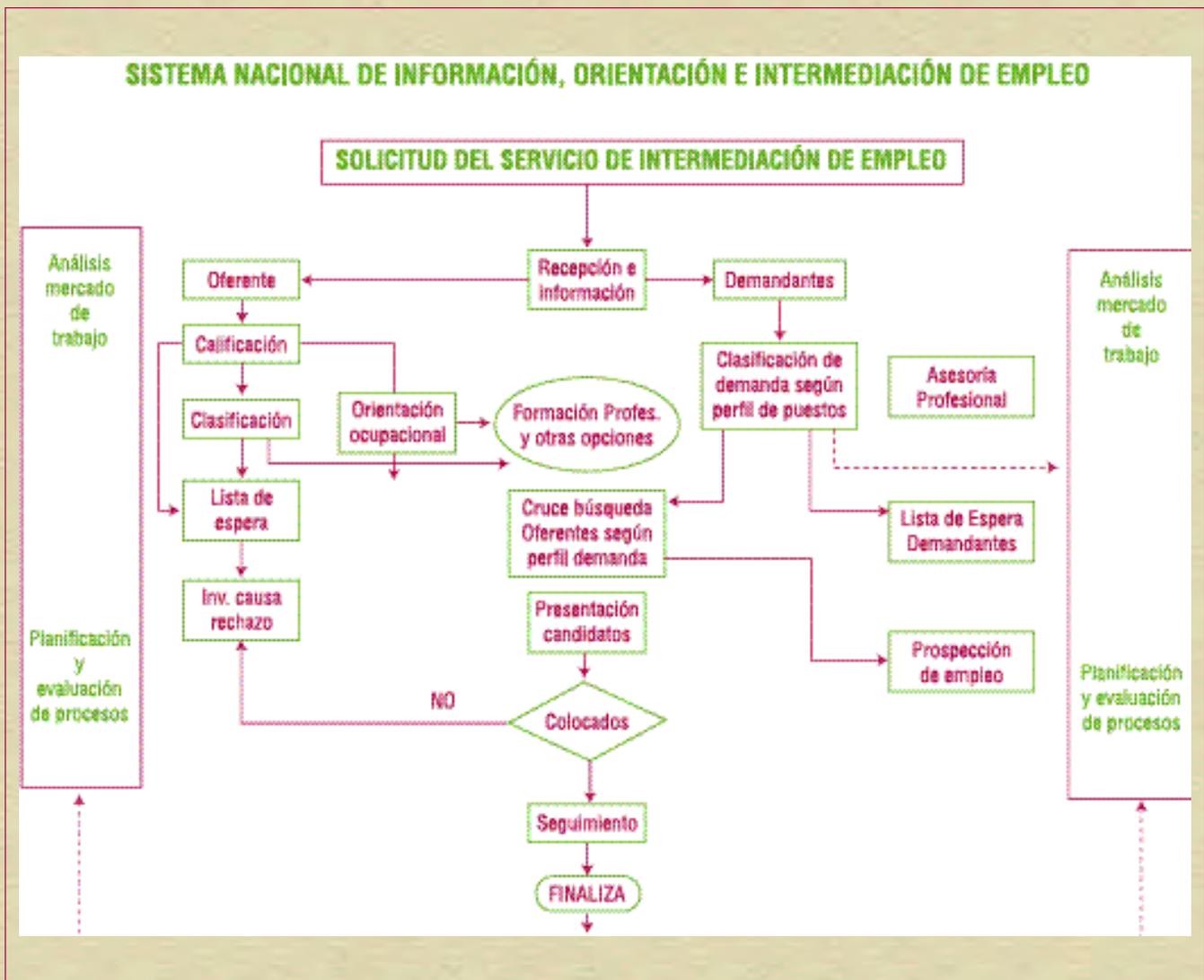
rando con especial atención aquellos procesos de selección largos o extensos, que signifiquen o puedan derivar en deserción durante el proceso de selección.

Como apoyo a la operacionalización del sistema y gracias a la colaboración de personal de: el INA, Programa FORMUJER, de las instituciones que conforman la Comisión Interinstitucional y con la asesoría de consultores españoles del proyecto MATAC-OIT, se elaboraron cuatro guías técnicas con el propósito de proporcionar a las instituciones de formación y empleo, instrumentos de apoyo uniformes para llevar a cabo este proceso.

La temática de las cuatro guías técnicas son:

- ▶ Información profesional para el empleo. Mercado de Trabajo.
- ▶ Técnicas de búsqueda de empleo.
- ▶ Orientación Vocacional - Ocupacional.
- ▶ Información de oferta educativa para la formación y capacitación en Costa Rica.

El Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, es un proceso que busca actuar con las personas trabajadoras y/o las empresas de una manera concreta para acceder a un empleo; y no simplemente un proceso de vinculación entre oferentes y demandantes. Siendo este proceso un elemento diferencial muy importante con respecto a una Bolsa de Empleo.



Un estudio de mercado CON ENFOQUE DE GÉNERO

El Programa FORMUJER, Convenio IINA-BID realizó en el 2001 un estudio de mercado, con perspectiva de género, involucrando a sectores de alta tecnología como Electrónica, Telemática, Diseño Gráfico y Automotriz; sectores con crecientes participación femenina como Litografía, Electricidad y Serigrafía; y tradicionalmente masculinos como Metalmecánica. El objetivo del estudio fue establecer la potencialidad y la importancia del área ocupacional de empleo productivo para la incorporación y desarrollo profesional de las mujeres.

INTRODUCCIÓN

ESTE tipo de estudios implica realizar preguntas con enfoque de género para que la información recopilada permita hacer una clasificación de la información por sexo, para determinar y/o conocer las necesidades de capacitación, nuevas fuentes de empleo, tanto para mujeres como para los hombres. Un estudio de esta naturaleza permite conocer la cultura empresarial en torno al empleo y la realidad del mercado laboral, en particular la situación de las mujeres; cuáles son sus condiciones de empleo, qué estereotipos o paradigmas enfrentan ellas en los procesos de contratación, etc.; y cómo enfrentar esas realidades a través de diversos procesos como sensibilización, comunicación, y/o capacitación.

PRINCIPALES RESULTADOS

- 1- Las tres áreas de trabajo donde el mayor número de empresas indica que tendrá necesidad de personal femenino son: Producción 21%, Administración 18% y Ventas 8%.
- 2- El 48% de quienes manifestaron tener necesidad de personal en el área de Producción indica que las mujeres deben poseer nivel técnico.
- 3- En el área de Administración el 61% indica que debe ser graduada universitaria y el 36% debe, poseer como mínimo, nivel técnico.
- 4- Un 51% de las empresas indican que el brindarles oportunidades de capacitación a las mujeres mejora su inserción laboral.
- 5- El 38% de las personas entrevistadas señalan que el sector económico en el que se desenvuelven sus empresas se encuentra en crecimiento, representando oportunidades de empleo, destacándose los sectores de Industria Gráfica y Eléctrico.
- 6- El 76% de las empresas realizarán cambios importantes en los próximos tres años, como adquisición de nueva tecnología y reorganización productiva / administrativa.
- 7- Un 67% de las personas entrevistadas señalan estar satisfechos o muy satisfechos con los servicios brindados por el INA.

CONCLUSIONES

El estudio refleja importantes espacios para las mujeres en áreas tradicionalmente masculinas, existen empresas dispuestas a contratar mujeres para el área de Producción, un espacio "vetado" hasta hace unos años a la mujeres, donde un 75% de las empresas entrevistadas indican tener necesidad de contratar personal femenino en esa área,

principalmente en sectores de alta tecnología como electrónica, microelectrónica y telemática.

Este dato reafirma el crecimiento de la participación de las mujeres en el mundo laboral y relativiza los estereotipos y paradigmas en torno a la fuerza física. Un 25% de las personas entrevistadas dicen no contratar mujeres por no tener fuerza física. Sin embargo, los requerimientos académicos exigidos por las empresas, por ejemplo, en el área Ventas, el 67% de las empresas dispuestas a contratar personal en esa área, le exigen a las mujeres grado universitario, mientras que a los hombres sólo lo hace el 41%; evidencian que las empresas exigen niveles educativos superiores a las mujeres que al personal masculino.

Por lo tanto, cabe el cuestionamiento de si la fuerza física es necesaria para el desempeño en diversos ámbitos laborales. Esto indica que es necesario romper estereotipos de género en los procesos de contratación de personal.

La sensibilización en género debe ser un proceso permanente y constante para lograr una apertura real en las empresas, para otorgar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres, ya que los aspectos culturales y la socialización siguen siendo factores que influyen en las desigualdades existentes en el mercado laboral.

NOTA TÉCNICA

- ▶ La muestra fue de 316 empresas, de los sectores antes señalados, a nivel nacional.
- ▶ No se permitieron cuestionarios en blanco o sin completar, por lo que el cuestionario fue aplicado al total de la muestra.
- ▶ El cuestionario se aplicó a los niveles jerárquicos de más alto nivel en las empresas.
- ▶ Es representativa a nivel nacional en las ramas de actividad de las áreas o sectores analizados.
- ▶ El margen global de error es de + -6% de acuerdo con el tamaño de la muestra utilizada, y con un margen de confianza del 95%.



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
www.cinterfor.org.uy/mujer



Programa de Cooperación Técnica del BID