
El Programa Regional Promoción de la participación de la mujer en la formación técnica y profesional: síntesis, orientaciones y futuro

**Silvia Galilea
Sara Silveira**

*En el segundo semestre de 1991, por iniciativa de la responsable del Área Mujer y Desarrollo, del Centro Internacional de Formación de Turín, de la Consejería Regional para la Mujer Trabajadora de la OIT y de Cinterfor, comenzó a ejecutarse el programa regional destinado a la **Promoción de la Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional**. Con esa iniciativa, las tres partes ejecutoras pretendían, en primer lugar, aprovechar la preocupación y atención manifestada, de larga data, en la región en cuanto a la necesidad de dar un nuevo impulso a las actividades de promoción y, en segundo término, favorecer y propiciar el traslado de metodologías y acciones exitosas desarrolladas en otros continentes para incrementar y mejorar las posibilidades y perspectivas de las mujeres en el ámbito laboral y educativo. Este artículo informa en tres grandes capítulos los antecedentes y desarrollo metodológico del Programa, las principales acciones desarrolladas en ese marco por las instituciones de formación profesional de los países de la región y las perspectivas de futuro en cuanto a su desarrollo y concreción.*

49

1. Antecedentes y desarrollo metodológico del Programa

Desde 1975, Cinterfor había manifestado su preocupación por el tema cuando, a través del Proyecto 102 (Formación profesional de la mujer, aprobado por la Comisión Técnica en 1970, luego convertido en Proyecto

3.1.1) facultó la realización del primer esfuerzo sistemático para poseer un diagnóstico sobre la situación del empleo y la formación profesional de la mujer en nueve países de América Latina.

En los inicios de la década de los ochenta, Cinterfor renovó su apoyo a

estas actividades propiciando el establecimiento de unidades piloto de coordinación de la capacitación de la mujer en ocho países de la región, con el propósito de que sus experiencias sirvieran de modelo de referencia para la puesta en marcha de iniciativas similares en otros países. Todo ello, sumado a la actividad desarrollada por la Consejería Regional para la Mujer Trabajadora, respaldando las acciones gubernamentales, sindicales y empresariales para incorporar y aplicar las normativas de la OIT en materia de igualdad de oportunidades y trato para las mujeres trabajadoras, creaba un terreno propicio para, ante las profundas transformaciones económicas y tecnológicas que caracterizan al último decenio del siglo XX, encarar un nuevo programa de promoción de la participación femenina.

Paralelamente, la OIT contaba con la experiencia de proyectos con iguales objetivos ejecutados en Filipinas, Pacífico Sur y en nueve países miembros de la Commonwealth Association of Polytechnics in Africa (CAPA). Este último, en especial, resultaba de importancia porque permitía la transmisión de una metodología e incluso de los instrumentos básicos aplicados facilitando así un desarrollo más rápido y menos costoso.

En ese marco se invitó a instituciones de formación profesional (IFP), representativas de nueve países de América Latina para que, a través de la designación de investigadoras, se

incorporasen al Programa cuyo objetivo de desarrollo era «*el mejoramiento de la situación laboral de las mujeres mediante la apertura de nuevas opciones ocupacionales, la recalificación del trabajo por ellas desempeñado y la asistencia en la inserción al mercado de empleo (asalariado e independiente)*».

Su ejecución se inició en setiembre de 1991 mediante un *Taller de Inducción* realizado en la sede de Cinterfor, en Montevideo, donde se acordaron las pautas metodológicas y se realizó la revisión y elaboración definitiva de los instrumentos de análisis. Participaron: el Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET), de Argentina; el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), de Brasil; el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de Colombia; el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), de Costa Rica; el Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP), de Chile; el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP); el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), de Nicaragua; el Consejo de Educación Técnico-Profesional (UTU) y el Instituto Tecnológico ORT, de Uruguay; y el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), de Venezuela.

También colaboraron con la remisión de datos estadísticos otras cinco instituciones totalizando, en la construcción del diagnóstico, doce países y quince instituciones de formación.

El propósito de la fase de investigación fue el de «ofrecer a gobiernos, instituciones y organizaciones un marco de referencia preciso para la elaboración de políticas y programas para la promoción de la participación femenina en el mercado laboral, en especial en las áreas no tradicionalmente femeninas, con alto contenido tecnológico y en el quehacer empresarial».

La investigación realizó un diagnóstico sobre los alcances de la presencia femenina en el mercado laboral y en la formación, y sobre las condiciones, los obstáculos y los elementos favorecedores de esta participación. Para la aproximación cuantitativa se apeló al procesamiento de los datos estadísticos disponibles a nivel institucional y de país y, en su ausencia, se procedió a elaborarlos. Esto fue especialmente importante para aquellas instituciones que, en el inicio de 1990, aún no disponían, por ejemplo, de matrícula por sexo y especialidades, lo que estaba indicando el grado de invisibilidad y desatención que la participación femenina merecía en la educación técnica y en la formación profesional.

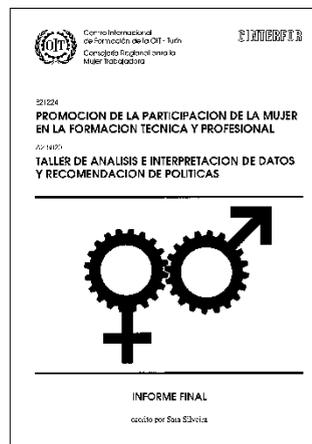
Para la aproximación cualitativa se apeló a encuestas de opinión, con formulario único para toda la región y elaborados específicamente para cada universo. Así, se entrevistaron estudiantes, docentes y directivos/as de las IFP así como empleadores, personal femenino en cargos técnicos o traba-

jadoras en áreas no tradicionales, microempresarias y, de existir, a los/ las responsables del diseño de políticas en los Ministerios de Educación, Trabajo, Oficinas de la Mujer y dirigentes sindicales en las áreas de Política, Capacitación y Mujer.

La aplicación de todos estos instrumentos permitió la composición de una muestra regional verdaderamente representativa y, como primer producto, se obtuvieron nueve informes que permitieron la construcción del marco de referencia a nivel nacional.

Para analizar y uniformar los hallazgos de los diagnósticos nacionales se realizó, en marzo de 1992 en la sede de Cinterfor, un *Taller de análisis e interpretación de datos y recomendación de políticas*. Este esfuerzo de análisis comparativo mostró las acentuadas semejanzas entre los distintos países que avalaron caracterizaciones, de valor de género, acerca de la situación de la mujer las que se volcaron en un documento de síntesis y sugerencias para la acción.

La etapa de investigación se cerró con la preparación de un documento («*Participación de la mujer en*



la formación técnica y profesional en América Latina - Síntesis Regional», elaborado por Sara Silveira, y editado por Cinterfor/CIF/OIT en 1992). Con este documento se buscó disponer de un instrumento de reflexión y diagnóstico regional de utilidad para quienes tienen la responsabilidad de decidir políticas y elaborar estrategias destinadas a mejorar e incrementar la participación femenina en el mercado laboral.

Con la solidez del diagnóstico que aportó la fase de investigación se encaró la segunda etapa del Programa, destinada a *«Desarrollar y perfeccionar la capacitación de directivos y responsables de la planificación y programas de formación profesional en el diseño e implementación de planes de acción para promover la participación femenina en la formación profesional, mediante un examen comparativo de las estrategias, políticas y programas llevados a cabo a nivel internacional»*. Para ello se realizó en el Centro de Turín (set.-oct. 1992) el curso *«La mujer trabajadora y las profesiones técnicas»* en el que participaron 20 representantes de las IFP involucradas, más el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), de Chile, que se incorporó así en forma plena al Programa.

Es precisamente a partir de esta actividad formativa que puede hablarse de la construcción de un estilo de trabajo, estructurado en torno a la complementación, la cooperación ho-

rizontal entre instituciones y países, la socialización de éxitos y fracasos, la creatividad para eludir los carriles burocráticos y la incorporación de la dimensión afectiva como motor para la acción y como herramienta y metodología para el logro de la equidad. En efecto, el curso de Turín permitió consolidar un grupo de trabajo iniciado en Montevideo transformándolo en un equipo capaz de -a partir de un proceso metodológico ampliamente participativo- generar sinergias e identificar debilidades y fortalezas de cada uno de sus componentes, de forma tal de aprovechar éstas para que actúen como apoyo y potenciación de aquéllas. La posibilidad de conocer y evaluar experiencias de países e instituciones muy dispares pero con los mismos objetivos así como la de compartir instrumentos y métodos concretos de trabajo permitió la implantación de novedosos planes de acción y la elaboración de estrategias de complementación entre los y las participantes.

Este metodología se tradujo, en cuanto a lo *teórico*, cuando a partir del análisis de los materiales de la fase de investigación, se identificaron las principales áreas claves o ámbitos en los cuales es posible detectar discriminación y obstáculos para el desempeño laboral y profesional de las mujeres. Se definieron así tres grandes áreas prioritarias de intervención: el contexto sociocultural, económico y educativo; el mercado laboral; y el sistema de formación profesional.

A su vez, en cada una de estas áreas se identificaron subáreas y los principales obstáculos para la plena igualdad de oportunidades para las mujeres. Así, por ejemplo, el análisis del sistema de formación profesional permite identificar dos subáreas donde se concentran las barreras aludidas: la orientación profesional y la oferta educativa. Simultáneamente, cuando se focaliza la oferta educativa se constata que elementos de discriminación indirecta aparecen en varios niveles: en los contenidos y modelos propuestos que perpetúan los estereotipos de profesiones «femeninas» y «masculinas»; en los currículos e infraestructuras locales, pero también en la inexistencia o en el sesgo de las pasantías e incluso en la metodología de enseñanza-aprendizaje.

A partir de este esquema teórico se fueron desarrollando las acciones del Programa así como los planes de acción a ser realizados por las instituciones participantes. Estos reflejan claramente las prioridades de cada institución y las posibilidades técnicas y materiales para su ejecución.

Desde el punto de vista *operativo*, se definió una metodología de seguimiento, consolidación y promoción de los planes de acción elaborados en la fase formativa del curso de Turín. Para ello se definieron los roles y responsabilidades de los distintos componentes del Programa y se elaboró un plan de trabajo con objetivos y

eventos preprogramados. Respecto de los primeros se estableció que:

- Los tres entes promotores del Programa asumieron el compromiso de mantener sus esfuerzos de coordinación en el diseño de estrategias y la obtención de recursos para continuar desarrollando las sucesivas instancias del mismo. Asimismo se comprometieron a alimentar en forma constante a las IFP, con información y materiales, para consolidar y desarrollar la instrumentación y capacidad de los responsables de sus políticas destinadas a la mujer.

- La Consejería Regional para la Mujer Trabajadora, el Consejero Regional en Formación Profesional y Cinterfor, aprovechando sus viajes hacia los distintos países integrantes del Programa, tomaron a su cargo el seguimiento de las acciones, la coordinación de las instancias de cooperación horizontal y el apoyo y sensibilización a nivel político tanto en el ámbito institucional como nacional.

- Cinterfor asumió la responsabilidad de monitorear las actividades mediante la sistematización semestral de sondeos de avance requeridos a las IFP.

- Las/los representantes de las IFP se comprometieron a ejecutar los planes de acción elaborados, realizar la promoción del Programa tanto al interior de las instituciones como a nivel nacional, y a extremar los es-

fuerzos y la creatividad para trabajar en forma conjunta con todas las organizaciones comunales y regionales dedicadas a la mujer. Además, propusieron apoyar y ofrecer asistencia a las restantes IFP integrantes del Programa en todas aquellas áreas o actividades en las que poseían mayores conocimientos o medios técnicos adecuados, concretando así la propuesta de cooperación horizontal.

Respecto del plan de trabajo y sus objetivos, una síntesis apretada de lo realizado en los últimos tres años muestra las siguientes actividades:

- Publicación del documento *«Reorientación de la formación profesional de la mujer»*, elaborado por Daniela Bertino y Sara Silveira con la colaboración de Petra Ulshoefer y Cinterfor, Ginebra, IDP Women/WP 21, mayo 1994. Este documento se publicó en el marco del Proyecto Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, de la OIT y en él se buscó sistematizar las experiencias y metodologías exitosas en América Latina y algunos países europeos, como guía y referente operativo en el diseño de estrategias y políticas en materia de formación profesional de las mujeres y de igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

- *Seminario Regional de Evaluación de los Avances del Programa*, noviembre de 1993, Costa Rica. Fue copatrocinado y coauspiciado por el INA, cumpliendo así con su aporte

a la continuidad del Programa y se preparó con base en los sondeos de avance sistematizados por Cinterfor que permitieron el seguimiento de los planes de acción elaborados en Turín. Además, mediante la constitución de grupos de trabajo temáticos se analizaron las acciones desarrolladas, los avances, las dificultades, aspectos a mejorar y reforzar y los factores influyentes en cada una de las siguientes áreas: campañas de sensibilización, orientación laboral, capacitación, inserción laboral y cooperación bilateral e internacional. Igualmente se estableció un mecanismo de coordinación y monitoreo, así como nuevas líneas de acción tendientes a la consolidación y ampliación del programa.

- Realización de dos seminarios subregionales en el CONET, de Argentina, sobre *«Mujer, educación técnica y formación profesional»*, instrumentados sobre la base de la cooperación horizontal interinstitucional. Fueron coauspiciados por OREALC/UNESCO, OEA y Cinterfor y participaron los representantes de las IFP del Cono Sur integrantes del Programa y se amplió su influencia y penetración, incorporando a Bolivia y Paraguay.

- Formulación de un proyecto regional, referido al *«Fortalecimiento de la formación técnica y profesional de mujeres de bajos ingresos»* con financiamiento del BID/FOMIN, definido como continuación y profundización de este Programa, que sería

ejecutado en Argentina, Bolivia, Costa Rica y Ecuador y tendría a Cinterfor como responsable de la articulación y la asistencia técnica.

- **Taller de seguimiento del Programa** (noviembre de 1994 en Santiago de Chile) con la cofinanciación de los organismos ejecutores y del SENCE/ Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. Este taller tuvo tres objetivos: la consolidación y evaluación del Programa en las IFP fundadoras; la ampliación de la experiencia a nivel regional involucrando a nuevos países interesados; y la identificación de instrumentos y métodos concretos de aplicación de dos grandes áreas prioritarias de acción: **sensibilización y orientación profesional y laboral**.

Los principales resultados de este Taller son claros indicadores de los logros de la metodología planteada:

- El Programa se ha extendido a quince países de la región mediante la incorporación de las IFP de Bolivia, Honduras, México, Paraguay, Perú y República Dominicana.

- Las IFP se comprometieron a buscar mecanismos que permitan

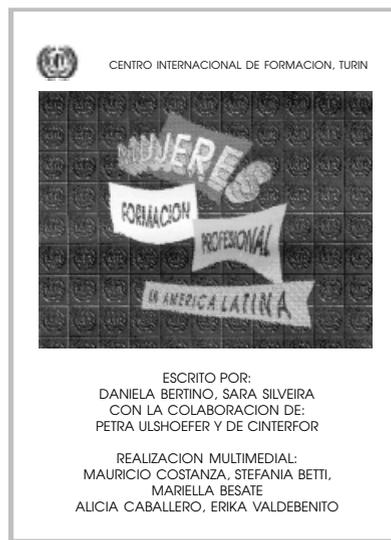
la continuidad del Programa y la reiteración de Seminarios Técnicos y de Seguimiento de los planes de acción, apelando a la articulación de aportes entre IFP que actúen de anfitrionas -como ya lo hicieron el INA y el SENCE- y bajo la coordinación de los organismos ejecutores. Asimismo, la responsabilidad de alimentar un banco de materiales, centralizado en Cinterfor, sobre la temática del Programa y actualizar el Banco de

Datos de la Red de expertos/as de Cinterfor incorporando áreas de conocimientos técnicos en género, orientación laboral y profesional para mujeres y promoción de la igualdad.

- Se elaboraron instrumentos de sistematización para la realización de talleres y campañas de sensibilización así como para acciones de orientación profesional y laboral.

- Se distribuyó a las IFP un programa informativo en Hypertexto realizado por el Centro de Turín sobre **«Mujeres y Formación Profesional en América Latina»** que constituye un nuevo aporte técnico al Programa.

- Se presentó el Programa Regional de la OIT **«Capacitación para**



la Búsqueda de Empleo para la Mujer en América Latina» y se puso a disposición de todas las IFP los manuales elaborados para Chile, Colombia y Uruguay en su versión preliminar, lo que facultará la extensión de la iniciativa a toda la región.

- Se definió un *slogan* común y una propuesta gráfica de logo, aportada por el CONET de Argentina, para una campaña regional de sensibilización. Para ella se previeron acciones de articulación entre las IFP y los equipos técnicos multidisciplinarios de la OIT: «*Entremos juntos al 2000 con igualdad de oportunidades*».

- Se definió una estrategia de colaboración horizontal entre las IFP y la OIT, de acuerdo con las necesidades y ofertas de cooperación y asesoramiento de las instituciones.

- Se realizó un exhaustivo trabajo de sistematización y recopilación de todos los materiales y experiencias habidas en el Programa hasta noviembre de 1993, que dio lugar a la publicación «*Caminando hacia la igualdad en la formación y el empleo: dos años de experiencia en América Latina*», trabajo realizado por Ligia Sánchez, que consta de un documento principal y doce anexos.

- Por último, la evaluación del Programa realizada por María Angélica Ducci, responsable del Departamento de Políticas de Formación de la OIT, quien participó en el Semina-

rio de Santiago de Chile, abrió posibilidades de difusión de la experiencia a través de las publicaciones de la OIT y en su presentación, como ejemplo de un programa novedoso y exitoso de igualdad de oportunidades, a la Cuarta Conferencia Internacional de las Naciones Unidas, de Beijing.

2. Areas de impacto del Programa: las principales acciones desarrolladas por las IFP

Como consecuencia del desarrollo del Programa, las instituciones de formación profesional han abordado diversas áreas y subáreas de intervención y establecido múltiples estrategias tendientes a superar los obstáculos y barreras que atentan contra una participación más equitativa y cualitativa de las mujeres en el mercado laboral. Entre ellas merecen especial mención las que se glosan a continuación:

i) Sensibilización de género en la formación técnica y profesional

Las acciones en este ámbito están destinadas a combatir los estereotipos y resistencias que, provenientes del contexto sociocultural y educativo, determinan no sólo las opciones y «roles» femeninos sino también la subvaloración y discriminación que caracteriza el empleo de la mujer. Precisamente, los aportes de las investigaciones y metodologías con dimensión de género han permitido mos-

trar cómo funciones, roles, profesiones «típicamente masculinas», en un contexto, resultan ser «típicamente femeninas» en otro. En estos procesos, la influencia de los estereotipos socio-culturales y el peso de la «opinión pública» es tan determinante que actuar para estimular la toma de conciencia y la divulgación de otras alternativas aparece como la única estrategia eficaz. Se trata de visualizar y valorar la contribución femenina en el trabajo productivo y reproductivo, construyendo poco a poco un «modelo» de mujer que no sea sólo el reflejo de estereotipos sexuales.

Es igualmente importante hacer campañas sobre los derechos básicos de las mujeres, sobre la igualdad de oportunidades y la importancia de compartir, hombres y mujeres, derechos y deberes, afectos y responsabilidades.

Todas las IFP que participaron en el curso de Turín realizaron acciones internas de sensibilización y divulgación del Proyecto y la amplia mayoría encaró campañas de sensibilización dirigidas a la comunidad local y, en varias situaciones, con alcance nacional. Ellas han tenido disímiles dimensiones y formas, desde afiches, logos, vídeos hasta campañas multimedia. En el Seminario realizado en Chile se extremaron los esfuerzos por suminis-



trar a las IFP instrumentos de sistematización de las acciones de sensibilización y divulgación. Estos definen con precisión los objetivos, población meta, lenguaje, contenidos principales, indicadores y estrategias más adecuadas tanto para *Talleres de sensibilización* (instrumento más significativo para actuar al interior de las propias IFP y con las estudiantes o sus familias) como para una *Campaña de*

Sensibilización (dirigida tanto al interior de las IFP como a los diferentes actores sociales externos). Las recomendaciones elaboradas para esta última llaman la atención acerca de la necesidad de dosificar y equilibrar la representación gráfica y

las voces de hombres y mujeres, evitar los ejemplos ajenos a la población meta, prever la utilización de medios alternativos, tradicionales e informales y cuidar especialmente la relación entre los objetivos específicos de la campaña y su lenguaje y contenidos temáticos.

En este ámbito se destacó el aporte del CONET, de Argentina, (actual Instituto Nacional de Educación Técnica: INET) ya que es la entidad que, potenciando su infraestructura técnica y los servicios de su Telescuela Técnica, pudo desarrollar en forma más intensa y completa una campaña multimedia titulada «*Las profesiones no tienen sexo*», concebida y realiza-

da con una visión latinoamericana y para su uso por las IFP participantes sobre los programas de capacitación desarrollados por la institución argentina. La campaña se subdividió en tres etapas dedicadas respectivamente a: la motivación, la concientización y la información sobre ofrecimiento de opciones formativas. A su vez, para la producción de vídeos se propusieron diversos enfoques: testimonial, entrevistas y mesas redondas y edición de material de archivos.

La aprobación de un *slogan común* es otra conquista y avance del Programa que muestra, además, la potencialidad de la cooperación horizontal al poner al servicio colectivo esfuerzos y logros particulares en una verdadera política de sinergias.

58

Se han desarrollado instancias similares a la descrita: entre otras, la del Departamento Regional del SENAI de San Salvador de Bahía, que instrumentó la campaña publicitaria «*La capacidad no depende del sexo*» mostrando mujeres en oficios no tradicionales, con datos de participación y alternativas de empleo, dirigidas a los padres, las alumnas y los empresarios. El INATEC de Nicaragua y el INFOCAL de Bolivia desarrollaron trípticos, *spots* televisivos y cuñas radiales adaptadas a cada una de sus sedes regionales, con guiones que instruyen acerca de la escasa participación femenina en el desarrollo nacional, explican algunas de las causales de la segregación e informan sobre los programas de capacitación existentes.

ii) Investigación sobre las demandas del mercado y la adecuación de la oferta del sistema de formación

El conocimiento preciso y fundado del mercado de trabajo, así como de la formación profesional requerida u ofrecida para acceder a él tiene un valor estratégico cuando llega el momento de abordar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades.

Igualmente, para tornar «visible» la participación femenina en la actividad económica actual y reflexionar sobre sus perspectivas futuras, identificando nuevas alternativas y perfiles ocupacionales, se necesitan metodologías de análisis e indicadores capaces de captar las verdaderas dimensiones del aporte y el rol femenino. De igual manera, la existencia de servicios de bienestar tales como el cuidado infantil o el acceso a programas de salud, que son condición clave para enfrentar eficazmente cualquier acción de promoción del empleo o de capacitación de la mujer. Todo ello explica la necesidad de investigaciones constantes que, desde una óptica de género, aporten los elementos de análisis y sistematicen experiencias que retroalimenten el desarrollo de nuevas metodologías.

Tal como se mostró en el primer capítulo de este artículo, el Programa demostró con claridad la importancia de este instrumento metodológico desde que se estructuró y obtuvo su solidez, a partir del conocimiento preciso

de la realidad de la formación de la mujer latinoamericana. A lo largo de esos cuatro años de desarrollo, las IFP participantes se esforzaron por continuar en esta línea. Especialmente, encararon investigaciones de seguimiento de egresadas de los programas formativos para evaluar su impacto. Entre ellas se destacan las realizadas por el SENAI de San Salvador de Bahía, el estudio de seguimiento del Programa de Capacitación Laboral para Jefas de Hogar del SENCE, de Chile, y el de mujeres en actividades agrarias realizado por alumnos de la UTU, de Uruguay. De igual modo, y buscando desarrollar instrumentos sensibles de medición acerca de los costos laborales por género y sobre las características de fiscalización de las condiciones laborales de la mujer, el SENCE se encuentra desarrollando la tabulación y el análisis de la información que se generará a partir del sistema nacional interconectado de las Oficinas Municipales de Colocación, de Chile.

Otra contribución muy importante de las investigaciones es la de aportar conocimientos sobre nuevas alternativas laborales para la mujer tal como lo ha hecho el INATEC al encarar estudios de viabilidad para la creación de microempresas femeninas en Nicaragua.

Evaluando la experiencia obtenida hasta ahora por las instituciones en esta área de intervención, cabe señalar que, a futuro, será necesario incrementar sus vínculos con los cen-

tros académicos, de modo de mejorar la instrumentación metodológica que se dispone. También deberían intensificarse los esfuerzos por obtener nuevos descriptores de desempeño laboral que permitan registrar las calificaciones femeninas, que habitualmente no han sido tenidas en cuenta en la definición de perfiles y en la jerarquización de puestos de trabajo. En el contexto actual de cambios en la organización del trabajo, este tipo de calificaciones, en su mayoría desarrolladas en el ámbito doméstico (aptitud para trabajar en equipo, nuevas formas de liderazgo, atención diversificada, adaptación en el relacionamiento interpersonal, etc.) comienzan no sólo a ser requeridas sino especialmente valorizadas. Resultaría necesario, pues, definir indicadores que, al incluirlas en la descripción de puestos, habiliten nuevas instancias de certificación de ellas.

En el mismo orden, existe clara necesidad, principalmente en el contexto de los organismos internacionales de promoción, en cuanto a mejorar los indicadores de evaluación y redefinir los objetivos de los programas sociales, en especial los de capacitación de los recursos humanos.

En cuanto a los programas hasta ahora destinados a las mujeres, y dadas las urgencias de la situación económica, los esfuerzos en los últimos años se han concentrado en la modificación y mejoramiento de las condiciones presentes de la mujer.

Los indicadores de éxito que se establecieron, sin embargo, fueron de tipo cuantitativo (cantidad de cursos dictados, de mujeres capacitadas y trabajando o microempresas funcionando). Este tipo de mediciones (objetivas y sencillas en su definición y verificación) no son suficientes para testimoniar otros logros -igualmente significativos, aunque de carácter cualitativo y con efectos de largo alcance- que aporta una política de capacitación con dimensión de género y fomenta la formación y el mejoramiento de la calidad de los recursos humanos del país.

Las experiencias internacionales en programas de capacitación de mujeres han aportado contundentes pruebas sobre el papel que desempeñan en la exitosa inserción laboral de la mujer, el mejoramiento de su autoestima, el derecho a elegir su vocación con independencia de prejuicios y estereotipos, la reflexión acerca de deberes y responsabilidades en el cuidado de los hijos, el estímulo y la confianza que en ellas provoca el comprobar que pueden desempeñarse con eficiencia y éxito en múltiples ocupaciones, etc.

iii) Información y orientación profesional-laboral

Esta área de intervención se caracteriza por constituir un eje central para un aprovechamiento eficaz y eficiente de las acciones de aprendizaje y de formación, así como para una búsqueda de empleo y una inserción laboral exitosa.

El objetivo de un servicio de información y orientación profesional-laboral es servir de apoyo a las usuarias y usuarios en la definición de su proyecto ocupacional y en el proceso de búsqueda de empleo e incorporación al mundo del trabajo.

Algunos de los países, como Argentina, Costa Rica, Chile y Nicaragua, disponen de instancias a partir de las cuales se puede implementar este servicio. Sin embargo, disponiendo incluso de las instancias antes señaladas, se requiere de una serie de requisitos que otorguen al proceso de información y orientación profesional-laboral un sello particular y específico.

Los principales elementos constitutivos de este proceso, sin los cuales las acciones que se realicen en este campo no serán conducentes al objetivo de visibilizar opciones y actuar en consecuencia, están referidas a lo siguiente:

- Elaboración de instrumentos metodológicos que den cuenta de un itinerario y de un proceso que las usuarias y usuarios deben seguir para el logro de la definición de su propio proyecto ocupacional y laboral. En algunos casos se trata de la elaboración de un manual que recoge un itinerario de acción que va desde la propia definición del proyecto de vida de éstos hasta la incorporación al mundo del trabajo. En otros se han elaborado diversas herramientas metodológicas que tienen por objeto satisfacer las

necesidades de usuarias y usuarios en términos de sus aclaraciones personales, de formación, de aprendizaje, de apoyo a la inserción laboral, etc. Lo más importante es contar con instrumentos científicos, por tanto probados en la población objetivo, que permitan otorgar una información y orientación realista y con perspectiva de futuro.

- Preparación de materiales didácticos que sirvan de apoyo a los instrumentos de información y orientación, especialmente cuando se tratan temas cuya modalidad de acción es el taller o la discusión en grupo. Generalmente éstos se traducen en ejercicios sobre el tema, simulación de diversos escenarios con una o varias situaciones definidas, cartillas, vídeos, etc.

- Definición del perfil del orientador, que tendrá como función y responsabilidad el diseño de la ejecución de estas actividades y, junto a la usuaria, su correspondiente acompañamiento.

- Diseño del programa de capacitación dirigido a los orientadores, a objeto de que éstos crecientemente se profesionalicen y especialicen como intermediarios entre los instrumentos de información y orientación, y los potenciales usuarios y usuarias.

- Creación y/o especialización de alguna instancia dentro de las IFP o en conexión directa con ellas, encargada de llevar a cabo la función de información y orientación técnica-profesional.

La confluencia de estos elementos y la disposición de las IFP a abordar el tema, deberían dar como resultado un programa de información y orientación profesional-laboral. Este se percibe como una de las bases del quehacer en el ámbito de la formación, en el contexto de una adecuación creciente de la demanda de formación a los requerimientos actualizados del mercado de trabajo y como una forma de contribuir al crecimiento personal y profesional de la fuerza de trabajo.

Los países que se encuentran involucrados en este Proyecto de promoción de la participación de la mujer en la formación técnica y profesional, han debatido esta línea de intervención. El avance en su desarrollo es diferente de acuerdo con cada país. Colombia, Chile y Uruguay son los que se encuentran en una fase de mayor alcance, puesto que son sujetos del Proyecto «Capacitación para la Búsqueda de Empleo de la Mujer en América Latina», ejecutado por la OIT con financiamiento del Gobierno de España y administrado por los Servicios de Empleo/Oficinas de la Mujer de cada país, referido específicamente a esta materia. Dichos países diseñaron sus respectivos instrumentos metodológicos, es decir, un Manual y una Guía para el orientador tomando como referencia un perfil determinado de la potencial usuaria, las condiciones reales de desarrollo del mercado laboral nacional y las posibilidades concretas de su ejecución.

Las principales fortalezas que aparecen en los países para abordar esta temática es que la información y orientación profesional-laboral surgió como una demanda real a las necesidades de las IFP, puesto que venía a complementar y otorgarle una dimensión de mayor integralidad a los programas de formación.

Por otra parte, si bien es cierto que el éxito de la formación no se mide exclusivamente por la inserción laboral de sus egresados, apoyar a una transición fácil y fluida en el proceso de búsqueda de empleo aparece con una connotación altamente positiva.

La gran mayoría de las IFP disponen de instancias dedicadas, o que estarían en condiciones de dedicarse, a este tipo de tarea; por lo tanto no significa una inversión de gran magnitud, al tiempo que se cuenta con formadores que estarían en condiciones de asumir la orientación con la perspectiva de género. También, gran parte de estas organizaciones tienen trayectoria en el diseño de materiales didácticos y en el apoyo a las beneficiarias y beneficiarios de este tipo de metodología, específicamente jóvenes que buscan trabajo por primera vez, cesantes de larga duración, personas que desean cambiar de empleo e inactivas.

Sin embargo, es necesario elegir aquella instancia que registre el mayor cúmulo de información sobre mercado de formación a fin de disponer de antecedentes que permitan mostrar

las distintas opciones a las usuarias y usuarios, sobre la base de una metodología de detección de necesidades que fluya de manera permanente, sistemática y rápida para mantener el sistema actualizado.

Por otro lado, el área de información y orientación técnica-profesional se constituye en un área temática inserta dentro de un sistema de formación, con sus características nacionales y sus especificidades regionales y locales. Por tanto, los sistemas en sí deben contener la lógica y los principios que regulan esta actividad de manera descentralizada. Ello significa diseñar metodologías de detección de necesidades de formación, calificación de los cursos de formación y de los organismos que los efectúan, información actualizada sobre demanda del mercado laboral, los requerimientos que éste exige a los distintos tipos de oficios, ocupaciones y puestos de trabajo, tanto a nivel nacional como regional y local. Situación que puede evaluarse para algunos casos como un obstáculo porque sólo se desarrollan algunas de las actividades y éstas más bien en forma centralizada.

iv) Acciones de formación técnica y profesional

Prácticamente la totalidad de los países integrantes del Programa realizan actividades de formación a través de «acciones positivas» tales como cursos para mujeres y/o a través de cursos mixtos. Lo característico de las

acciones positivas en este ámbito está relacionado con el hecho de que la especialidad que se imparte en el curso es complementada con módulos pertinentes al desarrollo de competencias necesarias al desempeño como futura trabajadora, a saber: afirmar la seguridad en sí misma y la autoestima, visualizar las posibilidades de desarrollo de destrezas, habilidades y capacidades, etc. Ello conlleva a una formación más integral y preparatoria al mundo del trabajo.

Explicaciones sobre esta situación tienen que ver con la educación formal de las participantes. Si bien no existe diferencia entre hombres y mujeres en términos de los años de estudio y el rendimiento, esta enseñanza no contiene el desarrollo de este tipo de competencias, las que se acentúan más en las mujeres, puesto que la cultura y la sociedad tiende a reproducir los roles tradicionales de mujeres y hombres, siendo de éstos el espacio del mundo público y de aquéllas sólo el espacio del mundo privado.

Las actividades de aprendizaje deben considerarse dentro de un contexto que podríamos denominar proceso de formación en donde se perfilan, además del curso mismo, acciones de investigación, de elaboración de metodologías de trabajo, materiales didácticos, currículos, actividades de sensibilización, de información y orientación, de nivelación, entre otras. Este marco ha sido abordado por la gran mayoría de los países, puesto que

las IFP ejecutan sus propias acciones y cuentan con recursos humanos especializados en estas áreas, con la sola excepción de Chile que tiene un sistema de formación profesional en que el Estado sólo cumple una función normativa y de supervisión de las acciones formativas, que son ejecutadas a través del sector privado.

El avance que las IFP han logrado en este Programa se destaca sobre todo en el ámbito de la formación, puesto que esta es su especialización, lo que ha resultado beneficioso para su institucionalidad. Sin embargo, a pesar del reconocimiento institucional que tienen los programas de formación en la gran mayoría de los países, subsisten algunos problemas relativos a la formación de formadores y formadoras, instructores/as de especialidades técnicas con la óptica de género, y por ende, de los currículos y materiales didácticos no sexistas que abran el abanico de opciones no tradicionales de formación a las mujeres. Esto se observa a nivel de América Latina en general y deben ser líneas de acción que se concreten en proyectos específicos para una consolidación del proceso de formación que realmente iguale las oportunidades entre mujeres y hombres.

v) Unidades coordinadoras del Proyecto

Otra característica importante para el funcionamiento eficaz de estas unidades se refiere al perfil profesional de sus integrantes. La experiencia de

los países indica que éstas deben ser personas con elevado grado de calificación en los procesos de formación y empleo.

La institucionalización de la instancia encargada del Programa, por parte de las IFP, se ha definido de dos formas alternativas:

a) se ubica a nivel de asesoría de la autoridad máxima; o,

b) se ubica en algún departamento o división correspondiente al nivel jerárquico de las IFP, como una unidad asignada a la jerarquía.

La alternativa a), en la que se ubican las IFP de países como Argentina, Costa Rica, Chile y Nicaragua permite, por un lado, generar espacios de discusión y de posible inclusión de la perspectiva de género más allá de las actividades propias de formación de mujeres, como por ejemplo: la alternativa de diseñar e implantar un proyecto de formación de formadores y/o instructores técnicos con perspectiva de género para desarrollar sus actividades en todo el quehacer de la formación. Por otro, al ubicarse en el nivel asesor de la autoridad máxima, es decir, al lado de la toma de decisiones, se abren mayores posibilidades para realizar las actividades del Programa y otras relacionadas, a través de los departamentos, divisiones e instancias existentes y que obedecen a la jerarquía institucional, asumiendo dichas actividades el carácter de habituales y permanentes. Trayectoria que con el desarrollo del Progra-

ma se ha ido observando en los mencionados países.

La alternativa b) -en la que se ubican las IFP de Brasil, Ecuador y Uruguay, entre otros- facilita que las acciones de formación sean ejecutadas por las instancias jerárquicas de la institución, lo que favorece su real puesta en marcha. Sin embargo, la proyección futura del Programa hacia otras áreas que lo complementan y le dan un sentido de mayor integralidad (como es «el tener presente la perspectiva de género en el quehacer institucional»), al no ubicarse en los niveles de decisión, resulta una estrategia importante pero no suficiente para el logro de los objetivos de igualdad de oportunidades en el campo de la formación.

De esta forma, es preciso que las distintas IFP evalúen su situación, clarifiquen sus objetivos y definan qué tipo de estrategia desarrollar, que en muchas ocasiones significa utilizar simultáneamente unas y otras, siempre y cuando sean aquellas que se han estimado como pertinentes en el plan consignado al efecto. Se debe ser creativo, innovador, audaz pero con sentido de realidad y de oportunidad.

vi) Relaciones internas/ externas de las IFP para el desarrollo de las acciones vinculadas a la formación

Uno de los elementos centrales de vinculación para la realización de un Programa de esta naturaleza se refiere

a la capacidad para vender la idea al interior de la IFP, como en cualquier otro proyecto, pero con una característica adicional en este caso, en un tema nuevo que a veces resulta inquietante en algunos sectores de nuestras sociedades, de nuestros países y, por ende, de nuestras instituciones.

Es posible, incluso, que esta idea se venda al interior del sector público -vale decir, Ministerios previo a las IFP- y que resulte, en primera instancia, un Programa «vendido» desde el exterior a las instituciones de formación. Aun en esa eventualidad, la posición en que se encontrarían las IFP es positiva para encarar la sensibilización del tema tanto al interior de la institución como hacia el sector público. Más aún si existen Ministerios y/u Oficinas de la Mujer en los países, por cuanto éstas serán las entidades con mayor vinculación para generar una ambiente favorable y adquirir compromisos gubernamentales en la materia. El caso de las IFP de Argentina, Costa Rica, Chile y Nicaragua dan cuenta de este sistema de relaciones intersectoriales que ha optimizado el uso de recursos y ha provocado un impacto más amplio sobre la necesidad de igualar las oportunidades entre mujeres y hombres.

Otro de los elementos importantes se refiere a las vinculaciones con los organismos internacionales y gobiernos de países interesados en la temática y las oportunidades de aprovechar los espacios de colaboración para

generar iniciativas en los términos que signifiquen beneficios mutuos. Muchas veces se desechan inconscientemente estas oportunidades, de modo que se debe estar alerta a las condiciones propicias y a crearlas cuando no existen.

Algunos de los programas de formación para mujeres y otras actividades de apoyo que surgieron en países de América Latina corresponden precisamente a iniciativas y aportes de gobiernos, como el de Holanda con el Programa de Formación de Mujeres en el INFOCAL de Bolivia; y el de la Comunidad Europea en el INA de Costa Rica con el proyecto «Evaluación de campaña de sensibilización».

Por otra parte, el papel que han desempeñado permanente y sistemáticamente la OIT, específicamente Cinterfor y el Centro de Formación de Turín, en cuanto a la motivación, sensibilización, patrocinio y financiamiento del Programa de Promoción de la Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina, significó para las IFP que apostaron a esta iniciativa, su incursión en nuevos ámbitos de acción y una nueva óptica de mirar, analizar y concretar acciones de formación, aunque ello se haya traducido, en primera instancia, en planes piloto. La disposición de estas instituciones internacionales y de otras en favor del tratamiento de la igualdad de oportunidades, ofrece a las IFP recursos inestimables para abrir nuevas líneas de acción, sistematizar las experiencias piloto y

otorgarles carácter de continuidad a aquellas que aparecen con altos grados de eficacia en términos del logro de esta igualdad de oportunidades. Este Programa se enmarca dentro de una política de equidad social y de género.

Una de las IFP que tiene experiencia sistemática en esta área es INATEC, de Nicaragua, que ha maximizado las contribuciones de distintos gobiernos y de las organizaciones internacionales para el logro de avances en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito de la formación.

Un último elemento clave en el proceso de formación se refiere al papel que deben desempeñar las organizaciones de empresarios y de trabajadores, no sólo porque tienen mucho que aportar al tema sino, sustancialmente, porque son actores protagónicos de dicho proceso.

Las vinculaciones que con estos sectores se logren, le otorgan a las actividades a desarrollar un nivel de pertinencia, de compromiso y de confiabilidad que se visualizarán, entre otras cuestiones, en la calidad del proceso de aprendizaje y en la futura inserción laboral de las mujeres, por cuanto se llegará a acuerdos en el desarrollo de competencias para el trabajo y se tendrán actualizados con mayor periodicidad los currículos técnico-profesionales, materiales didácticos y metodologías de enseñanza-aprendizaje, al tiempo que se tenderá

a que los espacios de nuevos empleos que genere la economía se encuentren acordes con este tipo de formación. Ello significa trabajar con las/los empresarias/os y trabajadoras/es sobre el diseño del plan de formación y los servicios de apoyo requeridos para que las mujeres dispongan de tiempo y tranquilidad para asistir a clases: cuidado infantil, flexibilidad en el establecimiento de horarios en los cursos, entre otros.

En muchas IFP de los países integrantes del Programa existen Consejos, Juntas o Comités a nivel de las máximas autoridades en que participan los representantes de empresarias/os y trabajadoras/es como es el caso de: CONET de Argentina, INA de Costa Rica, INFOCAL de Bolivia, INATEC de Nicaragua y SENATI de Perú.

Sin embargo, es preciso canalizar esta participación desde las cúpulas hasta las cámaras regionales o provinciales y comunales, de manera de apoyar, con el funcionamiento de estas instancias, las metodologías de detección de necesidades de formación y su referente en una oferta pertinente, las distintas modalidades de aprendizaje viables a las mujeres, los cursos de nivelación requeridos por algunos grupos específicos de mujeres, el desarrollo de prácticas laborales en empresas, pasantías, formación en la empresa y formación con contrato de trabajo, contrato de aprendizaje, etc.; todas formas de vinculación con el sector privado, en definitiva, con el sector empresarial y sindical. Estas

vinculaciones no sólo aparecen beneficiando la formación sino se enmarcan dentro de la nueva cultura de las relaciones laborales que enriquecen y tienen una proyección en el desarrollo personal y profesional de los actores.

A este respecto, la existencia de Comisiones de Igualdad de Oportunidades en los Ministerios de Trabajo o Educación y en las IFP apoyan el desarrollo del tripartismo para la discusión de estos temas. En el caso de Chile, la constitución de una de esas Comisiones en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con participación de representantes de las distintas dependencias del Ministerio, como es el caso del SENCE, ha significado fortalecer la ejecución de las medidas contempladas en la iniciativa del gobierno sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-99, por un lado, y por otro, abocarse dentro de su propio programa de trabajo, a la conformación de la comisión tripartita con representantes de las organizaciones de las empresarias/os y trabajadoras/es y del Gobierno, representado para estos efectos por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

Dicha Comisión deberá abordar, entre otras cosas, la formación de mujeres para acordar medidas a implantar por parte de los sistemas educativo y de formación profesional vigente en el país.

3. Perspectivas de futuro

Las experiencias recogidas durante los casi cuatro años de ejecución del Programa evidencian, en forma rotunda, la necesidad de abordar la formación de las mujeres desde una óptica integradora que faculte la articulación entre las distintas acciones, aun las encaradas por actores diferentes, con el fin de colocar a las mujeres, objetos y sujetos del Programa, en una posición de mayores posibilidades de competitividad en el mercado. Esto también se traduce en mayores posibilidades de inserción laboral, no sólo en los empleos tradicionales sino en aquellos en los que predomina la participación masculina.

Si bien es cierto que no se cuenta con estudios de seguimiento específicos sobre el desenlace de las mujeres luego de finalizadas las actividades de formación, sí existen monitoreos y supervisiones en el transcurso del proceso. De ellos puede observarse que las mujeres, cuando egresan de la actividad específica, lo hacen con un desarrollo personal mayor del que tenían en la situación de entrada al Programa. Esta apreciación estaría indicando que se cumple parte de los objetivos del Programa, por cuanto se promueve esta participación femenina con resultados personales y profesionales beneficiosos al grupo objetivo.

A pesar de los avances logrados en el Programa, se requiere profundizar en su desarrollo y procurar am-

pliar su impacto a través de dos líneas de acción: las innovadoras de fortalecimiento del Programa y las destinadas a profundizar en el Programa.

Líneas innovadoras de fortalecimiento del Programa

Estas líneas se ubican en los ámbitos de las *relaciones estrechas entre el sector privado y el sector público* para enfrentar de manera más pertinente la formación y, en consecuencia, de mayor aprovechamiento para la población objetivo que participa en las acciones.

- Involucrar crecientemente a las organizaciones de empresarios y de trabajadores en la estrategia de definición de las actividades contenidas en el Programa. Ello incluye la participación en las acciones de sensibilización, especialmente en los medios de comunicación, para que dicho sector se sienta dispuesto a abrir sus puertas a la participación de las mujeres en sus unidades productivas. También se refiere al diseño de nuevas fórmulas de vinculación con el sector empresarial en el proceso de aprendizaje, especialmente por la vía de las pasantías, prácticas laborales, contratos de trabajo, etc., que acrediten ante el sector las verdaderas potencialidades de las participantes y su proyección futura. Ello contiene además una participación en el diseño del proceso de aprendizaje propiamente tal y en las etapas de supervisión; lo que garantiza calidad y acuerdo entre los

actores interesados en la formación de las mujeres.

Esta línea realmente alcanza una dimensión vital para aquellas IFP que se encuentran en procesos de privatización y/o en procesos de modernización y de reestructuración en términos de las funciones, responsabilidades y compromisos que deban asumir.

Esta participación creciente del sector privado debe contemplarse a escala nacional, regional y local. El objetivo es que las distintas IFP logren simultáneamente desarrollar estos medios, a fin de permitir que los aportes y los beneficios del desarrollo económico y social sean recibidos de manera equitativa entre las localidades del país, teniendo presentes las prioridades gubernamentales.

Los mecanismos para lograr esta línea de involucramiento y compromiso del sector empresarial y sindical pueden ser de distinta índole. Debería recurrirse a los medios formales, es decir, la participación de ellos en los Consejos, Comités u otras instancias de que disponen las IFP; a la creación de una Comisión Tripartita sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo, en donde la formación alcanza una importancia crucial; organización o reorganización de instancias comunales, del gobierno local, como Consejos de desarrollo comunal en que los distintos actores que componen lo que se denomina «las fuerzas vivas», se ocupan del

tema empleo y aportan en el desarrollo de algunas de las actividades.

La réplica del *tripartismo* a nivel regional y local puede constituirse en un instrumento energizante y de proyectiva, especialmente cuando el tema de la organización de los sectores se ha superado y en la medida que las instancias nacionales funcionen, puesto que ambas podrían nutrirse de sus experiencias y retroalimentar el sistema de participación.

La responsabilidad de generar una mejor calidad de vida le corresponde al Estado y al conjunto de los actores económicos y sociales. Por tanto, una forma de enfrentar la situación es ocuparse del tema empleo tanto en su acceso como en su calidad y de las competencias necesarias para un desempeño eficaz y eficiente de la formación.

- La práctica de la integralidad de las acciones y de la necesidad de los *acuerdos intersectoriales a nivel gubernamental* para enfrentar exitosamente el Programa. Una visión moderna de la planificación social habla de la multidimensionalidad de los problemas y de las situaciones, por ende, de que sólo una planificación que conciba todas las dimensiones intervinientes en la situación dará luz sobre las alternativas de caminos a seguir. Las IFP pueden disponer de la mejor voluntad y de recursos para emprender y continuar el Programa de formación técnica y profesional de mujeres, no obstante, habrá aristas en las

que lógicamente se deberá conectar con otros entes especializados en el tema, por ejemplo: cuidado infantil para que las mujeres puedan asegurar sus participación en los cursos de formación; definición de proyectos productivos que pudiesen resultar del programa de formación; el desarrollo de acciones de apoyo a la formación en conjunción con entes de la comunidad; etc.

- El diseño de *estudios de seguimiento y de evaluación del Programa*. En general, las actividades de formación técnica y profesional son monitoreadas y seguidas durante el transcurso de la actividad, pero casi son inexistentes en las IFP el desarrollo de las evaluaciones de resultados y de impacto de los programas. La inversión en este tipo de estudios es imprescindible para detectar las necesidades del Programa y de las acciones y es una de las mejores formas para retroalimentar los conocimientos y aprendizajes y estar dispuestos a cambiar lo que pueda aparecer como no correspondiente a un escenario presente y futuro.

Líneas para profundizar en el Programa

- Las actividades de *sensibilización al interior de las IFP* son actividades que deben transformarse en permanentes y sistemáticas. Las experiencias desarrolladas por las IFP son aún más bien pilotos, por tanto en el escenario de proyectar el Programa, estas acciones adquieren el

carácter de «habituales», a fin de permear a la institución de la perspectiva de género, más allá de las personas que desarrollan el Programa. La idea es que el programa continúe a pesar de que sus pioneros ya no existan.

● Otra línea que debe constituirse en permanente es aquella relativa a los *servicios de apoyo a las actividades de formación*, sean éstas dirigidas sólo a mujeres o a cursos mixtos. Específicamente servicios de módulos de acompañamiento a las actividades formativas: de autoestima, desenvolvimiento en el mundo del trabajo, cursos de nivelación cuando el grupo lo requiera, etc. También es preciso diseñar un sistema de información y orientación profesional-laboral que incluya no sólo actividades de orientación, sino aquellas vinculadas a la intermediación laboral, es decir aquel proceso que tiene por objetivo gestionar la demanda de trabajo e intermediar con la oferta disponible, considerando expresamente las características tanto de una como de otra. Ello significa pensar en redes de interconexión entre instancias que se ocupan de la colocación laboral, para disponer de los antecedentes necesarios en un marco en que simultáneamente se presten los otros servicios mencionados.

● Dentro de las mismas acciones de formación deben abordarse con mayor profundidad la *formación de formadoras/es e instructoras/es con la óptica de género* y los *materiales didácticos y metodologías* que respeten la diversidad, como la única manera de que se avance en el enfrentamiento global del proceso de aprendizaje. Algunas IFP disponen de personal idóneo para enfrentar esta tarea, otras no lo tienen, por tanto deben reforzarse los acuerdos y las cooperaciones horizontales con otras instituciones de América Latina y del mundo y con organismos internacionales expertos en la materia. Esto se traducirá en la definición de algunos proyectos de formación de formadores, de criterios básicos para generar materiales didácticos, metodologías, etc.

● *Sistematizar las distintas experiencias regionales y locales* de formación técnica y profesional, a fin de detectar si es preciso aplicar o reformular las metodologías de detección de necesidades para que se correspondan con la oferta de la institución de formación profesional. Tener presentes los criterios generales de estas metodologías para que puedan flexibilizarse a las condiciones específicas de las comunidades y sus propios desarrollos económicos y sociales.