

Programa de Fortalecimiento Institucional
para la Formación Técnica y Profesional
de Mujeres de Bajos Ingresos

FORMUJER

Formación y Oportunidades

BID-FOMIN / CINTERFOR-OIT

**PROPUESTA METODOLÓGICA, OBJETIVOS Y
ENCUADRE INSTITUCIONAL PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA CON LAS IFPs**

Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos
Secretaría de Empleo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos

SUMARIO

1. Introducción.	3
2. Líneas de acción.	4
3. Niveles institucionales involucrados.	5
4. El trabajo conjunto con las Instituciones de Formación Profesional.	9
<i>Cuadros</i>	12

Propuesta metodológica, objetivos y encuadre institucional para la implementación del Programa con las IFPs.

1. Introducción

El Programa FORMUJER es una intervención de carácter piloto que se propone brindar orientaciones para fortalecer la equidad de género y la calidad de la formación profesional. Su población objetivo son mujeres en edad de trabajar, preferentemente subocupadas, desocupadas, trabajadoras por cuenta propia, de bajos ingresos, con nivel educativo máximo alcanzado de hasta secundario completo.

Esta iniciativa se origina en la consideración de los cambios en el mundo del trabajo y sus nuevos requerimientos en materia de formación técnica y profesional. Toma en cuenta el aumento de la participación de las mujeres en el campo laboral y el análisis de los condicionantes vinculados al género que impactan en su inserción, permanencia y progreso en el empleo, así como en sus posibilidades de formación para el trabajo. En esta línea, se destacan un conjunto de aspectos que fundamentan las acciones del Programa:

a) En relación al **mundo del trabajo**, se verifica que:

- La pauta tradicional de empleo permanente, estable, remunerado y de plena dedicación ha cedido terreno a la movilidad constante de los puestos de trabajo, al interior de la empresa y entre empresas y ramas de actividad, alternando períodos de empleo y desempleo, en condiciones contractuales cada vez más inestables o por cuenta propia; en el sector estructurado o no de la economía.
- Aparecen nuevos modelos de organización del trabajo que requieren de una mayor autonomía por parte del trabajador/a, de saberes técnicos pluridisciplinarios y polivalentes; capacidad para resolver problemas y para la planificación, coordinación y gestión de procesos.

b) En relación a la **situación laboral de las mujeres**, se verifica:

- Una creciente participación femenina en el mercado de trabajo; aunque - en particular en el caso de las mujeres de sectores sociales pobres - persisten otras situaciones de desventaja vinculadas al género que se expresan en aspectos tales como los que se describen a continuación: su participación en el empleo presenta condiciones de alta precariedad ubicándose fundamentalmente en el mercado informal; tienen mayor presencia en ocupaciones no calificadas, de baja remuneración, alta rotación, escasa o nula protección social y sin ningún prestigio social.
- Por lo general, las mujeres de bajos ingresos encuentran mayores dificultades para el sostenimiento del empleo y menor disponibilidad (que los varones) para la formación y la capacitación, debido a la asunción exclusiva de las responsabilidades domésticas.

c) En relación a la **formación para el trabajo**, se observa:

- La existencia de obstáculos de carácter institucional para el acceso de las mujeres de sectores populares a formaciones significativas y valoradas en el mundo del trabajo, debido a la persistencia de un direccionamiento de éstas hacia las ofertas de baja complejidad técnica y con una baja o nula «valuación» en el mercado laboral.

- Las ofertas de formación profesional suelen estar centradas exclusivamente en las demandas, constatadas o supuestas, de los ámbitos del trabajo formal y con la hipótesis de una oferta de puestos de trabajo. Este tipo de orientación hacia la demanda en la definición de la oferta de formación no integra las actividades alternativas desarrolladas en el sector informal de la economía, ámbito de inserción de gran parte de las mujeres, en particular las de bajos ingresos. Como consecuencia se genera un desajuste entre el perfil socio-ocupacional y la formación brindada, limitando la posibilidad de agregarle valor a los oficios que poseen las mujeres de bajos ingresos y en los que se desempeñan, a través de la formación/capacitación. Esto impacta negativamente en la posibilidad de mejorar su empleabilidad.
- En el diseño e implementación de las ofertas formativas en general no se reconoce ni valoriza los saberes de las mujeres como competencias o aprendizajes a fortalecer en el proceso de su formación para mejorar el desempeño de las tareas. Los saberes adquiridos por las mujeres son “naturalizados en función del género”. Las competencias adquiridas en ámbitos no laborales resultan invisibilizadas, no se integran a los procesos formativos ni se valorizan como competencias laborales.

2. Líneas de acción

A partir de estas consideraciones, el Programa FORMUJER plantea la necesidad de generar desde las instituciones, con competencia en el ámbito de la formación, políticas y acciones que den prioridad a las oportunidades de formación de las mujeres, respetando la diversidad y eliminando prejuicios y estereotipos vinculados a las “marcas de género” en el desempeño laboral. En este sentido define las siguientes **líneas de acción**:

Oferta formativa

- Revisión con enfoque de género de perfiles, currículas, materiales didácticos y prácticas docentes en especialidades con perspectivas de inserción laboral.
- Transferencia de metodologías para incorporar la dimensión de género en los procesos educativos y desarrollar competencias válidas para un desempeño polivalente con movilidad ocupacional.
- Desarrollo de proyectos piloto de formación para validar materiales de orientación profesional y ocupacional.

Relacionamiento con el contexto

- Análisis del mercado de trabajo local y sectorial y validación de salidas laborales significativas para las mujeres pobres.
- Consulta y vinculación con actores del mundo del trabajo para definir necesidades de formación, actualizar ofertas y realizar prácticas.

Relacionamiento con la población objetivo

- Adecuación de las prácticas institucionales a las características de la población objetivo.
- Implementación de estrategias compensatorias a participantes para su disponibilidad para la formación.

Relacionamiento con otras instituciones de formación

- Sensibilización, promoción y disseminación.

Recuperación de la experiencia

- Monitoreo, sistematización y evaluación de la implementación del Programa

3. Niveles institucionales involucrados

El desarrollo de las líneas de acción del Programa contempla la participación y articulación de diversos actores e instituciones, con responsabilidades y ámbitos de articulación específicos:

- **Unidad Nacional Ejecutora (UNE):** Coordina a nivel nacional el desarrollo de las acciones del Programa. Brinda - a las instituciones de formación profesional - asistencia técnica y/o capacitación en materia de: revisión y/o actualización de las ofertas formativas de acuerdo a la demanda del mercado de trabajo y de la población beneficiaria, integración del enfoque de competencias y género en los desarrollos curriculares, producción de materiales didácticos con un enfoque de equidad, orientación laboral y profesional, estrategias de cooperación y vinculación con el sector productivo, estrategias de sensibilización del sector empresario y/o productivo para la incorporación de mujeres, metodologías para el análisis del mercado de trabajo y diseño de perfiles profesionales, desarrollo de acciones compensatorias para la población de bajos recursos, etc. Realiza, además, acciones de monitoreo y evaluación del desarrollo del Programa en conjunto con las instituciones de formación.
- **Consejo Asesor Nacional:** es un ámbito **consultivo** multisectorial para el tratamiento de temáticas técnicas vinculadas con el Programa. Está constituido por representantes sectoriales (Asociaciones Empresarias, Sindicatos, Consejo Nacional de la Mujer, Organismos Públicos, Organizaciones no Gubernamentales, etc.) y especialistas en temas de género, trabajo y formación profesional.
- **Instituciones de Formación Profesional:** Las acciones del Programa se realizan en conjunto con las Instituciones de Formación Profesional seleccionadas por la Unidad Nacional Ejecutora. Las IFPs diseñan y ejecutan -con el apoyo técnico de la UNE- sus planes de trabajo institucionales en función de las líneas de acción del Programa: **oferta formativa** (revisión de perfiles ocupacionales, diseño curricular y materiales didácticos con integración del enfoque de género; sensibilización y capacitación de instructores/as en temas de competencias y género, empleabilidad, ciudadanía; transferencia de instrumentos para la identificación de demandas formativas, orientación laboral, análisis de necesidades y experiencias laborales de la población beneficiaria, orientación en la elección de los trayectos formativos, acompañamiento para la construcción del proyecto ocupacional, ejecución de proyectos piloto de formación, etc.); **relacionamiento con el contexto** (vinculación con el sector productivo para análisis del mercado de trabajo, sensibilización en género, articulación para la realización de prácticas laborales, etc., relación con la comunidad para difusión y comunicación de las ofertas formativas, articulación con organizaciones locales de carácter público y/o privado, etc.); **relacionamiento con otras instituciones de formación** (transferencia de las experiencias a otras instituciones, intercambio de recursos materiales y humanos); **relacionamiento con la población objetivo** (implementación de pago de subsidios para viáticos, mecanismos de atención de familiares a cargo, etc); **recuperación de la experiencia** (relación entre las instituciones involucradas en el Programa, intercambio de experiencias, aportes entre instituciones, monitoreo y evaluación).
- **Organizaciones No Gubernamentales:** son seleccionadas por la UNE según criterios de calidad técnica y trayectoria de trabajo con la población objetivo en las zonas de focalización del Programa. Participan brindando servicios profesionales en las temáticas de orientación laboral y de estrategias compensatorias para mejorar la disponibilidad de las beneficiarias en relación a la formación. Intervienen en las acciones de convocatoria a la población beneficiaria para la formación y en la evaluación intermedia y final de los trayectos formativos recorridos por la población meta. Pueden, además, participar en los Comités Técnicos Locales.
- **Comités Técnicos Locales Multisectoriales:** son espacios locales constituidos o consolidados en las zonas de focalización de los proyectos piloto, integrados por representantes -del nivel local- del sector

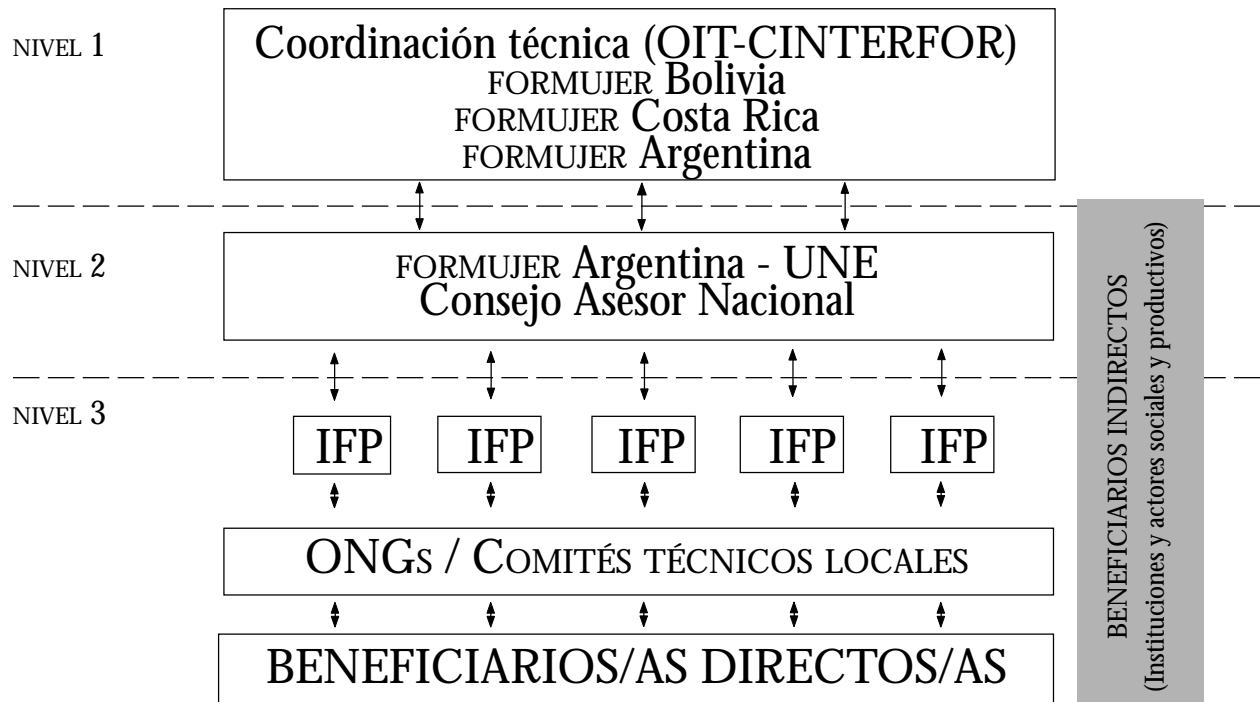
privado, organismos no gubernamentales, organismos públicos y otras instituciones de formación profesional no beneficiarias del Programa. Es un ámbito de **trabajo** que, a fin de orientar los planes de acción acordados en el marco del Programa con la IFP seleccionada, participa de los análisis del mercado de trabajo, la revisión de los perfiles ocupacionales, el diseño de estrategias para la implementación de prácticas laborales, las acciones de sensibilización del sector empresario en materia de género, entre otras.

- **Población beneficiaria:** son 600 mujeres y 150 varones, pobres estructurales y pobres por ingresos, con niveles educativos de hasta secundario completo. La población beneficiaria participa de los trayectos formativos de orientación, formación y práctica laboral. Construyen un proyecto ocupacional con el acompañamiento de las instituciones.
- **Beneficiarios indirectos:** son las instituciones y actores beneficiarios de las acciones de disseminación y transferencia de los productos y metodologías elaborados en el Programa y las políticas y programas de formación técnica y profesional.

ESQUEMA DE NIVELES INSTITUCIONALES INVOLUCRADOS

NIVEL INSTITUCIONAL	RESPONSABILIDADES PRIMARIAS	ACTIVIDADES
UNE MTEyFRH	Coordinación nacional del programa	<ul style="list-style-type: none"> •coordinar •brindar asistencia técnica y/o capacitación •producción de materiales •comunicar •evaluar •monitorear
Consejo Asesor Nacional	Asesoramiento	consultivas
IFP	Diseño y ejecución de los proyectos piloto de formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> •revisión curricular •producción y/o revisión de materiales didácticos •formación docente •transferencia interinstitucional •ejecución de trayectos formativos •implementación de acciones compensatorias •evaluación y sistematización
ONG	Asistencia técnica para la orientación laboral	<ul style="list-style-type: none"> •asesoramiento •convocatoria •seguimiento y evaluación
Comités Técnicos Locales Multisectoriales	Vinculación con el sector empleador	<ul style="list-style-type: none"> •análisis de mercado de trabajo •orientación sobre perfiles ocupacionales •promoción de prácticas laborales •sensibilización a actores del mundo del trabajo

NIVELES DE CONCRECIÓN DEL PROGRAMA FORMUJER



4. El trabajo conjunto con las Instituciones de Formación Profesional

4.1. Ejes estratégicos

Entre los diferentes actores involucrados, las Instituciones de Formación Profesional constituyen los espacios privilegiados de las acciones del Programa, ya que su implementación se realiza **en conjunto con** ellas.

El proceso de trabajo con las IFPs se organiza a partir del diseño y ejecución de **planes de trabajo** orientados a fortalecer la equidad de género y la calidad de las ofertas de formación técnica y profesional que brindan. Este proceso responde a los siguientes **ejes estratégicos**:

- la integración de las necesidades o demandas de formación de la población objetivo, identificadas en “su contexto de vida”, en la definición de las ofertas formativas.
- la creación de mecanismos de vinculación y diálogo con el sector productivo para la definición de las ofertas formativas orientadas a sus demandas y la implementación de prácticas laborales como parte de los trayectos formativos.
- la elaboración de herramientas conceptuales y didácticas para la revisión y desarrollo de programas de formación que faciliten la adquisición de competencias básicas, transversales y tecnológicas para el desempeño en diferentes campos ocupacionales y que incorporen el enfoque de género tanto en los desarrollos curriculares como en las prácticas docentes
- el desarrollo, junto con las ONGs seleccionadas, de mecanismos de orientación para la búsqueda de empleo y de apoyo a los/as participantes.
- la generación e implementación de estrategias o mecanismos de transferencia de las experiencias formativas y de orientación a otras instituciones de formación para el trabajo.

4.2. Objetivos

La implementación del Programa en conjunto con las IFPs se orienta al logro de los siguientes objetivos:

- **Objetivo general**
Fortalecer las capacidades técnico-institucionales de las instituciones de formación profesional para brindar ofertas de formación técnica y profesional de calidad y con equidad de género.
- **Objetivos específicos**
 - Mejorar la calidad y la equidad de género de especialidades con perspectivas de inserción laboral para mujeres de bajos ingresos.
 - Validar los productos y estrategias desarrollados por el Programa a través de la implementación piloto de acciones de formación.
 - Sistematizar y evaluar las experiencias formativas y de orientación laboral y las herramientas metodológicas y materiales desarrollados en el marco del Programa, para su transferencia al interior de cada institución beneficiaria directa y a otras instituciones de formación profesional.

4.3. Plan de trabajo institucional

El trabajo conjunto del Programa y las IFPs supone el desafío de atender a las particularidades de cada una de ellas y sus contextos y, al mismo tiempo, generar líneas de acción y producir resultados comparables que permitan la elaboración de modelos de trabajo, acordes al encuadre conceptual que brinda el Programa y

aplicables a otras situaciones. Por lo tanto, se requiere una metodología de trabajo común y lo suficientemente flexible para contemplar e incorporar las diversidades institucionales y de contexto.

En este sentido, la elaboración de los planes de trabajo de las instituciones supone:

- definir **el campo ocupacional** que será eje del proyecto piloto de formación
- partir del examen de las **condiciones institucionales** para la implementación del Programa FORMUJER
- identificar **fortalezas y debilidades** de la institución respecto de las líneas de acción del Programa, a fin de definir las actividades necesarias para el logro de los objetivos perseguidos
- diseñar el **plan de trabajo** institucional

Para la elaboración de los planes de trabajo se proponen las siguientes fases:

A) Análisis de condiciones institucionales para la implementación de las líneas de acción del Programa

El objetivo en esta fase es analizar la situación en que se encuentra la institución respecto de las líneas de acción del Programa.

A partir de las líneas de acción del Programa, los objetivos perseguidos y el campo ocupacional en el que se ha definido trabajar, es posible recortar un conjunto de áreas de análisis de la institución. Como resultado del proceso de análisis se deberán identificar los aspectos que, en el marco del Programa, requieren de acciones para su desarrollo y fortalecimiento; así como los aspectos en los que la institución ya ha logrado avances y está en condiciones de transferir a las otras instituciones.

A continuación se presentan las áreas a tener en cuenta para el análisis de las condiciones de implementación y un conjunto de preguntas orientadoras:

Oferta formativa

Para el campo ocupacional definido:

- Las especialidades que actualmente se ofrecen. ¿Resultan pertinentes respecto del mercado de trabajo? Se realiza algún tipo de relevamiento de información sobre demanda laboral?
- ¿Se elaboran perfiles ocupacionales como paso previo al desarrollo curricular en la especialidad seleccionada? ¿Con qué metodología?
- ¿Se han desarrollado las currículas en base a alguna metodología desde el enfoque de competencias laborales?
- ¿Se han incorporado la promoción en competencias básicas y sociales en la currícula de la/s especialidad/es seleccionada/s?
- ¿Qué tipo de materiales didácticos se producen y/o se utilizan? ¿Les parecen adecuados en función de los objetivos del Programa?
- ¿Cómo se evalúa el proceso y los resultados de la capacitación? ¿Se realiza algún tipo de seguimiento de egresados?
- Los/as instructores/as. ¿Tienen experiencia de trabajos con enfoque de género y con mujeres de sectores populares? ¿Han trabajado con enfoque por competencias? ¿Se desarrollan acciones de capacitación docente? ¿En qué temáticas?

Relacionamiento con la población objetivo

- ¿Cuáles son las características socio-económicas de la población que asiste a la institución?
- ¿De qué manera se convoca a los participantes de las ofertas? ¿Se realiza algún tipo de orientación para la formación y/o la inserción laboral?
- ¿En qué medida las ofertas de capacitación (competencias de egreso) son adecuadas a las necesidades de calificación de la población objetivo?

- ¿Implementan algún sistema de becas, comedores, guarderías, etc., para la población que participa de los cursos?

Relacionamiento con el contexto

- ¿Cuenta la institución con mecanismos de vinculación con el sector productivo? ¿Cómo son, cuáles son los temas de articulación, por ejemplo: análisis del mercado de trabajo, definición de perfiles ocupacionales, actualización de contenidos curriculares, pasantías o prácticas laborales, inserción laboral, etc.?
- ¿Se articula con organizaciones locales de carácter público y/o privado? ¿Con qué objetivo y en qué temas? ¿Cuáles han sido los resultados?

Relacionamiento con otras instituciones de formación

- ¿Han realizado actividades de intercambio, difusión y/o sensibilización a otras instituciones de formación? ¿Con qué resultados?
- ¿Comparten recursos humanos y/o materiales con otras instituciones?

B) Formulación de resultados y actividades

A partir de la identificación de los aspectos que requieren desarrollo y/o fortalecimiento, la institución deberá formular los resultados a alcanzar mediante el plan de trabajo, así como las actividades requeridas. Para esta fase se deberán tener en cuenta líneas de acción y actividades pautadas por el Programa, (Anexo I) como marco de referencia.

Importa aclarar que este ajuste de los planes a un conjunto de aspectos prefijados no implica abandonar las especificidades institucionales analizadas en la fase A. Los resultados y actividades deberán dar cuenta de las características particulares que asume la implementación del Programa en la institución de que se trate.

A modo de ejemplo, para el área de análisis “oferta formativa”, podría darse que una institución necesite formular actividades para incorporar el enfoque de género en los trayectos formativos y las prácticas docentes, o para implementar la orientación laboral; pero tenga resuelto el tema de las acciones compensatorias y no requiera revisar o implementar actividades para ello. Los resultados y actividades deben incluir todas las áreas de trabajo del Programa, aunque diferenciando cursos de acción o posicionamientos de la institución en relación a los temas.

C) Diseño del plan

Incluye los resultados esperados y plazos para su consecución, las actividades, fechas de realización, recursos humanos y materiales requeridos, responsables y costo.

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADO	PLAZO	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS MATE- RIALES Y HUMANOS	RESPONSABLES	COSTO
Oferta formativa	R1.						
	R2.						
	R3.						
	R4.						

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADO	PLAZO	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS MATE- RIALES Y HUMANOS	RESPONSABLES	COSTO
Relacionamiento con el contexto	R1.						
	R2.						
	R3.						
	R4.						

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADO	PLAZO	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS MATE- RIALES Y HUMANOS	RESPONSABLES	COSTO
Relacionamiento con la población objetivo	R1.						
	R2.						
	R3.						
	R4.						

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADO	PLAZO	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS MATE- RIALES Y HUMANOS	RESPONSABLES	COSTO
Relacionamiento con otras institu- ciones de forma- ción	R1.						
	R2.						
	R3.						
	R4.						

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADO	PLAZO	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS MATE- RIALES Y HUMANOS	RESPONSABLES	COSTO
Recuperación de la experiencia	R1.						
	R2.						
	R3.						
	R4.						