

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**



**Trabajo Final de Graduación
Modalidad Tesis**

Programas de Formación Profesional: su vinculación con el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas del INA Paraíso y Loyola en el 2009

**Estudiante
Melania Orozco Calvo
Carné A43850
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio
2013**

DEDICATORIA

Los éxitos no provienen de un momento determinado en el tiempo, son el resultado del camino recorrido, de los tropiezos y los aprendizajes.

Sin duda alguna, el esfuerzo permanente de mis padres y la decisión personal de alcanzar la meta propuesta, son los elementos claves para la conclusión de esta etapa en mi historia.

*Dedicado con gratitud a
Dalia Lorena Calvo Brenes y Claudio Gerardo Orozco Rosés.*

AGRADECIMIENTOS

*A mi colega y amiga incondicional Marcia Leiva Chacón,
porque estuvo presente en todo este camino desde su inicio,
porque padeció mis momentos de desmotivación y también mis alegrías.*

*A mi esposo Rafael Zúñiga Coto,
por creer en mí y brindarme su apoyo siempre que lo necesité.*

*A mi directora de tesis Orietta Zamora Rodríguez, por su dedicación y contribución
de conocimiento, y sobre todo por su paciencia.*

*A mis lectoras Nidia Morera y Jennifer Gutiérrez,
por su apoyo personal y profesional.*

*A los/as amigos/as y familiares
que de una u otra forma fueron parte de este proceso.*

Programas de Formación Profesional: su vinculación con el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas del INA Paraíso y Loyola en el 2009

Trabajo Final de Graduación sometido a consideración de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social.

Sustentante:



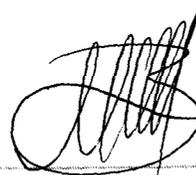
Melania Orazco Calvo

Aprobado por:



M.Sc. Marisol Rapso Brenes

Preside



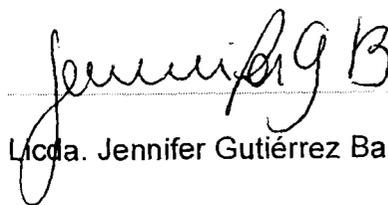
Lic. Marcos Chinchilla Montes

Profesor Invitado



M.Sc. Nidia Morera Guillén

Lectora



Licda. Jennifer Gutiérrez Barboza

Lectora



M.Sc. Orietta Zamora Rodríguez

Directora

INDICE GENERAL

Indice de Cuadros	vi
Indice de Gráficos	vii
Lista de Abreviaturas	viii
RESUMEN EJECUTIVO	9
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I	20
ESTADO DEL ARTE	21
Hallazgos del estado del arte	38
CAPITULO II	44
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	45
OBJETO DE ESTUDIO	47
OBJETIVO GENERAL	48
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	48
CAPITULO III	49
PROCESO METODOLÓGICO	50
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	50
POBLACIÓN PARTICIPANTE	55
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	58
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	65
CAPITULO IV	68
FUNDAMENTO TEÓRICO	69
NUESTRA PRIMERA CONSTRUCCIÓN SOCIAL: EL GÉNERO	70
Sistema patriarcal y capitalismo	70
Construcción de género: feminidad y masculinidad	73
FORMACIÓN PROFESIONAL	77
CONDICIONES DE VULNERABILIDAD	83
EMPLEO: ALGO MÁS QUE SER ASALARIADO	89

CAPITULO V	94
MARCO CONTEXTUAL	95
MARCO INSTITUCIONAL	100
Creación del INA	101
Marco Filosófico de la Institución	107
Estructura organizativa	109
Mujeres en la Formación Profesional	115
CAPITULO VI	120
VINCULACION EXISTENTE ENTRE LOS PROGRAMAS DE FORMACION PROFESIONAL Y EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ASOCIADAS A LA VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES GRADUADAS DEL INA	121
CAPITULO VII	157
CONCLUSIONES	158
RECOMENDACIONES	170
BIBLIOGRAFIA	177
ANEXOS	183

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Distribución de la Muestra para la Investigación.....	57
Cuadro 2: Categorías de Análisis	66
Cuadro 3: Programas de Formación Profesional impartidos por el INA CFP Loyola y CFP año Paraíso 2009	129
Cuadro 4: Personas graduadas de programas de formación profesional por sexo. Por centro ejecutor. Unidad Regional Cartago. Año 2009	130
Cuadro 5: Servicio de Formación Profesional y Capacitación Técnica. Matrículas de hombres y mujeres según sector económico y sector productivo. Año 2009	133
Cuadro 6: Matrículas por sexo según centro ejecutor. Año 2009	134
Cuadro 7: Porcentaje de participantes por sexo, según sector económico y sector productivo, INA. Año 2009	135
Cuadro 8: Cantidad de horas por cada Programa de Formación. INA 2009 ...	138
Cuadro 9: Edades de las mujeres graduadas de los CFP Paraíso y Loyola en el 2009, en porcentaje	147

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Programas de Formación Profesional Seleccionados	136
Gráfico 2: Razones por las que eligen "x" programa	137
Gráfico 3: Duración de los Programas de Formación Profesional escogidos por las mujeres egresadas. INA 2009	143
Gráfico 4: Porcentaje de empleo y desempleo antes de egresarse del INA	148
Gráfico 5: Porcentaje de empleo después de egresadas del INA. 2009 ...	149

Lista de Abreviaturas

- APIEG:** Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género
- BID:** Banco Interamericano de Desarrollo
- CENETUR:** Centro Nacional Especializado en Turismo
- CFP:** Centro de Formación Profesional
- IFP:** Instituciones de Formación Profesional
- IMAS:** Instituto Mixto de Ayuda Social
- INA:** Instituto Nacional de Aprendizaje
- INAMU:** Instituto Nacional de las Mujeres
- MEP:** Ministerio de Educación Pública
- MTSS:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- OFIM:** Oficina de la Mujer
- PASER:** Plan Anual de Servicios de Capacitación y Formación Profesional
- PEA:** Población Económicamente Activa
- PEI:** Plan Estratégico Institucional
- PYMES:** Pequeña y Mediana Empresa
- SIBDI:** Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información
- SIE:** Sistema de Intermediación de Empleo
- SINABI:** Sistema Nacional de Bibliotecas
- SINAFOR:** Sistema Nacional de Formación
- UNICEF:** Fondo de Naciones Unidas para la Infancia

RESUMEN EJECUTIVO

Orozco Calvo Melania (2013) **Programas de Formación Profesional: su vinculación con el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas del INA Paraíso y Loyola en el 2009.** Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Directora: M.Sc. Orietta Zamora Rodriguez.

Palabras clave: Formación Profesional. Empleo. Condiciones de Vulnerabilidad.

Género. INA.

El presente documento constituye una investigación modalidad tesis que tiene como objetivo analizar la vinculación existente entre los programas de formación profesional que imparte el Instituto Nacional de Aprendizaje y el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas del INA, Centros de Formación Profesional Loyola y Paraíso en 2009.

La inquietud por estudiar dicha vinculación surge a partir de las prácticas académicas realizadas en el cuarto y quinto nivel de la carrera de Trabajo Social, en las cuales se abordó el tema de género y pobreza, atendiendo mujeres usuarias del INA que manifestaron no haber cumplido sus expectativas una vez graduadas de los centros antes citados.

Comprender la manera en que Trabajo Social puede aportar al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres que se egresan de programas de formación profesional constituye una fuerte motivación para la sustentante, quien también se interesa por develar la importancia de esta disciplina en el marco institucional del INA.

Para poder alcanzar estos objetivos se estudiaron distintos aportes teóricos e investigaciones relacionadas con el tema durante la última década. Teóricamente, se

abordaron cuatro categorías de análisis para el desarrollo de la investigación: género, formación profesional, condiciones de vulnerabilidad y empleo.

Dentro de las cinco modalidades de formación y capacitación que ofrece el INA se escogió el servicio de "Programas de Formación Profesional" ya que conlleva mayor inversión de tiempo por parte de los/as estudiantes, y se esperaba que aporte mayores beneficios en sus condiciones de vida.

El universo de población fue de 355 mujeres graduadas de programas de formación profesional impartidos en dos Centros de Formación Profesional del INA (Loyola y Paraíso) en el 2009, las cuales fueron representadas por una muestra de 57 mujeres (27 de Loyola y 30 de Paraíso), a quienes se les realizó una encuesta de opinión; a partir de esta encuesta se seleccionaron 7 mujeres a las cuales se les realizó una entrevista a profundidad. Además, se realizaron seis entrevistas semiestructuradas con funcionarias del INA: encargada del CFP Loyola, encargada del CFP Paraíso, la Trabajadora Social de la Unidad Regional Cartago, la Jefe de Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, la Jefe de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, y la profesional en Psicología de la Asesoría de Desarrollo Social.

Dentro de las principales conclusiones a las que la investigación llega se encuentran:

- Un significativo porcentaje de las mujeres matriculan programas de formación profesional sólo por "hobbie", es decir, no hay interés en emplearse después de la formación. Esto se considera inapropiado, pues los recursos dirigidos a la formación profesional y el objetivo que persigue el Instituto Nacional de Aprendizaje es el de dar respuesta a la necesidad de capacitación y formación profesional para la población costarricense, con prioridad aquella que se encuentra en situación de vulnerabilidad; el "hobbie" no se encuentra dentro de este objetivo, y los recursos no se están aprovechando de la mejor manera.

- No existe seguimiento por parte de la institución a las usuarias que se han formado, con la finalidad de evaluar si los conocimientos adquiridos han llenado las expectativas planteadas por las mismas. Esto sería de gran importancia para la institución pues se podrían transformar o fortalecer los módulos otorgados, las estrategias metodológicas o los vacíos que la formación no llene a partir de las experiencias reales de las/os usuarias.
- El cuidado de personas dependientes como segunda limitante para emplearse demuestra que las atribuciones sociales impuestas a las mujeres sobre la responsabilidad de la maternidad y el cuidado tienen gran influencia en su desarrollo pleno como personas.
- Trabajo Social desde la Regional Cartago del INA trabaja alrededor de la asignación de ayudas socioeconómicas para los/as estudiantes, y la atención de personas en condición de vulnerabilidad referidas por otras instituciones. Hasta el momento no existe evaluación al proceso para otorgar las ayudas económicas, lo cual permitiría identificar oportunidades de mejora al sistema de calidad del INA, el mismo caso para la atención de las poblaciones prioritarias.

INTRODUCCIÓN

Según como se organice la lógica de la producción se organiza la lógica del Estado, el tipo de Estado y la orientación de la política social que éste implemente para darle respuesta a la cuestión social. Así es como opera la contradicción capital/trabajo, la relación existente entre fuerzas productivas y dueños de los medios de producción genera desigualdades, pobreza, desempleo y necesidades sociales, que posteriormente se convierten en demandas de la población. En estas manifestaciones de la cuestión social es donde entra a jugar un papel importante el Trabajo Social, profesión que por medio de las Políticas Sociales, genera acciones y condiciones con orientación a atenuarlas y erradicarlas.

Las organizaciones productoras de servicios sociales son la objetivación más clara de la “aplicación” de la política social en Costa Rica, ya que es mediante las instituciones públicas o privadas, que se trabaja por la satisfacción de necesidades básicas de la ciudadanía y su desenvolvimiento dentro de la sociedad.

Monge y Rivera (2005) plantean que las políticas sociales que se implementan dentro de estas organizaciones, no deben limitarse a la producción de un servicio únicamente, sino a brindar condiciones que disminuyan la vulnerabilidad de las poblaciones que atienden.

De acuerdo con Murillo (2004), dentro de esas demandas a las que el Estado debe dar respuesta se encuentra la generación de empleo, y una alternativa consignada para ello, es la formación profesional para la población. Sin embargo, dicha formación profesional se encuentra íntimamente ligada a los intereses del mercado, es decir que responde a la necesidad de mano de obra calificada que requiere el sector productivo.

Esta problemática se inserta dentro de las características de la sociedad capitalista, donde “*se necesita cada vez menos del trabajo estable y cada vez más de las diversas formas de trabajo parcial o part-time, “tercerizado”* (Antunes, 2001, p. 14). Agrega este autor, que dicha empleabilidad es cada vez más parcial, temporaria, precaria, subcontratada y mal pagada.

Es por ello que adquiere importancia el análisis, evaluación, reorientación y/o fortalecimiento de los servicios institucionales públicos y privados, relacionados con las políticas de formación y capacitación, ya que se convierten en pilares fundamentales en los que se basa el Estado para dar respuestas ante estas necesidades sociales.

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es la institución pública creada para dar respuesta a una de estas necesidades: la capacitación y formación para la población costarricense, prioritariamente aquella que se encuentra en situación de vulnerabilidad; propiciando espacios para que las personas puedan incorporarse al sistema productivo nacional, y así, mejorar sus condiciones de vida, según lo establece la Ley N°6868¹.

Dentro de su atención se encuentran poblaciones como los/as jóvenes a partir de los 15 años de edad, las personas indígenas, las personas privadas de libertad, las personas adultas mayores, adolescentes madres y las mujeres en desventaja social; todas ellas denominadas por el INA como “*poblaciones de interés institucional*”.

Esta última población ha tenido un aumento en su participación en Costa Rica dentro de los sectores productivos; sin embargo, al ser las mujeres sujetas históricas de una realidad con condiciones generadoras de situaciones violatorias de derechos humanos, que se maximizan en ellas por encontrarse en una sociedad capitalista y patriarcal, son colocadas en situación de desventaja y exclusión social.

¹ Ley de creación del INA.

Según apunta el Programa Formujer de la Organización Internacional del Trabajo, las mujeres han logrado aumentar su cuota de participación en el mundo laboral, sin embargo, esto no ha sido sinónimo de mejores condiciones de vida para ellas y sus familias, ni ha significado mejores niveles educativos. (Programa Formujer 2001, citado en Zamora; 2009)

En el 2008, la OIT lanzó un nuevo estudio titulado "*Las mujeres en el mercado de trabajo*", el cual verifica esta información, apuntando que a pesar de algunas señales de progreso en términos de igualdad de género durante los últimos 15 años, todavía existe una gran brecha entre hombres y mujeres con respecto a oportunidades de trabajo y calidad del empleo, específicamente se detalla:

"Si bien hemos visto progresos en algunas áreas desde que se realizó la conferencia de Beijing, y si bien más mujeres están eligiendo trabajar ahora que antes, las mujeres todavía no gozan de los mismos beneficios que los hombres en el mercado del trabajo"

(OIT, 2008)

Sumado a esto, Aguilar, Marín, Montero, Obregón y Villalobos (1990), consideran que la sociedad patriarcal limita a las mujeres, no sólo en el sector productivo, sino también en esferas sociales como la educación y la participación social.

Las mujeres en el actual contexto mantienen una posición de vulnerabilidad pues "*están situadas en la encrucijada entre la producción y la reproducción, entre la actividad económica y el cuidado y atención de los seres humanos y por lo tanto, entre el crecimiento económico y el desarrollo humano. Ellas son trabajadoras en ambas esferas: las más responsables y por lo tanto las que arriesgan más, las que sufren cuando las dos esferas funcionan de manera opuesta y las más conscientes de la necesidad de una mejor integración entre las dos*" (Villarreal, 2003, p. 76).

Entendiendo también la condición de pobreza como una desventaja social resultado de la contradicción generada en el sistema capitalista, se evidencian aquí dos situaciones que colocan a las mujeres en desventaja o exclusión social: su condición de ser mujer en un sistema patriarcal y en condición de pobreza.

En Costa Rica “se enfrenta una creciente “feminización de la pobreza”, que indica que las mujeres se encuentran expuestas a la pobreza, en tanto que los hombres no se perciben tan afectados. Este hecho se ha agudizado por el creciente número de mujeres jefas de hogar. Lo que hace que la pobreza en Costa Rica tenga rostro femenino” (Zamora, 2009, p. 36).

Juliana Martínez (2008), en su investigación sobre la seguridad social y la equidad de género, presenta ocho desafíos que las mujeres afrontan actualmente:

1. *“Reducción de las brechas de ingreso.*
2. *Aumento del aseguramiento propio entre las mujeres.*
3. *Reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como tal y criterio de acceso a la seguridad social.*
4. *Financiamiento empresarial global de las licencias por maternidad.*
5. *Caracterización de la “ruta crítica” de acceso a la seguridad social.*
6. *Seguimiento y rendición de cuentas acerca de la reducción de cobertura del aseguramiento no contributivo.*
7. *Modificación de forma de cálculo de pensiones del segundo pilar.*
8. *Construcción de coalición que actúe como contrapeso ciudadano a las decisiones que se toman –y las que no se toman– desde la seguridad social.”*

Para enfrentar estas condiciones de vulnerabilidad dentro de la población costarricense, el INA cuenta con un Plan Estratégico Institucional (PEI) que se compone de 11 políticas, cada una con objetivos y acciones específicas. Como primera política estratégica se establece la *“Creación de los mecanismos que faciliten la accesibilidad a los servicios de formación y capacitación profesional de los sectores de población más vulnerables, propiciando la igualdad de oportunidades y la atención de grupos específicos”*, y como acción específica menciona la atención a mujeres en condiciones de desventaja social, basada en la Ley 7769 Ley de Atención a las Mujeres en Condición de Pobreza. (PEI 2007-2010, INA).

Para esto, la institución brinda servicios de capacitación técnica y formación profesional bajo cinco modalidades, a saber: programas de formación profesional, módulos de capacitación técnica, asistencia técnica, certificación de competencias laborales y acreditación.

Interesa enfocarse en los programas de formación profesional, que son aquellos planes de estudio compuestos por módulos requeridos para la formación de una figura profesional, según el nivel de competencia requerido en el mercado del empleo. Esto debido a que es la modalidad que conlleva mayor inversión de tiempo por parte del estudiantado, y por tanto se esperaría que aporte en las personas mayor conocimiento en el campo de estudio, mejores posibilidades de acceso laboral y mejores condiciones de vida.

En Costa Rica, las metas planteadas para el período 2006-2010 establecen la reducción de la pobreza y la desigualdad, así como el incremento del empleo (MIDEPLAN 2007). Para el periodo del 2011-2014 el Plan Nacional de Desarrollo se basa en articular políticas sociales alrededor de los sectores más vulnerables y rezagados (niñez y personas adultas mayores, personas en condición de pobreza extrema, con bajo nivel de educación y calificación, comunidades con menores niveles de desarrollo social), aprovechando al máximo la institucionalidad y recursos ya

existentes, y ampliando y diversificando la oferta de servicios de atención y seguridad social (MIDEPLAN, 2010).

Las 5 metas establecidas fueron:

1. Aumentar la producción y mejorar la competitividad del país.
2. Reducir el desempleo y atender integralmente a hogares en extrema pobreza.
3. Mejorar las condiciones de seguridad
4. Consolidar el posicionamiento ambiental del país, con una matriz energética sostenible y un desempeño ambiental óptimo.
5. Modernización del Estado.

Esta aproximación al contexto social y económico de las condiciones que enfrentan las mujeres, es una de las motivaciones que genera la elección del tema para esta investigación; se destacan también otras razones tales como los primeros acercamientos a la problemática, y la formación de la sustentante respecto al tema, los cuales se describen a continuación.

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica posee un programa de formación académica que dura 5 años. En el cuarto año de carrera se realiza una práctica académica llamada Gestión de Servicios Sociales, en ella se presenta la necesidad de conocer de qué manera el Trabajo Social puede contribuir en los procesos de gestión que se articulan al quehacer en una institución estatal. En el caso de la sustentante, se realizó en la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM), en el cantón de Oreamuno; donde se trabajó con mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

De allí nace la primera motivación. La OFIM sirve de puente con otras organizaciones para formar redes de apoyo con las usuarias, entre esas redes se encuentra el Instituto Nacional de Aprendizaje. En las intervenciones realizadas con las mujeres que habían recibido formación por parte de este instituto, se visualizaron factores influyentes en su

acceso o no al mercado laboral para mejorar sus condiciones de vida, entre ellos el cuidado de sus hijos/as, las labores domésticas y los cursos ofrecidos.

Sobre estos últimos, algunas mujeres manifestaron que se impartían a 7 u 8 mujeres pertenecientes al mismo barrio, lo que impedía que existiera una competencia justa a la hora de establecer sus negocios de trabajo. Por ejemplo: si en la misma cuadra se capacitaban 5 mujeres en panadería, resultaría poco productivo que hubiesen 5 negocios iguales ubicados tan cerca uno del otro. Este fue uno de los hallazgos más importantes para motivar a realizar una investigación sobre el tema.

El siguiente año, el 5to de carrera en Trabajo Social, se realiza otra práctica dedicada al Diseño y Análisis de Servicios Sociales. Para dicha práctica, la sustentante eligió el Instituto Nacional de Aprendizaje Unidad Regional Cartago, por considerarse un espacio de formación profesional para mujeres, algunas de ellas en condición de vulnerabilidad.

Entre las conclusiones a las que se llegó al finalizar la práctica se encuentra que la mayoría de las personas que atiende el INA son mujeres, y que no existe una intervención específica para mujeres en condición de pobreza, únicamente un control estadístico sobre población "vulnerable" o en desventaja social. Por lo que el producto final de la práctica consistió en proveer una base teórica que permitiera comprender la situación de las mujeres en condición de pobreza desde el INA Unidad Regional Cartago, para contar con elementos conceptuales y referentes que orienten la atención a esta población.

En razón de que el Trabajo Social se enmarca dentro de la generación de acciones y condiciones para erradicar las manifestaciones de la cuestión social por medio de las políticas sociales, y que son las organizaciones productoras de servicios sociales la objetivación de dichas políticas; siendo el INA una de estas organizaciones que tiene como parte de su razón de ser el mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables, surgen los siguientes cuestionamientos: ¿Colabora el

quehacer del/a Trabajador/a Social en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para la formación profesional y el acceso al mercado laboral? ¿Qué aspectos podría aportar esta disciplina para alcanzar esa igualdad de oportunidades?

Finalmente, interesa investigar este tema para comprender de qué manera el Trabajo Social aporta al mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables, específicamente las mujeres, y su importancia desde el quehacer del Instituto Nacional de Aprendizaje.

De esta manera, la presente investigación busca estudiar la vinculación existente entre los programas de formación profesional que imparte el Instituto Nacional de Aprendizaje con el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas en el 2009. Interesa determinar si efectivamente, en el caso de las graduadas de los Centros de Formación Profesional Loyola y Paraíso, la formación recibida les permitió tener mejor acceso y permanencia en el empleo, las condiciones de ese empleo, las condiciones del ingreso y su impacto en las condiciones de vida y familia.

CAPITULO I

ESTADO DEL ARTE

Para realizar una recuperación de la información sobre lo que se ha investigado con respecto al tema de interés, se presenta el siguiente estado del arte, sustentado en la búsqueda de investigaciones vinculadas con esta temática. Éste contempla investigaciones que se relacionan con temas de género, mujeres en condición de vulnerabilidad, formación profesional, permanencia e incorporación al mercado laboral.

La información recopilada proviene de investigaciones que plantean, en términos generales, si el problema de investigación ya ha sido abarcado por otros/as autores/as, así como la manera en que ha sido comprendido.

Los documentos investigados aparecen por orden de publicación, del más reciente al más antiguo.

Orietta Zamora Rodriguez (2009) “La Formación Profesional en Costa Rica: El caso del Núcleo Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje”. Tesis para optar por el grado de Magister Scientiae en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social.

Esta tesis tiene como objeto de estudio las transformaciones de la formación profesional impartida por el INA en Costa Rica durante el período 1965-2007y su incidencia en el núcleo Turismo en el marco de la política de empleo.

La población participante en este caso fueron 566 personas egresadas del CENETUR² durante el período comprendido entre el año 2004 y el 2007; y el instrumento que se utilizó para la obtención de información de las personas egresadas fue la encuesta telefónica, con ítems cerrados en su mayoría y otros abiertos.

² Centro Nacional Especializado en Turismo

Para alcanzar el objetivo mencionado plantea una investigación de tipo analítica-descriptiva, basándose en la revisión y análisis de fuentes bibliográficas y documentales sobre las condiciones sociales, políticas y económicas que favorecieron el origen y transformación de la formación profesional en Costa Rica. Así como también la revisión de los Planes Nacionales de Desarrollo desde 1964 hasta el 2007.

Al respecto, apunta que los sistemas de formación profesional son un tema de interés en el país, y que han sufrido procesos de modificaciones en el marco de la transformación del Estado costarricense y sus cambios estructurales, además dicha formación profesional se ve influenciada por la adquisición de nuevas tecnologías, la centralización de la oferta formativa, los cambios curriculares, entre otras.

Esta autora parte de la comprensión del capitalismo como moldeador de la estructura de la sociedad, dividiendo esta en dos clases, y condicionando entonces todas las relaciones sociales que la rodean: religiosas, artísticas, políticas, económicas, otros/as.

Considera a la división del trabajo como una expresión económica de carácter social en un contexto alienante, donde es el Estado la autoridad suprema dentro de los territorios nacionales, y quien debe velar por la garantía del cumplimiento de los derechos (entre ellos la formación profesional), percibidos estos últimos como el conjunto de condiciones que permiten el desarrollo de la persona.

Visualiza las políticas sociales, como el conjunto de procedimientos técnico-operativos, que requieren de agentes técnicos para su gestión, por lo tanto, constituyen un mercado de trabajo para el Trabajo Social.

En cuanto a los aportes a esta propuesta, Zamora afirma que a pesar de que se ha logrado abrir espacios de participación de las mujeres en el mundo laboral, continúan siendo discriminadas por el sólo hecho de ser mujeres, por tal motivo, se incorporan a ocupaciones reconocidas como femeninas, las cuales –en comparación con otras profesiones- son menos remuneradas, ya que en su mayoría se han ubicado en

“ocupaciones no calificadas”, como por ejemplo comercio y servicios. Esto también permitirá valorar la oferta formativa ofrecida por el INA en los programas dirigidos a las mujeres.

Zamora apunta que existe una feminización de la pobreza, refiriéndose al estudio realizado por el INAMU en 2002, donde se indica que las mujeres se encuentran expuestas a la pobreza debido al agudizado crecimiento en el país de las jefas de hogar.

“se enfrenta una creciente “feminización de la pobreza”, que indica que las mujeres se encuentran expuestas a la pobreza, en tanto que los hombres no se perciben tan afectados. Este hecho se ha agudizado por el creciente número de mujeres jefas de hogar. Lo que hace que la pobreza en Costa Rica tenga rostro femenino” (Zamora, 2009, p. 36).

Sin embargo, respecto a este tema de género, no hace referencia dentro de sus conclusiones, ni lo relaciona con la formación profesional ofrecida dentro del INA, ni con el acceso al mercado laboral para una mejora en las condiciones de vida.

Señala la autora, que la formación profesional se encuentra dirigida principalmente hacia la población joven, ya que se considera una opción que les permite el aprendizaje de un oficio y la incorporación al mundo del trabajo y con ello mejorar sus condiciones de vida.

Dentro de las conclusiones a las que Zamora llega se destacan:

- La función social del INA, responde a la capacitación y formación de personas, preferiblemente de escasos recursos, para que puedan optar por un empleo, sin embargo, el INA responde a los intereses de los empleadores, quienes en mucho, determinan los contenidos de la oferta curricular.

- Aunque el INA beneficia a población en desventaja social, procurando su formación técnica y para que accedan a un puesto de trabajo, a la vez cede a los intereses del capital y favorece el enriquecimiento de los que más tienen o los dueños de los medios de producción.
- La formación profesional constituye una herramienta de capacitación y formación que favorece la preparación en el aprendizaje de un oficio que permite incorporarse al mercado de trabajo y mejorar las condiciones de vida.
- En la investigación realizada (43 años estudiados), no existe una política de empleo de Estado que logre atender el tema del empleo integralmente articulado en Costa Rica.
- Desde el Trabajo Social, se puede gerenciar la política pública en materia de empleo, específicamente la formación profesional, por sus destacadas competencias profesionales, académicas y por su historicidad o trayectoria en el campo social, ofreciendo importantes aportes desde este espacio profesional y enriqueciendo la formación técnica en Costa Rica.

Convenio entre el INAMU y el Programa Estado de la Nación (2009). “Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral en Costa Rica”. Costa Rica

Este documento es un informe elaborado entre el Programa Estado de la Nación y el INAMU en octubre de 2009 bajo el objetivo de informar en materia de calidad de empleo, inserción en empleos formales, jornadas completas, respeto de salarios y seguridad social.

Se basaron en las principales tendencias de los últimos 10 años sobre el empleo femenino, formal e informal, y caracterizaron el tipo de inserción; la metodología utilizada fue la revisión, análisis y síntesis de datos, estadísticas y documentos sobre el tema, esto con base en las Encuestas de Hogares.

Su investigación parte mencionando que en los años 70 la participación femenina en el mercado laboral era menor al 20%, y que ha venido en aumento hasta alcanzar su máximo en el 2008 con un 41,7%.

Este estudio cita a Abramo (2005); quien reconoce que la condición de género es un fuerte determinante de situaciones de pobreza y vulnerabilidad, pues los patrones culturales desincentivan el trabajo femenino.

Entre los principales hallazgos a los que el informe llega se encuentran:

- Ha mejorado la calidad del empleo femenino, sin embargo persisten problemas de precariedad laboral, jornadas parciales, inestabilidad, no aseguramiento y bajas remuneraciones.
- En el período estudiado se crearon un promedio de 52000 empleos por año, de los cuales el 46% corresponde a mujeres, sin embargo los puestos de trabajo para estas fueron servicio doméstico, comercio, enseñanza, intermediación financiera, transporte, hoteles y restaurantes. La mayoría de estos a nivel técnico, seguido por ocupaciones no calificadas, ocupaciones de ventas, las profesionales, y el apoyo administrativo.

Leiva Fernández Áurea, Mora González Yancy y Salazar Rodríguez Évelyn. (2007). **Capacitación Técnica Dirigida a los Integrantes de las Micro, pequeñas y medianas empresas de Pérez Zeledón, período 2002-2004.** Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.

Esta investigación busca analizar la percepción de los/as miembros/as de las PYMES de Pérez Zeledón sobre el impacto que la capacitación técnica brindada por el INA en la Unidad Regional Brunca ha generado en sus condiciones de vida y trabajo durante el período 2002-2004, todo con el fin de identificar las acciones que desde Trabajo Social se pueden implementar para contribuir con el fortalecimiento de dichas empresas.

La población que forma parte de este estudio correspondió a las personas propietarias, administradoras y trabajadoras de las PYMES (empresas con 100 empleados o menos) ubicadas en los 11 distritos de Pérez Zeledón, que han participado en al menos un programa de capacitación en el INA en el período citado.

Las autoras conceptualizan “impacto” como los cambios o resultados producidos a corto, mediano o largo plazo en las condiciones de vida y de trabajo y a estas últimas las definen como las características de las personas y la forma en que se desenvuelven en el ámbito económico, laboral, familiar y social.

No se hace mención al enfoque del que parten las autoras para realizar la investigación, pero sí apuntan que el método utilizado es el “etnográfico”, pues permite realizar estudios descriptivos de programas y proyectos de desarrollo vinculados a los procesos en las instituciones y agrupaciones.

Entienden capacitación como el conjunto de acciones tendientes a especializar a las personas para el trabajo en diferentes áreas, brindando sistemáticamente un conjunto de contenidos teóricos, prácticos y axiológicos a quienes no poseen conocimientos previos en áreas específicas.

Los instrumentos utilizados para la recolección de los datos son dos cuestionarios contruidos a partir de las escalas Likert, dirigido uno hacia los/as administradores/as o dueños/as, y otro hacia los/as trabajadores/as.

Las principales conclusiones son las siguientes:

- Las PYMES analizadas constituyen alternativas de empleo con gran potencial de elevación de la productividad, ampliación del mercado de trabajo, generación de ingresos económicos y por consiguiente la posibilidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus miembros.
- Existe amplia brecha entre el número de hombres con respecto al de las mujeres trabajadoras en las empresas, y los puestos de estas son únicamente a nivel operativo.
- La capacitación que brinda el INA Unidad Regional Brunca ha producido algunos cambios en las condiciones productivas y económicas de los/as administradores/as o dueños/as de las empresas, más no así en los/as funcionarios/as de éstas, ya que estos/as mismos/as apuntan que los beneficios fueron a nivel de producción de la empresa, procesos de trabajo y productividad, lo cual impactó sólo las altas jerarquías.
- La capacitación técnica brindada por el INA Unidad Regional Brunca en el período 2002-2004 no ha generado un impacto positivo en las condiciones de vida y trabajo de la mayoría de los miembros de las PYMES en estudio.

Burns, Sandra (2006) El papel de la mujer como líder y su impacto en el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. Trabajo Final de Graduación. Universidad Estatal a Distancia

Este Trabajo Final de Graduación es un ensayo sobre el liderazgo femenino dentro de las pequeñas y medianas empresas, y como este las ha impactado. Para ello recurre a la observación, al análisis de medios de comunicación escritos y entrevistas; entre estas últimas se encuentra el Coordinador de la Unidad de Gestión del Programa IBERPYME, la Directora de la Comisión Nacional de Valores, el Gerente de la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, y 4 mujeres que ella cataloga como "empresarias exitosas".

La autora no especifica cuál es su enfoque de análisis.

Menciona un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo en el 2001, el cual apunta que a pesar de que un número significativo de mujeres adultas trabajan, la mayoría de ellas aún no han logrado cargos de autoridad en sus lugares de empleo.

Esta afirmación la complementa incorporando que *"los esfuerzos que las mujeres han venido realizando a través de los años, en cuyos casos la capacidad y preparación estaban cimentados en la voluntad de servir, en la intuición y en la manera innata de dirigir e identificar las fortalezas de cada persona, reflejan logros que inspiran a seguir explorando terrenos que solo permiten ver hacia delante."* (Burns, 2006, p. 5)

Entre las conclusiones a las cuales llega después de su estudio se encuentran:

- Son muchas las mujeres dueñas de las PYMES, en la mayoría de los casos han surgido por la necesidad de un ingreso económico y después la microempresa se va convirtiendo en un instrumento que se puede amoldar y hacer crecer.

- Las PYMES han demostrado ser más flexibles para adaptarse a las condiciones tan cambiantes del mercado. Igualmente, la mujer cuenta con la facilidad de reacomodarse y adaptarse a situaciones diferentes.
- Son más las mujeres que se dedican a prepararse académicamente y a obtener un título universitario, de manera que pueda estar preparada para competir por un puesto de autoridad en la organización.
- Las puertas de las universidades y otros centros educativos están abiertas ante la necesidad de querer prepararse académicamente para poder competir por un puesto en una empresa.

Monge Abarca, Isabel Cristina; y Rivera Jiménez, Marta Eugenia (2005) **Escenarios de la pobreza: convergencias y divergencias, por grupo etáreo y género de personas usuarias de los servicios sociales del IMAS, residentes en zonas urbanas del Cantón Central de Cartago.** Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.

Esta tesis tiene como objeto de estudio las convergencias y divergencias en las concepciones de las personas en condición de pobreza que son usuarias del IMAS en Cartago, cantón central. Como “convergencias” entienden las coincidencias entre las respuestas expresadas por las personas sujeto de estudio; el término “divergencias” no se conceptualiza.

Las investigadoras delimitaron la zona urbana del Cantón Central de Cartago, como el área geográfica para la ejecución del trabajo de campo, escogieron 38 personas usuarias del IMAS registradas en el Sistema de Información sobre Población Objetivo de la misma institución y bajo los criterios de: ser usuario/a del IMAS, vivir en la zona

urbana del Cantón Central de Cartago y su ubicación en la categoría I (pobreza extrema) ó II (pobreza) según el SIPO

Las autoras parten del enfoque de exclusión social, lo que consideran, les aporta una mejor comprensión de la pobreza no sólo como carencias materiales sino también como carencias simbólicas.

Consideran los derechos humanos como la plataforma para lograr una inclusión verdadera dentro de la sociedad. Además, permiten desarrollar y emplear cabalmente las cualidades humanas, la inteligencia, el talento y la conciencia, para satisfacer las necesidades.

En cuanto a la concepción de pobreza, parten de la exclusión social para explicarla. Apuntan que el concepto de exclusión incluye diversos escenarios de la pobreza, que contienen aspectos económicos (carencia de ingresos), institucionales, sociales, políticos, culturales, así como los mecanismos y procesos institucionales que contribuyen a que ciertos grupos sociales o personas no disfruten de las mismas oportunidades de integración económica y social que otros.

Finalmente, como parte del enfoque en el que se basan, consideran los derechos humanos y libertades fundamentales, como todas aquellas condiciones que permiten desarrollar y emplear cabalmente las cualidades humanas, la inteligencia, el talento y la conciencia, todo para satisfacer necesidades.

Como conclusiones, se destacan las siguientes:

- Existe mayor cantidad de convergencias entre las concepciones (conceptos, causas, consecuencias y soluciones) expresadas por las personas sujetos de estudio, que divergencias.

- Se develó la existencia de dimensiones estructurales y psicosociales concatenadas, que de acuerdo con los resultados del trabajo de campo, no hacen distinción entre grupo étnico y el género, es decir que más que al hecho de ser hombre o mujer, o pertenecer a un determinado grupo étnico la pobreza los afecta como seres humanos.
- Como parte del resultado del trabajo de campo, las personas sujeto de estudio expresaron que las personas pobres no desean un Estado paternalista, todo lo contrario, desean un Estado que provea a la población las condiciones económicas, sociales, políticas, que propicien igualdad de acceso a las oportunidades necesarias, de manera que puedan desarrollar sus capacidades plenamente, en consecuencia superar por sí mismas la pobreza y la exclusión.
- En la formulación de la política social se omite- como corresponde a la lógica de un Estado Neoliberal-incorporar el carácter estructural de la pobreza, de manera que las acciones se dirijan a atacar su origen y de esta forma construir condiciones sociales para que las personas cuenten con los medios necesarios, para reproducir dignamente sus condiciones de existencia. Se concluye que existe una separación entre la teoría y la práctica del IMAS y sus funcionarios, respecto a las concepciones y tratamiento de la pobreza.

Murillo Gutiérrez, Víctor Julio (2004). **Evaluación del impacto social y económico de la capacitación en los graduados del Taller de ebanistería del Centro de Formación del INA en Alajuela, del período 1995-2000.** Proyecto de graduación para optar por el grado de Licenciado en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración de Programas de Educación No Formal. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Este proyecto busca evaluar el impacto que tiene la formación profesional brindada en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), en las condiciones de vida de las personas egresadas del Taller de Ebanistería para verificar los beneficios obtenidos de la formación profesional.

La investigación se realizó con 14 graduados del programa de Ebanistería del Centro de Formación Taller Público de Alajuela, que tenían instalada su microempresa entre el período de 1995 y el año 2000. Dicho programa inició en 1987 y recibe tanto a hombres como mujeres mayores de 15 años.

Se utilizó la técnica del cuestionario aplicado a todas las personas egresadas; la entrevista estructurada a la directora del centro de formación, al colaborador de área asignado, al colaborador en el área de maderas, a un instructor de dibujo y uno de ebanistería.

El investigador parte de la formación profesional como marco de estudio, considerándola como un recurso idóneo para proporcionar a los grupos de población menos favorecidos alternativas de mejoramiento en las condiciones de empleo o ingresos económicos.

Indica que desde hace mucho tiempo en Costa Rica, el aprendizaje está muy ligado a la demanda del sector productivo, el cual se encuentra entrelazado con el ámbito social; esto reafirma que la educación responde a la necesidad de mano de obra calificada que requiere el sector.

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) responde mediante la capacitación a las necesidades de mano de obra que el mercado requiere, por ello, impulsa la formación profesional en áreas específicas durante un período de tiempo determinado, esto con el fin de ofrecer servicios competitivos que permita el desarrollo económico del Estado.

Debido al deterioro de las condiciones de vida, desde el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) se desarrollan programas dirigidos a personas en condición de vulnerabilidad para que se capaciten y posteriormente puedan insertarse al mercado laboral y a partir de esto mejorar su calidad de vida.

Las conclusiones más sobresalientes de esta investigación son:

- Los/as microempresario/as están satisfechos/as con la capacitación recibida en el INA, sin embargo muchos/as de ellos/as han recibido otras capacitaciones complementarias y han mejorado su nivel de escolaridad.
- La capacitación recibida les ha permitido mejorar su calidad de vida y la de su familia, sin embargo, son muchas las limitaciones que enfrentan para formar una microempresa, la principal es el factor económico.

Fernández Vargas, Xinia (2002) **Influencia de la socialización genérica en la construcción de representaciones sociales asociadas a la identidad profesional en Trabajo Social**. Tesis sometida a consideración para optar por el grado de Magister Scientia en Trabajo Social con énfasis en investigación. Universidad de Costa Rica

Esta autora realiza una investigación de carácter exploratorio y comparativo, partiendo desde una perspectiva de género y de la teoría de las representaciones. Como población participante colaboraron 7 profesionales licenciados/as en Trabajo Social con edades entre los 34 y 50 años.

El objetivo de su investigación es analizar la influencia que tiene la socialización genérica en la construcción de las representaciones sociales asociadas a la identidad profesional de las y los trabajadores sociales.

Entiende socialización genérica como *“los procesos a través de los cuales mujeres y hombres somos contruidos socialmente”* (Fernández, 2002 pag 19). Representaciones sociales como las *“formas de conocimiento del sentido común que permiten a las personas aprehender e incorporar en su existencia cotidiana los conceptos de la realidad en que están inmersas...”* (Fernández, 2002, p.20) y la identidad profesional como el *“proceso que se deriva de la interrelación de las características y funciones propias de una profesión”* (idem)

Fernández considera que el género es uno de los principios estructuradores básicos de nuestras sociedades. Lo percibe como una construcción cultural que define qué es lo apropiado para las mujeres y los hombres, ante lo cual las personas no somos receptoras pasivas de esa realidad en la que nos desenvolvemos.

De esa forma, ese marco que regula las formas de relación entre las personas, es que operacionaliza el imaginario social, el cual se plasma en nuestras elecciones de vida y en las pautas que la rigen. (Fernández, 2002, p. 61).

Con la realización de su investigación, algunas de sus conclusiones son:

- Los mecanismos de socialización definen las reglas con que se rige la vida cotidiana.
- Las historias de vida de las y los participantes reflejan la fuerza del mandato ideológico patriarcal, que a la vez nos envuelve en una red que afecta negativamente a todas las personas que formamos parte de las sociedades regidas por este esquema, nos entrena para que sigamos reproduciéndola.

- Las personas profesionales en Trabajo Social también son producto de una estructura social asimétrica relativa a la socialización genérica.

A pesar de que esta investigación refiere al estudio de una población en específico (las personas profesionales en Trabajo Social), se rescata de ella el aporte teórico que la autora realiza, pues denota la influencia de la socialización genérica tanto en la oferta de las instituciones académicas, como en la escogencia de las profesiones por parte de las personas.

Aguilar, Evelia; Marín, Aracelly; Montero, Grace; Obregón, Aneth y Villalobos Yolanda (1990) Modelo Teórico Metodológico del Programa de Formación Profesional para la Mujer. Seminario para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.,

Este trabajo final de graduación estuvo dirigido a recuperar aspectos fundamentales que vinculaban la capacitación de las mujeres con ocupaciones asociadas tradicionalmente su rol, para lo cual, analizaron el Programa de Formación Profesional para la Mujer impartido por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Buscan analizar la metodología utilizada por el INA para la atención a la mujer en los Talleres Públicos, y el impacto que este pueda tener sobre su situación inicial.

Para realizar dicho análisis, las autoras partieron de cuatro categorías fundamentales: Estado y Política Social, Estado y la problemática de las mujeres, la educación de adultos y Trabajo Social.

Con respecto al Estado y Política Social se realiza un recorrido histórico de las transformaciones que el Estado ha sufrido, con el fin de evidenciar la articulación existente entre éste y la Política Social puesto que el Estado debe responder a las

demandas y/o necesidades de la población, para ello, se formulan las Políticas Sociales que son operacionalizadas a través de las instituciones de bienestar social.

Sobre las mujeres y el Estado, entre sus principales aportes se identifica la contextualización de la situación de las mujeres en América Latina evidenciando la opresión vivida, colocándola en el papel de ser y servir a otros así como reproductora de la especie, por lo que resulta necesario replantear el rol que desempeñan en la sociedad.

Las autoras parten de la consideración de la educación como elemento de movilidad social ya que indican que ésta permite el desarrollo integral de las personas, por ello, la educación de adultos se considera importante pues brinda una motivación para salir adelante ya que las personas reconocen y comprenden su realidad.

Con respecto al Trabajo Social, apuntan que los/as profesionales en Trabajo Social transforman la realidad, lo cual permite generar cambios en la vida de las personas. Dicha transformación surge como resultado de la investigación y del análisis.

La población de estudio fueron 2831 mujeres usuarias de los talleres públicos del INA en Mora, Zetillal y Alajuela durante 1988 y 1989; escogidas según criterios como ubicación geográfica, facilidad de acceso, procedencia, nivel de escolaridad, edad, estado civil, ocupación, nivel de ingreso, otras.

Para identificar la importancia y las deficiencias de la capacitación ofrecida por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las autoras recurrieron al uso de técnicas e instrumentos como la investigación bibliográfica, el análisis de documentos, la realización de entrevistas, entre otras.

Como resultado principal de esta investigación se evidencia que la socialización genérica es una limitante para las mujeres ya que normalmente se les educa para dedicarse a actividades domésticas, lo que genera que no se inserten al mercado

laboral; no obstante, hay mujeres a quienes mantenerse en el hogar no les satisface por eso recurren a la capacitación impartida por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) con el fin de aportar económicamente a su hogar, además de considerarlo un medio de superación personal.

Las principales conclusiones son:

- El Estado promueve instituciones de bienestar social con la finalidad de mantener el orden social establecido y evitar conflictos entre los grupos sociales.
- Existe la necesidad de abrir espacios para las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad como lo son la economía, la política y lo social con la finalidad de romper con la discriminación de la que ha sido víctima históricamente.
- Proponen la capacitación como una herramienta que posibilita a las mujeres el desarrollo de sus habilidades y sus potencialidades, lo que le permitiría desarrollarse de una manera integral; sin embargo, reconocen que dicha capacitación no responde a las necesidades inmediatas de las mujeres.
- No existe un seguimiento por parte de la institución a las usuarias que se han capacitado, con la finalidad de evaluar si los conocimientos adquiridos han llenado las expectativas planteadas por los mismos.
- Se concluye que la capacitación tiene como propósito que las mujeres aprendan un oficio para incorporarse al mercado laboral aunque no garantiza percibir un salario que satisfaga adecuadamente sus necesidades; lo que evidencia la lógica del mercado ya que al vincularse a actividades productivas beneficia la acumulación de riqueza a los dueños de los medios de producción.

- Con respecto al quehacer del/la profesional en Trabajo Social, las autoras manifiestan que no se ha estructurado una forma de intervención con funciones y tareas acordes a la problemática que enfrentan las mujeres que asisten a capacitarse en el aprendizaje de un oficio.

Cabe aclarar que a pesar de la fecha en que las investigadoras realizaron este trabajo (1990), se considera pertinente tomarla en cuenta ya que enfoca cuatro aspectos relacionados con el tema en cuestión, los cuales son: formación profesional, género, Instituto Nacional de Aprendizaje y Trabajo Social. La combinación de todos estos elementos se relacionan directamente con la presente propuesta de investigación.

Hallazgos del estado del arte

La mayoría de las investigaciones estudiadas pertenecen a la última década, solamente la tesis de Aguilar y otras, es del año 1990, pero se incorpora dentro de este estudio debido a la vinculación con el tema que se pretende abordar.

La investigación de Monge y otras (2005), estipula que el género no es determinante para las personas en condición de pobreza, pues independientemente de ser hombre o mujer la pobreza les excluye y les arrebató la posibilidad de hacer efectivos sus derechos.

Se nota incongruencia entre los hallazgos de esta investigación pues plantea un enfoque de exclusión social para explicar la pobreza, considera los derechos humanos como la plataforma para lograr una inclusión verdadera, y apunta como base de la pobreza los problemas estructurales que el sistema de producción conlleva, pero concluye que si el Estado brinda las condiciones necesarias, las personas pueden superar la pobreza por sí mismas.

Fernández (2002) afirma que, tanto el género como la socialización genérica y las representaciones sociales son fuertes elementos que influyen en las elecciones de vida, y por tanto en la identidad profesional. Esto se encuentra reafirmado por Aguilar y otras (1990), quienes apuntan que dicha socialización es limitante para las mujeres, pues se les educa para actividades y roles específicos. Estas últimas autoras añaden que debido a esa limitación existe la necesidad de proporcionar espacios para las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad como lo son la economía, la política y lo social.

Se rescatan ambas afirmaciones (Fernández 2002 y Aguilar y otras 1990) ya que dentro de las hipótesis que dan pie a este estudio, se encuentra que efectivamente el género es un agravante de la condición de pobreza, y que ésta no es superada únicamente con el acceso a la formación y capacitación para la incorporación al mercado laboral. Esto también lo apunta Abramo 2005 (citado por el informe del INAMU-Estado de la Nación 2009), quien reconoce que la condición de género es un fuerte determinante de situaciones de pobreza y vulnerabilidad, pues los patrones culturales desincentivan el trabajo femenino.

El Convenio INAMU-Estado de la Nación (2009) menciona que sí ha mejorado la calidad del empleo femenino, pero persisten problemas como la precariedad laboral, jornadas parciales, inestabilidad, no aseguramiento y bajas remuneraciones. Es decir, se incrementa la participación femenina en el mercado laboral, pero continúan siendo discriminadas por aspectos como la opresión, el rol de ser para servir, la ubicación en puestos operativos, de menor remuneración u ocupaciones no calificadas... ¿de qué "calidad" se habla entonces?

¿Se tomará en cuenta para la construcción de programas de formación profesional dentro del INA la influencia de la socialización genérica que mencionan Fernández y Aguilar?, ¿cuán condicionada se encuentra la oferta formativa de este instituto hacia las mujeres respecto a dicha influencia?

Al parecer Burs (2006) considera que dichas interrogantes son resultado de la voluntad que tienen las mujeres para servir, de su intuición y su manera de ser, por lo que su escogencia e identidad profesional serán el resultado de una condición "innata".

En cuanto a la formación profesional, cuatro de las investigaciones (Zamora 2009, Leiva 2007, Murillo 2004 y Aguilar 1990) se encuentran relacionadas directamente con la formación recibida desde el Instituto Nacional de Aprendizaje y el impacto de esta sobre las personas egresadas.

Estas cuatro vinculan, a partir de su planteamiento, la formación profesional con el mejoramiento en las condiciones de vida de las personas que la reciben. La conceptualizan como una herramienta de adquisición de conocimiento, posibilidad de incorporarse al mundo del trabajo, un elemento de movilidad social y una alternativa para las personas de escasos recursos. Los temas en que se investigó esta relación entre formación y mejora en condiciones de vida fueron el sector turismo, la ebanistería y las PYMES. Únicamente el caso de Aguilar y otras (1990) corresponde a mujeres, y su investigación es de hace más de 20 años.

Además, al finalizar sus investigaciones, solamente Zamora (2009) y Murillo (2004) concluyen que en la población participante existe una relación directa entre estos elementos. Murillo afirma que a las personas egresadas la capacitación recibida les ha permitido mejorar su calidad de vida y la de su familia, pero cabe destacar que se trata de personas que ya contaban con una microempresa y la formación vino a aumentar su conocimiento e implementación en sus organizaciones.

Leiva y otras (2007) argumenta que mejoraron las condiciones de las personas propietarias y administradoras de las PYMES, mas no así en la mayoría de los/las miembros/as. Y Aguilar y otras (1990) concluyen que dicha capacitación no responde a las necesidades inmediatas de las mujeres.

Por su parte Burns (2006), indica que son más las mujeres que se dedican a prepararse académicamente para participar de forma competitiva en el mercado laboral, y que las universidades y centros educativos se encuentran abiertos ante esta necesidad.

Cabe cuestionarse esta conclusión a raíz de las demás investigaciones ¿será la formación profesional el puente que permita que las mujeres se incorporen competitivamente en el mercado laboral?

En el informe INAMU-Estado de la Nación se menciona que durante el período estudiado se crearon 23920 puestos de trabajo que los ocupan mujeres, en su mayoría dedicados a servicios domésticos, comercio y enseñanza.

Zamora (2009) apunta que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado, pero que en su mayoría se ubican en “ocupaciones no calificadas” o especialidades de bajo contenido tecnológico, lo que genera una diferencia importante en los ingresos entre hombres y mujeres; además, ninguna mujer tenía algún puesto como supervisor.

Leiva y otras (2007), muestran que existe una brecha importante entre el número de hombres que trabajan en las PYMES y el de mujeres, y que los puestos de estas últimas son únicamente a nivel operativo.

Ambas investigaciones son realizadas desde el Instituto Nacional de Aprendizaje, lo cual motiva un espacio para valorar cuál es la oferta formativa que dirige el INA hacia las mujeres.

Sólo Zamora (2009) hace un recorrido histórico de la categoría formación profesional como expresión de la política de empleo en Costa Rica, mediante un estudio de 11 administraciones de gobierno y afirma que en esos 43 años estudiados no existe una política de empleo de Estado que logre atender el tema del empleo integral y articuladamente.

Esta misma autora junto con Murillo (2004) reconoce que en la actualidad, la formación profesional se encuentra íntimamente ligada a las demandas del mercado y los intereses del sistema capitalista. Esto abre un espacio de investigación para analizar si efectivamente la formación profesional responde a los intereses del sistema.

Aguilar y otras (1990) apuntan que los y las profesionales en Trabajo Social transforman la realidad, lo cual permite generar cambios en la vida de las personas, además concluyen que en el quehacer del/a trabajador/a social desde el INA no se encontraba estructurada una forma de intervención con funciones y tareas acordes a la problemática que enfrentan las mujeres que asisten a capacitarse. Zamora (2009) agrega que desde esta profesión se pueden hacer aportes importantes en materia de gestión de la formación profesional.

¿Cuáles son esos aportes de los que habla Zamora (2009)? ¿De qué manera Trabajo Social puede contribuir a la transformación de las condiciones de vida de la población que estudia en el INA?, y ¿Se encontrará legitimado el quehacer de esta profesión dentro del Instituto Nacional de Aprendizaje?

En síntesis, se puede afirmar que la condición de género es un agravante de la condición de pobreza, por lo que la mujer se encuentra en doble desventaja social ante el posible mejoramiento de sus condiciones socioeconómicas de vida. Además, que dicha condición, la de pobreza y todas sus consecuencias, no es superada únicamente con el acceso a la formación profesional.

Se concluye también que la incursión y permanencia de la mujer en el mercado laboral ha aumentado, a pesar de las crisis económicas, pero continúa en desventaja social pues accede a puestos de baja remuneración, riesgosos, no calificados, feminizados y además operativos, lo que hace cuestionar el tipo o calidad de formación profesional, la oferta formativa y los factores influyentes en su escogencia.

Específicamente con las investigaciones referidas al Instituto Nacional de Aprendizaje, si bien es cierto se relacionan con la formación profesional y su repercusión en las condiciones de vida, no atañen el tema de las mujeres: una de ellas es estudio de un sector cuya demanda es predominante por parte de personas del sexo masculino (ebanistería); otra de ellas refiere a personas que ya estaban incorporadas al mercado laboral cuando recibieron la formación, y que además eran dueñas de PYMES; y solamente una tiene que ver directamente con mujeres, pero se realizó hace más de 20 años en un programa del INA que hoy día ha sufrido muchas transformaciones (Programa de Formación Profesional para la Mujer, después Asesoría Formación Profesional de la Mujer y actualmente Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género); es importante resaltar, además, que en 20 años el contexto social político y económico costarricense ha sufrido significantes cambios, especialmente lo que refiere a las mujeres, por lo que este estudio no es representativo de la situación actual de dichas mujeres .

Las investigaciones estudiadas denotan la falta de una política nacional que atienda la demanda del empleo como un derecho ciudadano (Zamora, 2009); y también que el Instituto Nacional de Aprendizaje no enfrenta íntegramente esa carencia dentro de sus servicios de formación y capacitación. Por parte de la sustentante interesa visualizar cuál ha sido el aporte de Trabajo Social dentro del INA para hacerle frente a dicha problemática en la formación profesional.

A partir del análisis de estos documentos, que cubren 12 años de investigación, es posible concluir que en ninguno de ellos se aborda la vinculación de la formación profesional impartida por el INA y la incidencia en las condiciones de vida de las mujeres que reciben dicha formación, tal y como es planteado en la teoría y objetivos del instituto.

De esta manera surge el problema de investigación de la sustentante, el cual se menciona, explica y desarrolla en el siguiente apartado.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el marco del recorrido bibliográfico y del análisis anterior, se puede afirmar que las mujeres continúan siendo las principales víctimas de la socialización genérica, siguen ocupando, en su mayoría, puestos operativos y/o no calificados, se encuentran en doble desventaja social y el porcentaje de desempleo en ellas sigue siendo mucho mayor en relación con los hombres.

Las acciones estatales y de organismos internacionales no han logrado disminuir la brecha de desigualdad entre los géneros, sino más bien contienen "*serios problemas de integración social e inequidad sin resolver, con una mayor diversidad y amplitud de situaciones de vulnerabilidad social....política, cultural*" (Bustelo y Minujín, 1997 p.138).

Cuando se refiere a empleo y desempleo, se llega a la misma conclusión: las mujeres se encuentran en desventaja. El desempleo abierto en Costa Rica subió de 5,2% en 2000 al 6,6% en 2005 (PND 2006-2010), y para el 2010 llegó al 7,3% (Encuesta de Hogares, julio 2011). El impacto de este recae con más fuerza en las mujeres que en los hombres, por ejemplo, para el año 2010 las tasas de desempleo entre las mujeres alcanzaron el 9,5% y en el caso de los varones un 7,3%. (Encuesta de Hogares, julio 2011)

Aunque la participación femenina en el mercado laboral se ha incrementado en las últimas décadas, esto no significa que haya alcanzado un nivel de equidad en comparación con los varones. Para el año 2011 la participación masculina era de un 75,9%, mientras que la participación femenina alcanzó un 45,7%, siendo este el mayor porcentaje hasta el momento.

Ahora bien, para hablar de capacitación y formación profesional en Costa Rica necesariamente se debe hacer referencia al Instituto Nacional de Aprendizaje, en razón de que es el responsable de coordinar y ejecutar la capacitación y formación

profesional que permita a las poblaciones en situación de vulnerabilidad incorporarse al sistema productivo nacional y así mejorar sus condiciones de vida³.

Las estadísticas de esta institución reflejan que para el año 2009, en todo el país, se matricularon en módulos de formación profesional 382.786 personas ubicadas en los tres sectores económicos: Agropecuario, Industria y Comercio y Servicios; de ese total de personas el 56% son mujeres, pero su participación en los sectores Agropecuario e Industria es mínimo, pues el 74% de ellas se encuentra ubicado en el sector Comercio y Servicios.

¿Qué reflejan estas estadísticas? ¿Por qué, aunque son las mujeres la mayoría de la población que se interesa por formarse profesionalmente, siguen optando por carreras dedicadas al servicio y/o menos remuneradas? ¿Será esto un factor que incide en el mejoramiento de las condiciones de vulnerabilidad de éstas?

Al no encontrarse a la fecha un análisis sobre la vinculación entre formación profesional y mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la incidencia de los Programas de Formación Profesional que imparte el INA en el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas de los Centros de Formación Profesional de Loyola y Paraíso en el 2009?

³ Ley N°6868: Ley de Creación del Instituto Nacional de Aprendizaje

OBJETO DE ESTUDIO

La vinculación de los programas de Formación Profesional que imparte el Instituto Nacional de Aprendizaje con el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas de los Centros de Formación Profesional del INA de Loyola y Paraíso en el 2009.

El Instituto Nacional de Aprendizaje ofrece sus servicios mediante cuatro modalidades:

- Programas de Formación Profesional: compuesto por módulos o Servicios de Capacitación y Formación Profesional SCFP que conforman un perfil profesional
- Módulos de Capacitación Técnica: pequeños cursos de capacitación con intereses específicos de formación
- Asistencia técnica: talleres o capacitaciones en las que al final de las mismas se recibe un certificado de participación.
- Certificación de competencias laborales: reconocimiento de capacidades laborales de una persona, indistintamente de la manera en que las haya adquirido.
- Acreditación: satisfacción de estándares de calidad de una empresa o persona, la cual queda capacitada para reproducir la enseñanza recibida mediante el INA.

La escogencia de los dos centros es resultado de los primeros acercamientos de la sustentante con la institución, la información recibida y la documentación existente. Estos tres medios demuestran que, de los Centros de Formación Profesional de Loyola y Paraíso se egresa la mayor cantidad de mujeres de la provincia.

Finalmente, se opta por estudiar los casos de las mujeres graduadas en el año 2009, valorando que en tres años (del 2009 al 2012) exista la posibilidad de transformar la formación recibida en el INA en actividades o negocios que mejoren sus condiciones de vida.

OBJETIVO GENERAL

Analizar la vinculación existente entre los programas de Formación Profesional que imparte el Instituto Nacional de Aprendizaje y el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas del INA, Centros de Formación Profesional de Loyola y Paraíso en el 2009.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Caracterizar los programas de formación profesional que ofrece el Instituto Nacional de Aprendizaje en los Centros de Formación Profesional de Loyola y Paraíso.
2. Determinar las condiciones sociales, económicas, culturales, familiares y laborales de las mujeres graduadas de programas de los Centros de Formación Profesional de Loyola y Paraíso durante el 2009
3. Analizar la incidencia de la formación profesional recibida sobre las condiciones asociadas a la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres usuarias de ambos centros.
4. Formular recomendaciones orientadas a fortalecer o reorientar los programas de formación profesional que desarrolla el INA.

CAPITULO III

PROCESO METODOLÓGICO

Se desarrolla a continuación la estrategia metodológica que guió y orientó el proceso investigativo donde se abordan los diversos momentos que se llevaron a cabo para dar respuesta al problema de investigación, constituyendo un medio para alcanzar los objetivos propuestos.

Margarita Rozas (1998), plantea que el proceso metodológico hace referencia al cómo, es decir, a los momentos y actividades que se desarrollan para el alcance de los objetivos. Para la autora, dicho proceso debe caracterizarse por construir y reconstruir la información relevante que se quiere analizar, ello constituye una serie de procedimientos que ordenan y dan sentido, pero fundamentalmente, son una estrategia flexible que permite la reflexión dialéctica y crítica sobre las situaciones problemáticas que se investiguen.

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es *investigación mixta*, fueron implementados métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas pues ambos permitieron un acercamiento al objeto de estudio de manera integral. La investigación se realizó a través de la descripción, la explicación e identificación de datos y tendencias, sin embargo, para alcanzar los objetivos planteados fue necesario el análisis, la interpretación y la reflexión de estas tendencias para comprender la realidad social y sus fenómenos, es decir, se utilizan los resultados de un método (cuantitativo) para desarrollar el otro método (cualitativo).

Los datos que se obtuvieron a partir del método cuantitativo son resultado de técnicas estructuradas tales como la encuesta, la tabulación de resultados, las preguntas cerradas y la identificación de tendencias y promedios. En el método cualitativo, los datos se obtuvieron mediante entrevistas semiestructuradas, observación participante, estudio de casos y notas de campo, donde la investigadora es la principal fuente de colección de datos y no el instrumento como tal.

Es necesaria la utilización de ambos métodos pues la parte cuantitativa permite mostrar y describir el comportamiento del objeto de estudio y los datos que lo representan, sin embargo es importante trascender estos resultados pues el objetivo de este estudio no pretende describir una tendencia estadística, sino realizar una reflexión y análisis de las causas y consecuencias alrededor de ese objeto de estudio. El método cualitativo no se queda en lo inmediato sino que *permite desarrollar procesos dinámicos entre quienes participan en la investigación y quien investiga, estimulando cambios simultáneos en las perspectivas de ambas partes, que se constituyen a su vez en sujetos del proceso investigativo.* (Fernández, 2002, p. 161).

El enfoque de este estudio es descriptivo y analítico, pues además de “*especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis*” (Hernández, Fernández y Baptista: 2006 p. 102), busca estudiar los alcances que tuvo la formación profesional en las mujeres que se egresaron de los programas impartidos en los Centros de Formación y Loyola del INA. Es decir, construye el perfil de una población específica a partir de la descripción de aspectos relevantes, sin embargo, trasciende la descripción, pues analiza de forma científica y profesional los resultados obtenidos para brindar conclusiones y recomendaciones.

La descripción es utilizada en el proceso como método para identificar contextos y condiciones dadas en el objeto de estudio y en las personas sujetas de estudio, por ejemplo características de los programas de formación, de los centros de formación y de la institución mismas, tendencias de los datos encontrados y experiencias de vida; el análisis forma parte de todo el proceso, tanto de diseño como de ejecución y construcción de conclusiones, es una interpretación y reflexión sobre los datos encontrados.

A continuación se muestra el proceso utilizado para llevar a cabo esta investigación:

Se definen a continuación una serie de momentos que permitieron realizar el acercamiento a los objetivos planteados; cabe aclarar que si bien los momentos se definen en un orden determinado ello no se estableció como una regla inflexible, asimismo, se concibe que éstos se desarrollaron en un proceso dinámico y dialéctico.

Primer momento, diseño de la propuesta del Trabajo Final de Graduación en modalidad Tesis.

En esta primera instancia fue necesario seleccionar el tema de estudio, el cual responde a criterios de interés de la investigadora. Posterior a su elección se procedió a identificar los antecedentes existentes y estudios previos, con el objetivo de definir los aspectos abordados así como los vacíos presentes, de tal manera que se definiese de forma clara y concreta el tema de la investigación.

Con la construcción del marco teórico se creó una fuente de referencia importante para acercarse al problema en estudio, al análisis de la información y a la comprensión de las categorías de análisis seleccionadas, las cuales fueron seleccionadas durante la construcción del problema de estudio. A partir de esta construcción, se procedió a plantear la justificación de la propuesta, el objeto de estudio y los objetivos.

Además, dentro de este momento se encuentra la elaboración de la estrategia metodológica, con el fin de definir los principales aspectos a abordar del problema, la población participante, el proceso de acercamiento al objeto de estudio, las técnicas e instrumentos a utilizar y el proceso para obtener la información.

Segundo momento, acercamiento al objeto de estudio.

Fase I: Estudio de documentación

Se realizó investigación documental en el Sistema Nacional de Bibliotecas, el SIBDI de la Universidad de Costa Rica y la biblioteca del Instituto Nacional de aprendizaje; además se contó con material proporcionado por algunas personas funcionarias del INA y por el Comité Asesor del TFG.

Toda esta documentación fue sistematizada por medio del instrumento *Guía para el Análisis Documental*.

Fase II: Entrevistas al personal del INA

Se seleccionaron las personas funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje que pudiesen aportar al alcance de los objetivos planteados en esta investigación, en este caso corresponde a:

- Encargadas de los Centros de Formación Profesional Loyola y Paraíso
- Trabajadoras Sociales de la Unidad Regional Cartago
- Encargada de Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos
- Encargada de Sesoría para la Igualdad y Equidad de Género
- Representante de la Asesoría de Desarrollo Social

Confeccionado el instrumento de entrevista semiestructurada se procedió a contactar a estas personas y coordinar una entrevista en las respectivas sedes, unidades regionales o Centros de Formación Profesional

Fase III: Encuesta telefónica

Se identificó la población participante de esta investigación y junto con la Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica se construyó el proceso de selección de la muestra a encuestar, pues el universo de personas sobrepasa las posibilidades de este estudio.

A partir de la técnica de selección Muestreo Simple al Azar se delimita la muestra a 57 mujeres egresadas, a las cuales se les aplica una Encuesta Telefónica. Se opta por

realizar encuesta telefónica a fin de ubicar a la cantidad necesaria de mujeres que la muestra requiere, por facilidad de tiempo, espacio y localización.

Se confeccionó el instrumento de encuesta a partir de las categorías de análisis seleccionadas y se procedió a aplicar la técnica de selección confeccionada llamando una por una a las personas y aplicando la encuesta.

Fase IV: Tabulación de datos

Se elaboró una matriz de sistematización donde se ingresaron los datos encontrados a partir de las encuestas telefónicas realizadas.

A partir de dicha tabulación se confeccionaron los promedios, estadísticas y tendencias que posteriormente se utilizaron para el análisis del objeto de estudio de esta investigación.

Fase V: Entrevistas a egresadas

Se confeccionó el instrumento para la aplicación de las entrevistas con base en las categorías de análisis anteriormente seleccionadas, y a partir de la construcción de los criterios de selección para realizar las entrevistas se coordinó con cada una de las mujeres una cita, ya sea en el Centro Ejecutor o en sus viviendas.

A cada mujer se le otorgó el documento de consentimiento informado y una vez de acuerdo se procedió a realizar la entrevista.

Tercer momento, análisis de resultados.

Se procedió a confeccionar el capítulo de hallazgos a partir de las categorías de análisis seleccionadas y los objetivos planteados para esta investigación, para ellos se utilizaron los datos proporcionados tanto a partir de las encuestas telefónicas como las entrevistas realizadas, teniendo como apoyo el análisis documental.

POBLACIÓN PARTICIPANTE

Las mujeres que participan de este estudio son consideradas desde una perspectiva integral, es decir que, a pesar de que se establecieron categorías de estudio, las sujetas no se reducen a este marco de referencia, sino que son consideradas dentro de su propia historia y contexto social. Se comprende el objeto de estudio desde las perspectivas de la población participante, su cotidianidad e interpretaciones; más el conocimiento profesional de la investigadora.

Por medio de la investigación mixta la información tendrá validez no sólo a partir de los datos y tendencias, sino también del acercamiento a la realidad pues existe una interacción dialéctica entre la persona investigadora, el objeto de estudio y los/as sujetos/as involucrados/as.

Los criterios de selección de la población fueron resultado de las reflexiones de la sustentante tomando en cuenta los hallazgos del estado del arte y los antecedentes estudiados para la construcción de la propuesta.

Encargadas del Centro de Formación Profesional Paraíso y Loyola: cada centro de formación profesional tiene una persona a cargo, en el caso de estos dos centros corresponde a la Sra. Dora Quesada Rojas, Encargada Centro Formación Paraíso y la Sra. Damaris Brenes Serrano, Encargada Centro Formación Loyola.

A estas personas se les aplicó una entrevista semi-estructurada a profundidad, la cual fue programada dentro de las instalaciones del INA.

Se considero importante realizar una entrevista a esta población debido a la relación directa que existe entre las encargadas de los CFP y la oferta formativa hacia la

población. Además valorar el conocimiento y ejecución de las políticas del INA a nivel de curriculum.

Trabajadoras Sociales de la Unidad Regional Cartago: en el momento de la investigación se encontraban en el puesto de Trabajadoras Sociales las licenciadas Ana Luisa Rojas Alfaro y Grisela González Calvo. De igual forma, a cada una de ellas se le realizó una entrevista semi-estructurada a profundidad.

Se entrevistaron estas profesionales a fin de valorar el aporte de la disciplina en los procesos de formación de mujeres en condiciones de vulnerabilidad.

Mujeres Graduadas en el 2009 del Centro de Formación Profesional Paraíso y Loyola: el universo de este estudio lo constituyen **355 mujeres graduadas de 14 programas** que se ofrecieron en el 2009 en los centros de formación profesional de Paraíso y Loyola. Estos programas corresponden a los Núcleos Tecnológicos de Comercio y Servicios, Industria Alimentaria, Procesos Artesanales y, Textil.

Esta es la población meta de la investigación por lo que es importante conocer sus expectativas, satisfacción y valoración de los procesos de formación llevados a cabo desde el INA, así como la vinculación de estos procesos con sus condiciones de vida.

Dado que el universo de población es muy amplio y supera las posibilidades reales de esta investigación, se consideró necesario seleccionar una muestra. A continuación se detalla el procedimiento estadístico que permitió la definición de la muestra; cabe destacar que este procedimiento se elaboró bajo criterio de una persona experta en el campo de la estadística.

Tipo de muestreo

Se utilizó la fórmula del muestreo simple al azar, pues este tipo de muestreo es probabilístico y garantiza que cualquier subconjunto de “n” elementos diferentes de la

población tiene la misma probabilidad que cualquier otro de ser escogido para la muestra. (Hernández, Oscar; 2004)

La fórmula es:

$$n = \left(\frac{\sigma Z_{1-\frac{\alpha}{2}}}{d} \right)^2$$

Donde:

N= población total

n= tamaño de la muestra

σ =valor máximo de la variancia para proporciones

$Z_{\alpha/2}$ = nivel de confianza elegido

d= error máximo permitido

Esto quiere decir que, con una población total de 355 graduadas, una variancia de 0,25 %, un 90% de confianza en la muestra y un margen de 10% de error permitido, el total de la muestra es **n=57**

Distribución de la muestra

Según la cantidad de mujeres graduadas dentro de cada uno de los Centros de Formación Profesional, el porcentaje que le corresponde dentro de la muestra es el siguiente:

Cuadro 1: Distribución de la Muestra para la Investigación			
CENTRO	CANTIDAD MUJERES	PROPORCIÓN	MUESTRA
PARAISO	195	54%	30
LOYOLA	160	46%	27

Selección de la muestra

Se realizó una selección por espaciamiento dado a partir de $355/57=6,22$; es decir, se elige una mujer de cada seis. Para esto, en primer lugar las mujeres fueron ordenadas en forma alfabética y enumeradas; la primer mujer se eligió por medio de un número al azar entre el 1 y el 6, por ejemplo "3", la segunda mujer sería $3+6=9$, es decir la que tenga el número 9, y así sucesivamente. Cabe destacar que el método consideró la no localización de alguna de las mujeres, por lo que se refería a la mujer más próxima dentro de la lista, hasta completar las 57.

A estas 57 mujeres se les realizó la "***Encuesta para muestra de mujeres graduadas de programas de formación INA Loyola y Paraíso en el 2009***" diseñada para la recolección de la información⁴.

Según el criterio profesional, se seleccionaron y destacaron los casos que aportan mayor riqueza a la solución del problema planteado, para lo cual se propuso realizar un total de 7 **entrevistas a profundidad**, considerando siempre el criterio de saturación, es decir que en el momento en que la información emitida por las entrevistadas no aporte nuevos elementos a la investigación, se considerará no seguir indagando.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas que se utilizaron para la obtención de información comprenden aspectos cuantitativos, como lo son la selección de una muestra, aplicación de la encuesta telefónica y tabulación de resultados; también comprende aspectos cualitativos como lo son la observación, el análisis documental, y la entrevista semiestructurada.

⁴ Ver anexo 6

Las técnicas e instrumentos se constituyen un medio para conocer y analizar el objeto de estudio, y responden a los objetivos planteados para la investigación. A continuación las técnicas utilizadas.

Observación

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el/la investigador/a para obtener el mayor número de datos. Esta estará presente durante todo el proceso de la investigación, pues permite una aproximación directa al objeto de estudio en cuestión.

“Como técnica de actuación profesional, puede ser utilizada de múltiples maneras y todas ellas aportan elementos de gran utilidad para la comprensión de lo social y para el desarrollo de propuestas de acción”
(Vélez, 2003, p. 109).

Cabe mencionar que la observación no es únicamente “ver”, sino que viene acompañada directamente de una interrogación constante sobre lo observado, es un “mirar consciente de lo que se está viendo”, establecido un objetivo y aspectos fundamentales a los cuales prestar atención. Es un *“proceso de atención intencionada, orientado por fines y objetivos determinados y a través del cual se genera información sobre las prácticas, actitudes, situaciones y escenarios de los sujetos sociales”* (Vélez, 2003, p. 111), lo que permitió la recolección, sistematización y análisis de la información encontrada para el avance en la construcción de la investigación.

Esta técnica fue utilizada durante todo el proceso, por medio de ella se observaron aspectos estructurales, por ejemplo tipo de vivienda, materiales de construcción, inmobiliaria, etc., aspectos sociales como relaciones interpersonales, formación del núcleo familiar, contextos y condiciones etc.

Análisis Documental

Esta técnica permite la recuperación y análisis tras la revisión constante de material bibliográfico, de esta forma se seleccionan las ideas informativamente relevantes de un documento, con el fin de expresar su contenido y aporte a la investigación realizada.

Para su utilización se tomaron en cuenta libros, Trabajos Finales de Graduación, sistematizaciones, periódicos, revistas, entre otros; que forman parte de las distintas bibliotecas que integran la Universidad de Costa Rica, así como también el centro de documentación del Instituto Nacional de Aprendizaje; todo ello acompañado constantemente, de consultas en línea vía internet; así como de diferentes documentos institucionales (reglamentos, expedientes, folios, actas, estatutos, lineamientos, directrices, políticas, entre otros) que se consideraron oportunos revisar en distintos momentos de la investigación.

Se utilizaron tres tipos de documentación para esta técnica: Trabajos Finales de Graduación de universidades estatales, libros-publicaciones parte del Sistema Nacional de Bibliotecas (SINABI) y el Sistema de Bibliotecas Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica (SIBDI); material de la Biblioteca del Instituto Nacional de Aprendizaje y sitios Web seleccionados.

Este material se analizó y clasificó por tipo de documento, información relevante y aporte a la investigación, y cinco categorías de selección a saber: formación profesional, género, condiciones de vulnerabilidad, empleo e Instituto Nacional de Aprendizaje.

Encuesta telefónicas

Esta es una técnica de investigación que sirve para obtener información de una muestra de la población total a estudiar por medio de cuestionarios que recolectan los datos de interés.

En este caso se le aplicó a la muestra previamente seleccionada una encuesta telefónica, considerándose el método cuantitativo apto para este tipo de investigación, pues permite abarcar un gran número de personas, tiene un costo bajo y es de fácil administración. Esto debido a que entrevistar a profundidad a cada una de las personas de la muestra se saldría de los alcances de este estudio.

La encuesta telefónica fue aplicada a la muestra en su totalidad: 30 mujeres graduadas del Centro de Formación Profesional de Paraíso y 27 mujeres del Centro de Formación Profesional de Loyola.

Fueron abordadas 3 categorías de análisis:

1. Programas de Formación Profesional en los CFP Loyola y Paraíso
2. Condiciones sociales
3. Condiciones socio-laborales.

Bajo estas tres categorías fue diseñado el instrumento de encuesta valorando:

- Edad de las graduadas
- Programa matriculado y del cual se egresaron.
- Composición del núcleo familiar: parentesco, edad, nivel de escolaridad, ocupación y aporte económico.
- Causas por las que deciden estudiar, criterio para escoger el INA como centro de formación, motivos para elegir el programa del cual se egresaron y tiempo en concluir dicho programa.

⁵Ver Anexo 6

- Satisfacción de las graduadas respecto a la formación recibida.
- Situación de empleabilidad antes y después de la formación recibida, las razones de esta situación y el tipo de empleo (propio o asalariado).
- Tiempo transcurrido para conseguir un empleo
- Sector laboral en el que se desempeñan
- Posición de las graduadas respecto al mejoramiento o no de sus condiciones de vida a partir de la formación recibida.
- Disposición para una futura entrevista a profundidad si se requiriese.

Entrevista semiestructurada

A pesar haber definido criterios de selección para las personas participantes y categorías de análisis, no se reducen éstas, sino que se consideran dentro de un contexto y como personas integrales dentro de su propio marco de referencia. De esta manera, la entrevista semiestructurada se considera apropiada para este tipo de investigación, pues permite la obtención de la información de manera directa con las personas participantes.

Presupone la existencia de personas y la posibilidad de interacción verbal dentro de un proceso de acción recíproca. Como técnica de recolección *"...va desde la interrogación estandarizada hasta la conversación libre, en ambos casos se recurre a una guía que puede ser un formulario o esquema de cuestiones que han de orientar la conversación"*. (Sierra, 1996, p.193)

El tipo de entrevista que se utilizó es la semi estructurada, ya que ésta es más flexible y abierta, aunque los objetivos de la investigación rigen las preguntas, su contenido, orden, profundidad y formulación se encuentran por entero en manos de la persona entrevistadora. Asimismo, con esta técnica que contiene elementos cuantitativos y elementos cualitativos, la información que se obtiene facilita el acercamiento y profundización del problema de estudio; y aunque el orden de las preguntas se define

previamente, existe flexibilidad y posibilidad de adecuar las interrogantes y su orden, según la información que aporte la persona que se esté entrevistando (Corrales y Wong, 2003).

Dicha técnica fue utilizada con el personal del INA, las Trabajadoras Sociales de la Unidad Regional Cartago y con la muestra de las mujeres usuarias. Para cada una de ellas se elaboró una Guía de Entrevista distinta⁶.

Para los tres tipos de población se elaboró un consentimiento informado⁷ con las generalidades de esta investigación incluyendo objetivos, riesgos y/o beneficios. Así, las personas decidieron voluntariamente si participan o no.

En el caso de las entrevistas a las funcionarias encargadas de ambos centros de formación, se confeccionó el instrumento con base en la categoría Programas de Formación Profesional en los CFP Loyola y Paraíso, valorando:

- Criterios desde los que parte el Instituto Nacional de Aprendizaje para la apertura de programas de formación profesional en su oferta formativa.
- Programas en los que se matriculan y gradúan la mayor cantidad de mujeres que reciben formación profesional, y motivos por los que los eligen.
- Opinión acerca de que la oferta formativa del INA ayude a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral de manera competitiva y en igualdad de condiciones

Para las funcionarias Trabajadoras Sociales se utilizó otro instrumento, basado en esta misma categoría más la categoría “Escenarios de acción del Trabajo Social”, para este caso se valoró:

⁶Ver Anexos 3, 4 y 5

⁷ Ver Anexo 2

- Argumentos desde los que parte el Instituto Nacional de Aprendizaje para la apertura de programas de formación profesional en su oferta formativa.
- Consideración de particularidades de las mujeres, sus necesidades y situación socio económica en la apertura de la oferta formativa del INA.
- Opinión acerca de que la oferta formativa del INA ayude a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral de manera competitiva y en igualdad de condiciones
- Factores que influyen en la vinculación entre la formación recibida y el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.
- Aporte del Trabajo Social para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres participantes de la formación profesional impartida desde el INA.

Finalmente, en el caso de la entrevista a mujeres graduadas, el instrumento contempló las mismas tres categorías de análisis utilizadas en la encuesta telefónica:

1. Programas de Formación Profesional en los CFP Loyola y Paraíso
2. Condiciones sociales
3. Condiciones socio-laborales.

Para tomar en cuenta estas tres categorías el instrumento valoró:

- Motivo para elegir el programa de formación “(tal)” en el Instituto Nacional de Aprendizaje
- Percepción sobre si las expectativas al matricular este programa fueron cumplidas al finalizar la formación.
- Influencia de la formación recibida en el INA para incorporarse al mercado laboral
- Percepción sobre algún cambio en las condiciones de vida a partir de la formación recibida.

- Factores influyentes en el mejoramiento o no de las condiciones de vida a partir de la formación recibida.
- Percepción sobre si el Instituto Nacional de Aprendizaje considera o no las particularidades de ellas como mujeres.
- Posicionamiento de la graduadas respecto al término "igualdad de oportunidades"
- Percepción sobre si el Instituto Nacional de Aprendizaje contribuye o no con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A continuación se muestran las categorías de análisis utilizadas, la conceptualización de las mismas, y las técnicas e instrumentos utilizados.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Cuadro 2: Categorías de Análisis					
CATEGORIA	CONCEPTUALIZACIÓN	SUBCATEGORIA	TECNICA	INSTRUMENTO	FUENTE
Programas de Formación Profesional en los CFP Loyola y Paraiso	Planes de estudio compuestos por módulos requeridos para la formación de una figura profesional, según el nivel de competencia requerido en el sector productivo en el que se encuentre. Esta es la modalidad que conlleva mayor inversión de tiempo por parte del estudiantado, y por tanto se esperaría que aporten en las personas mayor conocimiento en el campo de estudio, mejores posibilidades de acceso laboral y mejores condiciones de vida.	<ul style="list-style-type: none"> ● Criterios de oferta para la apertura de programas ● Planificación y estructura ● Satisfacción de las graduadas con la formación ● Criterios de selección de programas por parte de las graduadas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión Documental ● Entrevista presencial semiestructurada ● Encuesta telefónica 	<ul style="list-style-type: none"> ● Guía para el análisis documental ● Guía de entrevista semiestructurada para funcionarios/as del INA ● Guía de entrevista semiestructurada para graduadas de programas de formación profesional ● Encuesta telefónica para muestra de graduadas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personal seleccionado del INA: Sra. Dora Quesada Rojas Encargada del Centro de Formación Profesional Paraiso. Damaris Brenes Serrano Encargada del Centro de Formación Profesional Cartago. ● INA en Cifras 2009 ● Graduadas de programas de FP en el 2009
Condiciones sociales	Todos aquellos factores, de índole demográfico-económico y laboral, que inciden o se vinculan con las condiciones de vida de las personas, específicamente con las pertenecientes al núcleo familiar de las mujeres graduadas de programas de formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ● Antes y después de la formación profesional recibida ● Socio-demográficas del núcleo familiar ● Socio-económicas del núcleo familiar 	<ul style="list-style-type: none"> ● Encuesta telefónica ● Entrevista presencial semiestructurada 	<ul style="list-style-type: none"> ● Encuesta telefónica para muestra de graduadas ● Guía de entrevista semiestructurada para graduadas de programas de formación profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ● Graduadas de programas de FP en el 2009

		<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas económicas recibidas • Experiencia laboral de las graduadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta telefónica • Entrevista presencial semiestructurada 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta telefónica para muestra de graduadas • Guía de entrevista semiestructurada para graduadas de programas de formación profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Graduadas de programas de FP en el 2009
<p>Condiciones socio laborales</p>	<p>Condiciones de vida en las que la persona ejerce un oficio o profesión a cambio de un salario económico, para poder satisfacer sus necesidades básicas y obtener calidad de vida, esto según el Ministerio de Trabajo 2002: "objetivo del Estado: reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida de los costarricenses mediante la generación de fuentes de empleo, salarios crecientes y mejores oportunidades para todos/as.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antes y después de la formación profesional recibida • Situación de empleo • Sector productivo para el que trabaja • Ingresos y egresos mensuales • Satisfacción laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista presencial semiestructurada 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista semiestructurada para Trabajadora Social del INA 	<ul style="list-style-type: none"> • Licda. Ana Luisa Rojas Alfaro • Trabajadora Social • Licda. Grisel González Calvo • Trabajadora Social
<p>Escenarios de acción del Trabajo Social.</p>	<p>Todas esas actividades de planificación, gestión y ejecución que le corresponden al/a profesional en Trabajo Social, que puedan contribuir al mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres, desde el Instituto Nacional de Aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aporte del Trabajo Social desde el INA 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista presencial semiestructurada 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista semiestructurada para Trabajadora Social del INA 	<ul style="list-style-type: none"> • Licda. Ana Luisa Rojas Alfaro • Trabajadora Social • Licda. Grisel González Calvo • Trabajadora Social

CAPITULO IV

FUNDAMENTO TEÓRICO

Con el fin de proveer una base teórica que permita la comprensión de la temática en cuestión se presenta el fundamento teórico, que integra las categorías: género, formación profesional, condiciones de vulnerabilidad y empleo; estas categorías permitirán analizar posteriormente el objeto de estudio.

Se desarrolla en primera instancia la categoría GÉNERO, por cuanto contempla las formas de pensar y actuar que la sociedad (y todos sus elementos) posee para dirigirse a hombres y mujeres; esos modos de pensar y actuar se transmiten estructuralmente de generación en generación, de manera impuesta y aprendida. Siendo así, el bosquejo de la categoría GÉNERO, permitirá comprender el objeto de estudio y sus componentes desde una perspectiva integral que visualice a hombres y mujeres como parte de un sistema patriarcal que les contiene.

Seguidamente se aborda la categoría FORMACIÓN PROFESIONAL que constituye el foco de interés de esta investigación, partiendo del supuesto de que es mediante el acceso y permanencia en el mercado laboral que se pueden mejorar las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres, y que por medio de la formación profesional se amplían las posibilidades de acceder a dicho mercado.

La categoría CONDICIONES DE VULNERABILIDAD, recupera las situaciones a las que se enfrentan las mujeres dentro de la sociedad, los factores influyentes en las condiciones de vida de estas, y la óptica desde la que serán estudiadas estas condiciones.

Para concluir se presenta la categoría EMPLEO. Aquí se refleja la importancia del empleo como base de la relación entre los seres humanos, y como el puente hacia el mejoramiento de las condiciones de vida por medio de la remuneración.

NUESTRA PRIMERA CONSTRUCCIÓN SOCIAL: EL GÉNERO

Es indispensable, en cualquier tema referido a mujeres, conocer el contexto político e ideológico que ha sido y sigue siendo parte de la historia de éstas. Lo anterior permite un acercamiento integral que trasciende lo inmediato comprendiendo a las mujeres mismas, sus identidades y luchas como parte de una historia construida a partir de enfrentamientos y contradicciones.

La construcción de género forma parte de todos los seres humanos y sus identidades ante la sociedad, lo cual plantea limitaciones y oportunidades de desarrollarse plenamente como personas. Esta construcción forma parte de una realidad que no puede desvincularse de las estructuras y sistemas que la median.

El problema de la desigualdad de género debe comprenderse como un problema estructural que responde a un sistema patriarcal, el cual, mediante construcción social define roles de lo masculino y lo femenino. A continuación se desarrollan dos subcategorías que contienen los enunciados anteriores.

Sistema patriarcal y capitalismo

Es indispensable a la hora de referirse a "género" abordar el tema del patriarcado, ya que dicho sistema contiene las bases primordiales de la discriminación e inequidad entre los sexos.

Este sistema plantea el uso del poder de los varones adultos sobre todas las demás personas (mujeres, niños, niñas, personas adultas mayores, otros/as.), lo que limita la participación y toma de decisiones de dichas personas sobre sus vidas. De esta manera, genera desigualdad y discriminación, aceptando como "natural" la diferencia de poder entre los sexos.

Todo esto contiene una base histórica.

A partir de las formas de acumulación de la riqueza y su concentración cada vez en menos manos, se hace posible que se dé la génesis de la propiedad privada, donde la mujer pasa a ser "objeto de" el padre, quien es dueño de los medios de alimentación (ganado, caza, por ejemplo) y además de los instrumentos de trabajo, denominados "esclavos". (Engels, 1976).

Siendo así, entre más riqueza y medios se posean, más poder obtenía el sexo masculino sobre el femenino, hasta llegar a modificar el orden de herencia establecido: *"Así quedaron abolidos la filiación femenina y el derecho hereditario materno, sustituyéndolos la filiación masculina y el derecho hereditario paterno"* (Engels, 1976, p. 46)

Comienza a regir entonces el patriarcado, donde las familias quedan en dominio de los jefes paternos (patriarca), reproduciendo a la vez represión, explotación y violencia a quienes quedaban en desventaja, es decir, mujeres, niños y niñas. Esta ideología de familia corresponde a la monogámica, hombre, mujer e hijos, todos/as ellos/as con roles diferenciados y bien definidos, prevaleciendo la figura del varón sobre la de los/as demás miembros/as, debido a que estas personas no tienen igual grado de productividad ni de posesión que la que gozan los varones.

De aquí en adelante, la vida de la mujer se reduce a su condición "natural" de ser reproductora de la especie, y por lo tanto, se encuentra a cargo de todo lo que la esfera doméstica le demande: educación, cuidado, otros/as. (Flores y Kennedy, 1996)

La mujer es oprimida años y años de historia por la figura del hombre, quien a su vez se encuentra dentro de un sistema capitalista que de igual forma la explota y oprime. El principio fundante del capitalismo es la desigualdad, ya que sin reproducir la desigualdad el capitalismo no puede reproducirse a sí mismo. (Alayón, 2004). Cabe destacar aquí, que dicho sistema de producción no es el

único que posee desigualdad de género en su construcción de relaciones sociales, pero se hace referencia a éste por ser el sistema imperante en la actualidad.

Bajo el sistema patriarcal y capitalista, la mujer asume un rol dentro de la sociedad que se encuentra por debajo del hombre, pues el mismo sistema propicia la discriminación en cuanto a su participación, la adquisición de conocimientos y la distribución de poder y posesión.

Pese a que hoy día la mujer se encuentra con mayor participación dentro del sistema productivo, continúa su situación de inferioridad limitando el desarrollo pleno de sus capacidades y potencialidades, pues a las dificultades de empleo, salario e ingresos mínimos, se une el efecto de multitud de pautas, valores y patrones de conducta que discriminan a la mujer y la someten a una gran variedad de manifestaciones de agresión y autoritarismo. (Aguilar y otras, 1990)

La cultura capitalista-patriarcal acepta como un hecho natural la diferencia de los ingresos salariales, el rol estrictamente maternal de las mujeres, el bajo valor del trabajo doméstico sin remuneración, la dependencia económica de las mujeres, las funciones de mando en manos de los varones, entre otros/as.

Por todas estas pautas que el sistema marca, las mujeres se posicionan como una población en condición de vulnerabilidad ya que *"están situadas en la encrucijada entre producción y reproducción, entre la actividad económica y el cuidado y atención de los seres humanos y por lo tanto, entre el crecimiento económico y el desarrollo humano. Ellas son trabajadoras en ambas esferas: las más responsables y por lo tanto las que arriesgan más, las que sufren cuando las dos esferas funcionan de manera opuesta y las más conscientes de la necesidad de una mejor integración entre las dos"* (Villareal, 2003, p. 76)

Construcción de género: feminidad y masculinidad

A partir del establecimiento del patriarcado, la sociedad impregna a cada sexo su rol dentro de ésta, otorgándole a uno de ellos (el masculino) la condición de dominio, y al otro (el femenino) la condición de subordinación.

“El género es una construcción social y psicológica basada en las diferencias biológicas dadas por el sexo y a partir de esas diferencias atribuidas a la naturaleza se socializa diferencialmente a los sexos dirigiéndolos hacia ideales tradicionales de hombre-masculino y mujer-femenina”.

(Fernández, 2002, p. 42)

Sobre esta base se empieza a construir lo que denominamos género: *“una condición social y cultural construida históricamente. Es el conjunto de características, roles, actitudes, valores, y símbolos que conforman el deber ser de cada hombre y de cada mujer, impuestos dicotómicamente a cada sexo mediante el proceso de socialización y que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos por naturaleza”* (ILANUD, 2002, p. 97). Diferente del concepto de sexo, el cual refiere a las diferencias físicas y biológicas entre los seres humanos, que distinguen a estos según sean hombres o mujeres.

Tanto hombres como mujeres “juegan” roles dentro de la sociedad, los cuales pueden ser sexuales o pueden ser de género. Según Guzmán (1990), los roles sexuales son aquellos que se encuentran determinados por el sexo biológico, tales como la menstruación, el embarazo, la lactancia, la andropausia o la erección. Y en cuanto a los roles de género, la autora plantea que responden a expectativas sociales de comportamiento basados en dicotomías para diferenciarles, así, *“se espera que las mujeres sean pasivas, dependientes y cariñosas, mientras que los hombres agresivos, competitivos e independientes. En este contexto se concibe al*

hombre como el modelo frente al que se compara al otro grupo, las mujeres”
(Guzmán, 1990, p. 1)

Estos roles genéricos se aprenden desde la gestación de las personas, es decir, las mujeres aprenden a ser “femeninas” desde muy niñas y de igual forma los hombres, dirigiendo así las orientaciones generales de cómo deben comportarse dentro de la sociedad. Esto no deja de lado que la construcción de género varía de una cultura a otra y dentro de una misma cultura varía a lo largo del tiempo, además, esta concepción se interrelaciona con otras condiciones objetivas y subjetivas en la vida de cada persona: etnia, su clase social, su religión, otros/as.
(Araya, Arias y Cerdas, 2000)

Cuando se habla del género femenino, referirse a mujer es “ser para los/as demás”, subordinación, cuidado, temor, poco conocimiento, menor acceso, poca representación y participación social. Sin embargo, ser masculino es “ser para sí mismo”, poder, espacio, reconocimiento, aventura, construcción y productividad.
(Araya, Arias y Cerdas, 2000)

Apunta sobre esto Fernández (2002, p. 43):

“Los atributos, las características de personalidad, las capacidades y las conductas asignadas culturalmente al rol femenino supone atributos relacionados con la maternidad y la “maternalidad” tales como las emociones y la expresividad, la intuición, la moral de cuidado, así como la delicadeza, la debilidad, la dependencia, la inseguridad, la incapacidad aprendida, la docilidad y la sumisión.”

No hay nadie dentro del sistema que no pase por un proceso de formación de identidades, que limita sus oportunidades y posibilidades de desarrollo pleno como personas y no solamente como roles ligados a un sexo en específico. Para

poder estar incluido/a dentro de una identidad femenina o masculina se debe cumplir con ciertas reglas establecidas.

Como se mostró anteriormente, el género es una construcción social basada en diferencias sexuales. Estas diferencias (las sexuales) no son las que generan la desigualdad entre hombres y mujeres, son las construcciones genéricas de lo femenino y lo masculino las que mantienen a las mujeres en cualquier situación inferiores a los hombres.

Se manifiestan como desigualdades, según Alfaro (1999), las siguientes:

- Que al género masculino se le asignen poderes sobre la vida de las mujeres, y derecho a controlar su vida, salud, cuerpo, formación, recursos, ingresos.
- Que las mujeres sean dependientes, su formación plantea que otras personas decidan y actúen por ellas.
- Que al género masculino se le otorguen más libertades que al femenino.
- En cuanto al desempeño de "libertades sociales" se argumenta que se busca proteger a las mujeres de los peligros que pueda encontrar en la calle, mientras que se espera que los hombres los enfrenten, para demostrar su capacidad.
- La violencia y agresión contra el género femenino se ve legitimada socialmente, no se reconocen como situaciones que limitan su desarrollo.

La desigualdad hace que ambos géneros no posean las mismas oportunidades de desarrollo pleno dentro de la sociedad, sino más bien que se reproduzca aún más la dominación y subordinación de un género sobre otro. Las personas por sí mismas no son superiores o inferiores, sin embargo su formación de género les asigna un espacio en alguna de estas condiciones.

Por su parte, el término equidad, va a responder al acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de las capacidades. Es posible destacar

que la “equidad” supone un acercamiento a la posición de igualdad de condiciones entre hombres y mujeres dentro de la sociedad, es decir, plantea romper con un esquema preestablecido basado en el patriarcado, donde se establece una relación de poder del hombre sobre la mujer.

Entonces, la equidad entre los géneros va a entenderse como el respeto a los derechos de las personas, indistintamente de su sexo. Se trata de la igualdad de oportunidades en todos los sectores y ámbitos de la sociedad: cultural, político, religioso, otros/as.; Igualdad de oportunidades de aprendizaje, en el hogar, en la comunidad, en la academia y en la sociedad. Igualdad de acceso a la justicia, al control y uso de los bienes, a la toma de decisiones.

En nuestro país, es a partir del VI Informe del Estado de la Nación de 1992 que se le otorga importancia al tema de la igualdad de género, se empiezan a trabajar planes y programas para contrarrestar las discriminaciones hacia la mujer y enfrentar los principales problemas, identificados como:

- La baja participación femenina en la PEA.
- Las desventajosas condiciones para la incorporación productiva de la mujer.
- Los problemas de acceso efectivo a programas y servicios de vivienda, educación, crédito.
- Agresión y violencia intrafamiliar.

Este acercamiento teórico hacia el género, su construcción y representaciones dentro de la sociedad, permiten comprender dentro de esta investigación a las sujetas de estudio de una manera integral, para así poder analizar la vinculación de estas con la formación profesional que recibieron dentro del INA y al mejoramiento de las condiciones de vida.

FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional constituye un factor importante en la búsqueda de oportunidades para el desarrollo personal y laboral de los seres humanos dentro de la sociedad. En nuestro país, es parte de la educación no formal diversificada⁸ que contribuye con la preparación para una actividad profesional de nivel medio sin dejar de dotar a los/as estudiantes de elementos para seguir con estudios posteriores. (Mondol, 1981).

Esta categoría trasciende el solo hecho educativo para el empleo, sino que se vincula con aprender un oficio/profesión que permita a los/as individuos realizarse y contribuir al desarrollo en las esferas de la vida económica y cultural. Se podría decir que pertenece al campo de la política social pues otorga integración y cohesión social; pero también pertenece al campo de las políticas productivas y laborales, ya que su objetivo último es formar a los/as sujetos/as para posicionarse dentro del mercado laboral, si bien no genera por si misma empleo, es un factor clave para que la población sea parte de la fuerza productiva.

Internacionalmente, el concepto de formación profesional abarca todos los aspectos del proceso educativo que contienen el estudio de tecnologías y ciencias afines, adquisición de conocimientos prácticos, actitudes, comprensión y conocimientos teóricos referentes a las ocupaciones de diversos sectores de la vida económica y social. (OIT, 2010). La Organización Internacional del Trabajo considera este proceso como una opción de capacitación dirigida especialmente a aquellas personas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad social y que posean bajos niveles de escolaridad, permitiendo por medio del empleo una reactivación de la economía en la sociedad, aportando personal calificado para las áreas tecnológicas y comerciales de los países.

⁸ La educación obligatoria comprende hasta el Tercer Ciclo de la Educación General Básica, de tal suerte que la Educación Diversificada comprende el IV Ciclo único de la Educación Diversificada. La Educación Diversificada se divide en tres grandes ramas, a saber: Educación Académica, Educación Técnica y Educación Artística. (Sistema Educativo Nacional, s.f)

En Costa Rica la formación profesional apunta a "*preparar personal en artes y oficios a un nivel medio, es decir obreros calificados*". (Ávila y López, 2003). Ávila (2002) conceptualiza formación profesional como todos los modos de formación que permiten adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales; Chan (1986) indica que sirve como medio para que una persona se desempeñe laboralmente y así pueda ascender a cualquier rama de actividad económica. Y por su parte el CELATS (1982) en pocas palabras define formación profesional como "*el proceso formador de la profesión*".

Para comprender mejor este concepto es importante adentrarse un poco en el proceso que le dio origen. A finales del siglo XX en América Latina se empiezan a gestionar cambios importantes en materia productiva, se pasa a un modelo de sustitución de importaciones que abre camino hacia una economía más industrializada, lo cual requería de mano de obra calificada.

Esta labor fue asumida por varios países de América Latina⁹ y para ello designaron instituciones estatales ejecutoras de una formación profesional que permitiera dar respuesta a esta nueva necesidad de trabajadores/as calificados/as. Este modelo pasó por las mismas crisis que el continente: modelos de desarrollo nuevos, cambios en las tecnologías y aperturas a la globalización, pero siempre se mantuvo con el ideal de reunir las competencias necesarias con las que debía contar una economía estatal.

Después de la crisis en los años 70, la formación profesional en los países se consolida a través de sistemas nacionales de formación basados en la teoría de sistemas, donde, con la interacción de las partes en un sistema, se puede obtener un efecto en el que, el todo es mayor a la simple suma de las partes.

⁹ Brasil, Perú, Costa Rica, etc, (Ibarrola, 2001)

La idea de contar con un Sistema Nacional de Formación es que se organicen los diferentes actores implicados en ofertas de formación en cuanto a su pertinencia, contenido, nivel y calidad; de modo que, en conjunto, logren un efecto mayor en el desarrollo de las capacidades laborales de los/as trabajadores/as que el que obtendrían actuando separadamente. Cuando el sistema acuerda la utilización de normas de competencia laboral para fundamentar la elaboración de programas, la formación, la evaluación y la certificación de estos, entonces se puede distinguir como un sistema normalizado.

En el año 2001, la Organización Internacional del Trabajo publica la investigación *“Las características y la pertinencia de la educación técnica, la educación de adultos, la capacitación y formación profesional en Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana”*; este estudio revela que las instituciones de formación profesional (IFP) han ido transformando sus metodologías de enseñanza para acercar la oferta institucional a las demandas del mercado, y se preocupan más por la empleabilidad de sus egresados/as. Específicamente la transformación apunta a *“volver más pertinente la respuesta a la demanda, la empleabilidad de sus egresados, la consolidación de su función rectora, el aumento de la eficacia en el uso de los recursos para ampliar la cobertura y el mejoramiento de la calidad de la propia formación”*.

Según la OIT, se ha incrementado, a partir de los años 90, la cantidad de personas matriculadas en procesos de formación profesional, pero la mayoría de las acciones de las IFP se centran en las capitales de las regiones, aunque existan esfuerzos por crear centros locales.

Las IFP tienden a tener acciones cortoplacistas, las estructuras siguen siendo verticalizadas y todavía existe resistencia al cambio. Además, existe pérdida de contacto con las necesidades de las personas usuarias de la formación; falta de seguimiento de egresados/as; retroalimentación de resultados y generación de estadísticas apropiadas para evaluar el desempeño de la institución. Para finalizar,

este estudio de la OIT estudia la vinculación de la oferta con la demanda de formación, y resaltan gran desconocimiento sobre la situación del empleo de las personas graduadas. Claro está, que de acuerdo a cada país así varían los cambios, pero estos resultados son una generalidad de la investigación.

En Costa Rica, es el Instituto Nacional de Aprendizaje, en el marco del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional y en articulación con la Educación Nacional, quien coordina, promueve y desarrolla los servicios de aprendizaje, formación, capacitación y certificación para las personas de todos los sectores económicos y sociales, prioritariamente las que se encuentran en desventaja social.

La formación ofrecida desde este instituto responde a lo que se conoce como "formación por competencias". Este término es definido como la *"capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo"* (Ministerio de Trabajo de Chile, 2004).

Comprender el término "competencia" dentro de la formación profesional ha facilitado su aplicación desde la perspectiva institucional, pues contribuye a que las habilidades del/a trabajador/a se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo, por eso se dice que la formación por competencias apoya la empleabilidad.

Para el INA la formación por competencias es un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas psicomotoras y actitudes requeridas para el desempeño eficaz y eficiente de un trabajo productivo (INA, 2001). Este tipo de formación facilita el desarrollo de capacidades asociadas a la conceptualización de lo que se realiza, permite un mejor aprendizaje y es más influyente en relación con la aplicación en el trabajo. Formar por competencias implica también mayor flexibilidad en los contenidos, validar las experiencias y trabajar por medio de

módulos que se interconecten facilitando el avance del/a trabajador/a en su aprendizaje y labor desempeñada.

Según Zamora (2009), la formación profesional es una herramienta de capacitación y formación que favorece la preparación en el aprendizaje de un oficio para incorporarse al mercado de trabajo y mejorar las condiciones de vida, además, la formación por competencias facilita el trabajo productivo, la empleabilidad, el talento humano capacitado y altamente competitivo, debido a que responde específicamente a cada sector económico.

Es por esto que la formación profesional constituye un nuevo aporte para los sistemas económicos, dado a que responde a los mismos procesos de industrialización, de organización del trabajo y nuevas estrategias empresariales de la sociedad en materia productiva, pero esto no significa que paralelamente hay crecimiento en la oferta de empleo, es decir, el crecimiento de la producción no necesariamente lleva al crecimiento del empleo (Netto, 2002), y no es solamente el desempleo el que tiene a los países latinoamericanos en la pobreza, Abreu (2005) afirma que al problema del desempleo se le añade el empleo mísero e informal, los bajos salarios y el trabajo parcializado.

Dado lo anterior se puede comprender que la formación profesional ha favorecido la calificación de la mano de obra con el fin de promover economías acordes a las evoluciones del mercado y el avance de la globalización, pero esto no significa que los problemas sociales hayan disminuido, la inequidad y la desigualdad siguen siendo parte fundamental de las manifestaciones a enfrentar por parte de los países latinoamericanos.

Es por esto que el desafío más importante dentro de la formación profesional es equilibrar los distintos intereses entre los sectores que convergen para la apertura de nuevas ofertas formativas. Esta opción de formación busca proveer al sistema económico la mano de obra necesaria para satisfacer la demanda del mercado

productivo, pero a la vez es su objetivo ser una herramienta para las poblaciones en desventaja social, dotándolas de conocimientos y competencias que les facilite su incorporación en el mercado laboral y así puedan mejorar sus condiciones de vida.

En este sentido cobra gran importancia el incorporar esta categoría dentro del marco teórico de esta investigación, pues la base de la misma es estudiar el vínculo existente entre la formación profesional y el mejoramiento en las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres graduadas en una institución ejecutora de esta formación profesional: el Instituto Nacional de Aprendizaje.

CONDICIONES DE VULNERABILIDAD

Para analizar si existe o no un vínculo entre la formación profesional y el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, es importante valorar esta tercera categoría: condiciones de vulnerabilidad, este es el marco de referencia que permitirá estimar los factores influyentes que giran alrededor del vínculo entre formación y el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres que la reciben.

Este apartado contiene la historia como base de la realidad actual, algunos conceptos básicos considerados importantes para comprender la categoría, como lo son exclusión e inclusión, el modelo de desarrollo imperante que trata el tema de la vulnerabilidad social, y la relación de todo esto con las mujeres.

Hace 100 años, ser parte de la población asalariada implicaba una forma de movilidad social e inclusión. La llamada cuestión social buscó resolverse a partir de un salario fijo y protección del empleo. Hoy día las circunstancias han cambiado, los procesos de globalización, la tercerización, las políticas neoliberales, la liberación del mercado y la reforma del Estado, son factores que han influido fuertemente en esta visión.

En el caso de Costa Rica, históricamente se ha caminado por tres tipos de Estado, primeramente un Estado Liberal (1821-1940), el Estado Benefactor (1940-1974) y el actual Estado Neoliberal.

Con la conformación del Estado Benefactor surge la necesidad de dar respuesta a las manifestaciones de la cuestión social. De estos planteamientos sobre "lo social" se desprende entonces un concepto de política social. Por un lado, la política social estaría asociada a una medida económica que toma el Estado con el objetivo de mantener el sistema económico equilibrado. En el socialismo, por el

contrario, “lo social” viene a constituir el modo en que los individuos se relacionan entre sí, es decir, las relaciones sociales de producción.

Se debe tener presente que la acción estatal en el campo social tiene como fin último el mantenimiento del sistema de producción. Así entonces, para la clase dominante la cuestión social se torna necesaria en la medida en que deben saber plantear las acciones adecuadas que fortalezcan su dominación y que expliquen la existencia y la intencionalidad de las políticas orientadas a los sectores populares, como de interés general para el todo social. Es decir, al Estado en el capitalismo le compete crear las condiciones bajo las cuales sea posible la acumulación rentable del capital, pero también debe crear las condiciones para mantener la armonía social.

¿Por qué se hace referencia a estas cuestiones estructurales? Porque no se puede hablar de vulnerabilidad sin tomar en cuenta el sistema de producción que la genera y su vínculo con la cuestión social.

La cuestión social es el resultado de un sistema de producción explotador y excluyente que, debido a sus estrategias, ubica a las personas según una clase social con la que son etiquetado/as y así tratados/as dentro de la sociedad. Dichas clases sociales son desiguales y por tanto generan importantes violaciones de los derechos humanos dadas a partir de la explotación de unas sobre otras.

Dicha cuestión social necesariamente ocasiona exclusión social, entendiendo ésta como:

“... constituye la contrapartida de la inclusión, es decir, se está excluido de algo cuya posesión implica un sentido de inclusión. Este algo puede significar una enorme diversidad de situaciones materiales y no materiales, como trabajo, familia, educación, vivienda, afecto, pertenencia comunitaria, etc. Por otra parte (...) varía en el tiempo y en el espacio. Así ser analfabeto en nuestro

*tiempo constituye un significativo elemento de exclusión de la
“vida moderna, no lo era en el pasado”*

(Minujin, 1998 p.169)

Es decir, se convierte en una condición cuyo centro son los procesos y mecanismos que generan la imposibilidad de acceso a bienes, derechos u oportunidades de las personas. Alude a procesos a través de los cuales algunas personas no sólo poseen menos (no refiere solamente a la carencia de bienes o servicios determinados), sino que son crecientemente incapaces de acceso a los diferentes ámbitos de la vida social. (Torche, citado por Baráibar: 2000 p. 81)

El Estado es una cristalización de las relaciones sociales de producción y, por lo tanto, “la política social” contempla no sólo los aspectos políticos, sino también los económicos y “de bienestar”. Más aún, cumple tanto funciones económicas y políticas, como “sociales”. De lo anterior se desprende que toda política estatal, en la medida en que tiende a incidir en las relaciones sociales de producción, constituye una política social.

En esta dirección, Minujin (1998) apunta que el paradigma de desarrollo social se ha modificado, ya que la noción de igualdad ha sido reemplazada por la de equidad, la agenda social se ha fraccionado y ampliado), y las políticas del Estado buscan ser “neutras” y desregular la economía y la sociedad. Muestra que el modelo de desarrollo social utiliza una receta de acción que es insuficiente y no asegura sociedades incluyentes:

- *Crecimiento económico*
- *Inversión en desarrollo humano: salud y educación básica*
- *Políticas focalizadas en los más pobres*

(Minujin, 1998, p. 167)

Agrega Trejos (2001), que la población trabajadora en la actualidad está dividida en 3 grandes grupos:

- a) *Población incluida*: vinculada a empresas altamente dinámicas y productivas, intensivas en tecnología y cuya producción se destina totalmente o parcialmente al mercado externo, el nivel de generación de empleo es bajo, empleo calificado y semicalificado, empleo productivo de calidad.
- b) *Zona de vulnerabilidad*: operan empresas de productividad mediana, orientadas principalmente al mercado interno, trabajadores semicalificados y no calificados, alta proporción de trabajadores del sector público, mercado de trabajo flexible, poca seguridad laboral, empleo precario/informal.
- c) *Población excluida*: empleados no calificados vinculados a empresas tradicionales orientadas al mercado interno, trabajadores independientes no calificados, producción intensiva en mano de obra y escasa en capital, empleo temporal, inseguridad laboral.

Ahora bien, ¿a qué hace referencia el término exclusión? Este concepto es relativo, se está excluido de algo (enorme diversidad de situaciones o posesiones materiales y no materiales) "*cuya posesión implica un sentido de inclusión*" (Minujin, 1998, p. 169), además varía en el tiempo y en el espacio, problemática que afecta a porciones significativas de población.

Como se puede ver, el concepto de exclusión va más allá de los aspectos económicos y sociales de la pobreza, incluye aspectos políticos tales como derechos y ciudadanía, por ejemplo la imposibilidad real de acceder a los derechos sociales, salud, cultura, otros/as.

Teniendo esto claro es que se puede adentrar en lo que se conoce como "vulnerabilidad", la cual, según apunta Trejos (2001, p. 8), es una situación donde "*los pobres están más expuestos y con menos capacidad de respuesta ante los*

impactos de acontecimientos externos que están en general fuera de su control (...)". Además, constituyen factores externos que se encuentran fuera de su control como enfermedades, violencia, conmociones económicas, inclemencias atmosféricas y desastres naturales.

Dentro de las características de esta condición se encuentra la producción con mano de obra semi-calificada, empleos clandestinos, precario/subempleo; ingresos familiares medios/bajos, no cobertura pública, difícil acceso a los servicios básicos, poca seguridad laboral. (Minujin, 1998).

Es una zona donde las personas viven en situaciones de poca estabilidad y con tendencia a caer en la exclusión. Está formada por sectores pobres que tienen o buscan alternativas de inclusión y por sectores medios empobrecidos que han ido perdiendo canales de inclusión.

La condición de género es un fuerte determinante de situaciones de pobreza y vulnerabilidad, pues los patrones culturales desincentivan el trabajo femenino, tienen menores oportunidades de acceso laboral, incursionan en programas de más bajo contenido tecnológico, hay una desigual distribución de las responsabilidades domésticas en el ámbito de la familia, y otro factor que afecta es la ausencia de servicios de apoyo al cuidado infantil. Estos elementos, a su vez, son consistentes con la persistencia de patrones de segmentación ocupacional que limitan la entrada de las mujeres a ocupaciones y funciones más valorizadas social y económicamente junto con la persistencia de significativas desigualdades en las remuneraciones (Abramo, 2005).

Por su condición de género subordinado y discriminado dentro de la sociedad, las mujeres se encuentran más expuestas al impacto de pertenecer a una zona de exclusión, independientemente del contexto geográfico, rural o urbano, en que se encuentren situadas, es decir, es una población en condición de vulnerabilidad.

Las causas estructurales de esta problemática social afectan de forma distinta a hombres y mujeres, por ejemplo en la participación dentro del mercado laboral, el acceso a los activos sociales y culturales, en la situación de su familia y en la sociedad como tal. En este sentido las mujeres tienen limitadas oportunidades para la inserción laboral, dobles y hasta triples jornadas de trabajo, personas a su cargo (socialmente asignadas: hijos/as, esposo, padres/madres); además personas dependientes –también socialmente asignadas- como lo son las personas adultas mayores y personas con discapacidad.

La historia y la sociedad ha construido el rol de la mujer con una característica inherente a su figura, y esta es el de la maternidad, no solamente se le asigna la responsabilidad completa de la crianza y manutención de sus hijos/as, sino también todas sus esferas son permeadas por esta visión, es decir, se hace una extensión de la maternidad: las carreras que se estudian, los trabajos que se ofrecen, la participación en las comunidades; todos estos son factores que, sumados a los citados anteriormente, posicionan a las mujeres como personas en condición de vulnerabilidad, refleja también la falta de sistemas de protección, contención e inclusión

EMPLEO: ALGO MÁS QUE SER ASALARIADO

“Solo el trabajo posee, de acuerdo con su esencia ontológica, un carácter expresamente transicional: es, según su esencia, una interrelación entre el hombre (sociedad) y la naturaleza...”

(Lukács, 2004 p. 58).

Para tratar temas relacionados con el ser social, no se puede dejar de lado la relación existente entre el ser humano y la naturaleza. Esta última es transformada por medio del trabajo para satisfacer las necesidades del ser humano, entonces, es posible señalar que es a través del trabajo y la transformación de la naturaleza que *“ingresa en un ser nuevo y por él mismo fundado: el ser social”* (Lukács, 2004).

Se satisfacen necesidades a través de la transformación de la naturaleza por medio del trabajo, pero también el ser humano se transforma a sí mismo, adquiere conciencia, proyecta sus anhelos y cambia su visión de la realidad.

Por esta razón es que Lukács comprende al trabajo como la *ontología del ser social*: a través de esta categoría se da paso a la formación de la sociedad, diversificación y extensión del círculo de actividades cotidianas, y por tanto progreso de la civilización. En este sentido, el trabajo le posibilita al ser humano, no sólo la satisfacción de sus necesidades básicas, sino su desarrollo personal dentro de la sociedad.

De esta misma manera lo apunta Iamamoto (2005) (citada por Zamora 2009 p. 56): *“al producir los medios de vida, las personas producen su vida material. El modo de producir los medios de vida se refiere no solo a la producción física de los individuos, sino a la reproducción de determinado modo de vida”*.

En esto cobra gran importancia el modo de producción definido por las formas de trabajo, ya que determina las relaciones sociales entre las personas, relaciones que influyen en las condiciones de vida de éstas; es decir, las relaciones sociales son definidas a partir del modelo productivo y de las formas de trabajo.

Es preciso comprender que el trabajo en la sociedad capitalista, dentro de la dinámica contradictoria de clases, transforma a los seres de sujetos en objetos de fuerza de trabajo, es decir, en mercancía, portadora de valor de uso y valor de cambio. Acorde a ello, la afirmación de Guerra (1998) establece que “...*el trabajo que produce mercancías para el cambio, pasa de medio de satisfacción de necesidades de su productor para medio de satisfacción de necesidades de la reproducción ampliada del capital*”. (p. 181).

Con este paso de “sujetos/as” a “objetos”, el sistema capitalista concentra los medios de producción en pocas manos y convierte la fuerza de trabajo en mercancía, lo cual incide en las condiciones de vida de las personas trabajadoras, abriendo paso a la existencia de las diversas manifestaciones de la “cuestión social”, correspondientes a las tensiones generadas entre los modos de producción y la lucha y resistencia de las colectividades.

En este tema, Marilda Yamamoto (citada por Acuña; 1999 p.39), apunta que “*el capitalismo como sistema de producción, es un proceso histórico en donde se producen y reproducen las condiciones materiales de la existencia humana*” se muestra aquí la dinámica del sistema: la confrontación entre la clase capitalista y la clase trabajadora.

Ambas clases, aunque son antagónicas, son parte del mismo proceso, con la diferencia de que la clase trabajadora, una vez cumplido su papel como ofreciendo su mano de obra, recibe el salario que será devuelto a los capitalistas para la adquisición de medios y productos para la sobrevivencia.

Ahora bien, el trabajo es un *“derecho inherente a la condición del ser humano que lo faculta para desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en pro de su autoconstrucción, y que le permite subsistir a través de la transformación de la naturaleza en favor de su propio beneficio (...)”* (Acuña y otros; 1999: 31); es un derecho, pero se logra a través de la condición de empleo dentro del mercado laboral.

Esta condición de trabajo se ve altamente influenciada por el contexto histórico, social, cultural, etc., así lo apunta Corvalán (1987) *“...el proceso de industrialización que ha tenido lugar en la mayoría de nuestros países se ha caracterizado por una concentración de los recursos disponibles en el sector moderno de la economía del país, el cual no ha creado empleos productivos al ritmo necesario para absorber el excedente de mano de obra...”*

En este aspecto, el conocimiento de la categoría “empleo” permite argumentar que la formación profesional en sí misma no cambia las condiciones socioeconómicas de las personas, ya que existen múltiples factores limitantes asociados como lo es el ingreso y la permanencia en el mercado laboral, es decir, la condición de empleo.

Por empleo se entiende como aquella *“actividad técnica o profesional que se realiza en el sector privado o público a cambio de una remuneración económica, donde media, por lo general una relación obrero-patronal, que permite la subsistencia o satisfacción de necesidades básicas”* (Zamora, 2009).

La condición de empleo se gesta bajo la relación de producción “obrero-patronal”, empleadores/as y trabajadores/as, que a su vez cuenta con la participación de entidades estatales, las cuales juegan un papel regulador de dicha relación, fijando las condiciones de la misma bajo parámetros legislativos. En Costa Rica, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, dirigida a personas trabajadoras,

empleadoras, pensionadas y de otros sectores sociales vulnerables, según corresponda por ley, para propiciar el trabajo digno y contribuir al desarrollo y la justicia social. (MTSS, 2012)

Esta entidad formula y dirige la política nacional en el campo del bienestar social laboral, vela por la garantía en la aplicación de leyes sociales, y promueve la protección de la persona trabajadora según sus derechos universales y particulares.

Dentro de los derechos económicos, sociales y culturales se encuentra el derecho a la seguridad social, al trabajo, a la protección contra el desempleo, a un salario equitativo¹⁰, etc., es decir, los derechos laborales, los cuales son un conjunto de atribuciones propias de todo ser humano donde se vela por contar con las condiciones óptimas de bienestar y equidad para desarrollar actividades productivas que permitan solventar sus necesidades básicas.

Estas son funciones que le corresponde al Estado proteger y promover, así lo muestra la Constitución Política en el artículo 56 donde expone: *El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.*

Por ser el Estado quien debe velar porque estas condiciones se cumplan, es importante tomar en cuenta algunos aspectos referentes al contexto que ha dado paso a lo que hoy día en Costa Rica se posee en materia de condición de empleo.

Como se mencionó anteriormente, a partir del Estado Benefactor (1940-1974) se empiezan a gestar acciones en materia de política social, y es el Estado mismo

¹⁰ (Instituto Interamericano de los Derechos Humanos, 1997).

quien entra a intervenir y regular la oferta y demanda del mercado mediante reformas sociales. A partir del decaimiento de este modelo de Estado se empiezan a introducir políticas de ajuste, desplazando las políticas sociales y abriendo paso a la focalización de las mismas. Esto fue el inicio del actual Estado Neoliberal actual. En esa reestructuración del marco social y político, se privatizan los servicios, se extienden los capitales privados, se focaliza la asistencia a las clases más empobrecidas y se reducen las políticas de empleo (Rozas, 2006). Dentro de esas medidas se encuentra la ampliación del trabajo mecanizado y tecnológico, lo que implica paralelamente la reducción de la mano de obra, sectores de la población desocupados, menor demanda de fuerza de trabajo, dificultad de adaptación a las nuevas exigencias técnicas.

Estas transformaciones han incidido en bajas condiciones de empleabilidad, aumentando la generación de riqueza y de los medios de producción en pocas manos, y afectando el desempleo en su mayoría a los grupos de población más vulnerables. Pero también aumenta el subempleo ya que ante altas tasas de desempleo, mayor contratación de personas en condiciones no óptimas: salarios bajos, mal remunerados y parcializados.

Dentro de las poblaciones más vulnerables antes este tipo de crisis se encuentran las mujeres, quienes en los últimos años han aumentado su cuota de participación en el mercado laboral, pero bajo las condiciones antes planteadas como la expansión de los trabajos parciales, precarios, temporarios y por subcontratación¹¹. Sumado a ello el trabajo no cuantificado del hogar, las dobles jornadas laborales, el incumplimiento de derechos, la exclusividad del cuidado y la explotación en general.

Resulta importante tomar en cuenta esta categoría “empleo” dentro de esta investigación, pues permitirá el análisis de este vínculo entre la formación profesional recibida y el mejoramiento en las condiciones de vida a través de la perspectiva laboral.

¹¹ Antunes, 2001

CAPITULO V

MARCO CONTEXTUAL

La formación constituye un factor que cobra importancia en la búsqueda de oportunidades para el desarrollo personal y laboral de los seres humanos, no solamente es una herramienta para incorporarse al sistema productivo, sino que también constituye un espacio de aprendizaje, interacción y socialización con los/as demás.

En la segunda mitad del siglo XX este concepto surge en América Latina a partir de los cambios sufridos a partir de los procesos de sustitución de importaciones, en donde se desarrolló un sistema de formación profesional como respuesta al transcurso de la monoproducción a la producción industrializada, la cual requería mano de obra calificada.

En este contexto socioeconómico se crean los Servicios Nacionales de Formación Profesional, en Centro América y algunos países de Sur América, a estos sistemas les correspondía ser planificadores y ejecutores de la formación profesional, mediante una sola institución central, pública y regida por el Estado.

A partir de las crisis enfrentadas con el colapso de la Bolsa de Nueva York en 1929, la gran crisis económica mundial de los años 30 y la dependencia económica del modelo agroexportador por la caída de los precios internacionales del café y el banano; se desarrollan filosofías orientadas a un papel más protagónico del Estado para mantener la estabilidad de la económica.

Costa Rica se sumó a esta ideología y en 1963 se une al Mercado Común Centroamericano, el cual fue diseñado para fomentar industrias sustitutivas de importaciones. El país comenzó a requerir mano de obra calificada, especialmente en ocupaciones industriales, para hacer frente a las demandas de dicho Mercado Común Centroamericano.

En 1965 se desarrolla el Plan Nacional de Desarrollo orientado a promover un cambio cualitativo del sector industrial con el propósito de introducirlo en la producción industrializada. De esta forma surgió la necesidad de incorporar nuevas áreas a la producción nacional, realizar nuevas inversiones en obra de infraestructura y contar con mano de obra capacitada en mayor cantidad que la ofrecida por los colegios vocacionales.

El 21 de mayo de 1965, se promulgó la Ley N° 3506 que creó al Instituto Nacional de Aprendizaje, cuya misión ha sido la capacitación y formación profesional de los trabajadores en todos los sectores de la actividad económica para impulsar el desarrollo y mejorar la calidad de vida de las personas de menores recursos (López, Víquez y Ávila, 2001).

Avanzados a los años 90, las Instituciones de Formación Profesional de la región *realizaron diagnósticos y desarrollaron procesos de transformación institucional que permitieron una revisión de sus políticas, objetivos y modelo de gestión* (Zamora, 2009). Se indica que el 72% de las IFP iniciaron procesos de transformación de sus metodologías de enseñanza, a la modalidad de formación basada en competencias laborales. Con lo que se ha pretendido hacer más pertinente la formación para el empleo. En ese sentido, se están adelantando en su respuesta a demandas futuras de formación de recursos humanos que puedan provenir de estos sectores vinculados con el mercado globalizado.

En Costa Rica, desde que se implementó la formación profesional, su objetivo principal ha sido *“preparar personal en artes y oficios a un nivel medio, es decir obreros calificados. Hasta hoy sus principios de fondo no han cambiado”* (Ávila y López, 2002), y es al Instituto Nacional de Aprendizaje al que le corresponde organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación, por lo cual debe cumplir la doble función de ser una entidad ejecutora de acciones formativas y ejercer una especie de rectoría sobre las restantes unidades ejecutoras de educación no formal para el trabajo.

Pese a que en las últimas décadas se ha dado una fuerte lucha de las mujeres por alcanzar la equidad de género, existe gran discriminación hacia éstas. El machismo se ve en el acontecer político, social, económico, familiar y laboral, pues en todos estos la mujer ocupa un papel secundario al del hombre.

Todo esto ha creado una posición de dependencia y de inferioridad de la mujer, lo cual conlleva una serie de límites que la restringen de una realización plena e íntegra, la abstiene de una participación activa dentro de la sociedad y la coloca en una relación subalterna a la de los hombres, ya que el empleo se constituye como instrumento para el desarrollo de las potencialidades de la persona y su plena realización. el acceso al trabajo, sin ningún tipo de distinción.

Por toda esta represión social, las labores que ha venido ejerciendo la mujer de manera remunerada responden a una extensión de su rol de madre, pues se desempeña como maestra, enfermera, cocinera, empleada doméstica, es decir, como la que enseña, la que cuida, cocina y limpia. Las mujeres que se salen de ese círculo restrictivo se enfrentan constantemente a mitos y prejuicios, pues la participación de la mujer dentro de la PEA es secundaria existiendo como primera opción el hogar y su familia.

“La incorporación femenina en el campo productivo no se ha dado en el conjunto de las actividades productivas, sino en aquellas en donde la diferenciación social le asigna un rol importante por ser más ventajosa para los fines de la reproducción del capital”

Évora, 1991

Siendo así, el papel que se le atribuye socialmente a la mujer condiciona su propia actitud dentro del mercado laboral, “naturalizando” su posición de dependencia y sumisión. De esta forma, la mujer enfrenta obstáculos a nivel

cultural, y ahora laboral, donde tiene pocas oportunidades de ascenso a niveles y posiciones superiores.

En los hogares en los que los recursos económicos son limitados, las mujeres se ven obligadas a trabajar fuera del hogar con el fin de ofrecer a sus hijo/as mejor nivel de vida, esto se acentúa si ésta es la jefe de hogar. De esta forma se incorpora al proceso productivo muchas veces sin la debida capacitación, y con el constante dedo que les señala por dejar sin atención a sus hijos/as y por el “descuido” del hogar.

Sumado a esto, las oportunidades de empleo que se presentan se sitúan por debajo de sus requerimientos y derechos. En esta situación desempeña labores en las que el aporte individual tiene pocas posibilidades de desarrollo, manteniéndose la mujer semi-integrada al mundo laboral, sin lograr ni satisfacción personal, ni proyección humana, sino solamente un medio para resolver problemas económicos, por ejemplo, se incorpora en la rama del comercio, servicios e industrias fabriles, o en puestos como oficinistas, secretarias y maestras que por su baja remuneración en comparación con otros empleos han sido ocupados generalmente por mujeres.

La formación profesional no ha evitado las distintas maneras de segregación sexual del trabajo ni ha borrado los prejuicios y las practicas que impiden a las mujeres realizar actividades acordes con su mayor nivel de formación. Las desiguales oportunidades de empleo para las mujeres que quieren trabajar no se debe a factores de menor calificación respecto a la mano de obra masculina. La situación desfavorable de la mujer en el mercado de trabajo tiene otras causas más estrechamente vinculadas con la expansión y contracción de la economía y la funcionalidad de la fuerza de trabajo femenina. (Mirna, 1996)

En términos teóricos, la formación profesional es “la misma” para las mujeres y para los hombres, pero el acceso a ésta formación está restringido por la construcción de la estructura social, donde al sexo femenino se le es asignado un rol doméstico en el que la educación y superación personal no asumen tanta importancia como para los hombres. (Aguilar, 1990). De esta forma las mujeres se han incorporado a trabajos que no requieren de una mayor capacitación, generando un bajo nivel de ingresos familiares, crítica social sobre abandono de su hogar, doble jornada de trabajo, etc.

“...si bien la formación profesional ha contribuido con la preparación o calificación de mano de obra con motivo de activar las economías de los países latinoamericanos, en el marco de las transformaciones de los modelos de desarrollo político y económico, los problemas sustanciales aún persisten. Las inequidades y desigualdades todavía se integran en las agendas de los gobiernos como ejes de intervención por su magnitud y vigencia”.

Zamora, 2010:106

MARCO INSTITUCIONAL

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), es el ente rector de la formación profesional en Costa Rica. Esta institución fue creada para dar respuesta a la necesidad de capacitación y formación de la población costarricense, prioritariamente aquella que se encuentre en situación de vulnerabilidad; propiciando espacios para que las personas puedan incorporarse al sistema productivo nacional, y así mejorar sus condiciones de vida.

Esta institución es un ente de derecho público que se financia a partir de montos adquiridos por medio de las planillas de salarios de instituciones autónomas, semiautónomas y estatales; aportes de programas gubernamentales, y donaciones voluntarias.

Su fin es promover y desarrollar la capacitación y formación profesional en el país, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.

El Instituto Nacional de Aprendizaje, mediante su Plan Estratégico Institucional, pretende complementar los mecanismos institucionales y estatales que permitan coadyuvar con las políticas nacionales de empleo, estimulando no sólo la formación profesional, sino también la inserción y permanencia de estudiantes en cargos formales del sector privado o público.

Se muestra a continuación el contexto histórico en el que esta institución nace, se desarrolla y permanece dentro del Estado costarricense, así como la legislación que la trasversa, las responsabilidades que le competen y la estructura organizativa con la que opera en el país.

Creación del INA

Con los cambios del modelo agroexportador en la década de los 40's, en Costa Rica se tiende a "*descentralizar la administración pública, a aumentar la injerencia del Estado en la orientación del desarrollo económico-social y a la nacionalización de la banca*" (Mondol, 1981). Todo ello con el propósito de impulsar una diversificación de las actividades económicas. Al reorientarse la economía, y con un evidente desequilibrio entre el sistema educativo y el sistema del empleo (Chang, 1986), se reconoce la necesidad de realizar también reformas educativas con el fin de adecuar la enseñanza a las nuevas necesidades socio-económicas.

En esta época el aprendizaje de los oficios en el país se daba por iniciativa de organizaciones religiosas o grupos sociales, sin ningún control estatal. La capacitación de la población trabajadora, en ese entonces, respondía más a la iniciativa de particulares y de las mismas empresas, que al desarrollo de programas gubernamentales, o bien, la población adquiría conocimiento por medio de la experiencia práctica y los estudios autodidactas.

Para el año 1949, el decreto N° 161 determina la reestructuración del Ministerio de Educación Pública, que hasta entonces había fungido como Ministerio de Educación Primaria, y se empiezan a incorporar modelos de enseñanza con mayor apertura hacia la capacitación y formación de la población.

Una vez realizados los cambios pertinentes dentro del Ministerio, en 1955 se aprueba la *Ley N° 1860*, la cual crea la Oficina de Capacitación Social y Aprendizaje, a la cual le correspondía la coordinación con las escuelas de artes y oficios existentes para la organización de conferencias, cursos y seminarios en materia de capacitación de trabajo o técnica. Esta oficina tenía por objetivo formar a personas de escasos recursos económicos, para asumir las tareas del sector industrial y así mejorar sus condiciones de vida, para esto requería de recursos propios y de un marco legal apropiado para cumplir a cabalidad la tarea de formar

a la población trabajadora que los sectores productivos demandaban en esa época.

Cuando la oficina se encuentra debidamente posicionada contrata instructores para impartir cursos en las comunidades, utilizando las instalaciones de escuelas y colegios (Chang, 1986), y se plantea la idea de crear un Centro Nacional de Formación Profesional; después de su planificación se presenta este proyecto ante la Asamblea Legislativa, quien le da el visto bueno y comienzan las labores de capacitación de la mano de varios técnicos israelíes que legitimaron las posibilidades empresariales del país y las necesidades requeridas.

En la década de los 60's Costa Rica se integra al Mercado Común Centroamericano. El país comienza a fomentar la actividad industrial y la diversificación, lo que da pie a la creación de varias empresas dedicadas a la producción industrial, y por ende aumenta la necesidad de dotar a dichas empresas con mano de obra calificada.

En el año de 1962, la Oficina de Capacitación Social y Aprendizaje pide colaboración al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), y empieza a gestarse la idea de crear una nueva institución dedicada exclusivamente a la formación técnica; sin embargo, apunta Zamora (2009) que fue *"a partir de 1965 que el Plan Nacional de Desarrollo promovió el cambio cualitativo del sector industrial con el propósito de introducirlo en la producción de materias primas procesadas, bienes intermedios y bienes de capital. De esta forma surgió la necesidad de incorporar nuevas áreas a la producción nacional, realizar nuevas inversiones en obra de infraestructura y contar con mano de obra capacitada en mayor cantidad que la ofrecida por los colegios vocacionales"*.

El 21 de mayo de 1965 se crea el Instituto Nacional de Aprendizaje mediante la *Ley N° 3506*, como organismo descentralizado, semiautónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Este instituto fue concebido como una entidad de capacitación, independiente del sistema formal de educación, y dirigido fundamentalmente para la población joven adolescente, no obstante, se estableció la obligación de incrementar la formación profesional de personas adultas, con el fin de contribuir al desarrollo económico y a mejorar las condiciones de vida de la población costarricense.

Seis años después, se firmó el *contrato MEP-BID*, otorgando los medios legales para impulsar el desarrollo de la Educación Técnica, por lo que el Plan Nacional de Desarrollo Educativo, establecido por el *decreto N°3333-E*, del 27 de octubre de 1973, incluye la educación técnica dentro de la educación diversificada.

El 13 de setiembre de 1982 es presentado ante la Asamblea General de la República una reformulación de la ley, llamada ahora **Ley 6868**: Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, y el 18 de octubre es publicada en la gaceta.

“Este instituto se crea como un ente de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su domicilio legal estará en la capital de la República, donde tendrá su sede principal. Podrá establecer unidades regionales y realizar actividades en todos los lugares del país” (art 1 Ley 6868).

Bajo esta concepción, el INA se plantea como Objetivo General:

Promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.

(Art 2)

Para cumplir con dicho objetivo, el INA mantiene las siguientes atribuciones:

- Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica.
- Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, en todas sus modalidades, o convenir en su ejecución con otros entes públicos o privados.
- Prestar asistencia técnica a instituciones y empresas para la creación, estructuración y funcionamiento de servicios de formación profesional.
- Establecer empresas didácticas y centros de formación-producción, o apoyar la creación y funcionamiento de estos últimos, en coordinación con otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales.
- Desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se sometan a las evaluaciones, en las áreas que imparta el Instituto, independientemente de la forma en que esos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos.
- Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de los grupos de población de menores recursos.
- Brindar, directamente o por subcontratación, asistencia técnica, programas de formación, consultoría y capacitación para mejorar la competitividad de las PYMES.

- Diseñar, elaborar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, tendientes a satisfacer las necesidades del sector empresarial formal, o bien procurar su formalización.

El INA cuenta con un Plan Estratégico Institucional que se compone de 11 Políticas Estratégicas, cada una con sus objetivos y acciones específicas. A continuación se mencionarán únicamente las políticas:

1. Creación de los mecanismos que faciliten la accesibilidad a los servicios de formación y capacitación profesional de los sectores de población más vulnerables, propiciando la igualdad de oportunidades y la atención de grupos específicos.
2. Consolidación de los servicios de capacitación y formación profesional, dirigidos a las empresas nacionales e internacionales, cámaras empresariales y organizaciones laborales (sindicatos, cooperativas y asociaciones solidaristas), por medio de programas integrales tendientes a incrementar la productividad, el encadenamiento productivo y la competitividad.
3. Participación activa en los procesos de investigación tecnológica como un elemento fundamental para generar nueva oferta de servicios de capacitación y formación profesional, así como valor agregado a la producción de bienes y prestación de servicios.
4. Fortalecimiento del "Sistema de Intermediación de Empleo", a nivel institucional, con el propósito de coadyuvar con las políticas nacionales de empleo

5. Afianzamiento a nivel institucional de una cultura de servicio al cliente, en procura de que los potenciales usuarios encuentren una respuesta oportuna hacia las demandas que se generen.
6. Implementación de servicios de capacitación y formación profesional dirigidos a programas y proyectos de sostenibilidad ambiental, que desarrollen organizaciones públicas y privadas, para un crecimiento económico en armonía con el medio ambiente.
7. Abordaje de proyectos nacionales de inversión y de desarrollo con programas de formación articulados, para atender los encadenamientos productivos que fortalezcan el desarrollo local.
8. Establecimiento de todas las medidas necesarias para garantizar el funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI) en sus diferentes procesos, de forma continua, sistemática y participativa, con el fin de que se cumplan de manera eficiente y eficaz los objetivos institucionales
9. Desarrollo e implementación de la gestión del conocimiento, la inteligencia de negocios y gobierno digital, partiendo de lo estipulado en el Plan Estratégico de Tecnología de Información y Comunicación.
10. Articulación con diferentes instancias para el establecimiento de las bases para la creación y operativización del Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOP), propiciando el desarrollo de proyectos conjuntos.
11. Establecimiento de convenios nacionales e internacionales que permitan mejorar los servicios de capacitación y formación profesional que oferta la institución en los diferentes subsectores económicos.

Desde sus inicios hasta el día de hoy, la formación profesional ha tenido como objetivo principal “*preparar personal en artes y oficios a un nivel medio, es decir obreros calificados.*” (Ávila, 2002, p. 18), y es al Instituto Nacional de Aprendizaje al que le corresponde organizar y coordinar el Sistema Nacional de Capacitación, junto con el Instituto Tecnológico Costarricense y el Ministerio de Educación Pública.

Marco Filosófico de la institución

Todo este panorama contextual se ha sincretizado en conceptos básicos y elementales que guían las acciones y el quehacer de la institución; a continuación su Visión, Misión y Valores:

Visión

Ser la institución líder en la prestación de los servicios de capacitación y formación profesional, preparando el capital humano calificado que demanda el país.

Misión

El Instituto Nacional de Aprendizaje es un ente público que prepara personas mediante la capacitación y formación profesional para el trabajo productivo y propicia la generación de empresas con calidad y competitividad.

Valores

Calidad: Definido como calidad de vida, calidad en el servicio, en la profesión, en lo laboral, en las relaciones con las demás personas.

Busca el mejoramiento continuo de cada actividad y propicia que se generen los mejores servicios.

Lealtad: Es una acción personal y laboral en congruencia con la ética, comunicación, iniciativa, creatividad, liderazgo, confianza y compromiso.

Trabajo en Equipo: Cada funcionario del instituto va logrando objetivos organizacionales, a través de actitudes de solidaridad, responsabilidad, integración, puntualidad, compromiso, productividad y comunicación; estableciendo un ambiente afable con deseos de generar y compartir ideas.

Políticas: Las políticas representan guías para los funcionarios del instituto en el cumplimiento de su labor, son pautas que establecen parámetros para tomar decisiones y son lineamientos generales para el comportamiento organizacional. A nivel estratégico las políticas establecen premisas amplias dentro de las cuales se enmarcan las actividades de la planeación en el corto y mediano plazo.

Estructura organizativa

Este apartado contiene la estructura organizativa del INA, según el Manual de organización, 2011 basado en el "Estudio de Reorganización Estructural Integral del INA" realizado en diciembre de 2009.

Se describe la estructura, funciones y procesos de las Autoridades Superiores, la Dirección Ejecutiva, las Unidades de Área Funcional Técnica y las Unidades de Área Funcional Administrativa; todo esto con el fin de enmarcar el contexto en el cual se desarrolla la presente investigación.

La dirección y administración superior del Instituto Nacional de Aprendizaje es encabezada por la Junta Directiva, la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General. Y será financiado de la siguiente manera:

- ✓ 1,5% sobre el monto total de las planillas de salarios pagadas mensualmente por los patronos particulares de todos los sectores económicos cuando ocupen en forma permanente por lo menos a cinco trabajadores.
- ✓ 0,5% sobre el monto total de las planillas de los patronos del sector agropecuario
- ✓ 1,5% sobre el monto total de sus planillas de salarios que deberán pagar mensualmente las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas del Estado.

Autoridades Superiores y Dirección Ejecutiva

En esta sección encontramos 5 unidades:

Junta Directiva: Este es el órgano con mayor jerarquía dentro de la institución, posee una organización tripartita y su objetivo principal es el de regir el destino del INA y la formación profesional a nivel nacional; le competen funciones relacionadas con la política general, la implementación de planes, aprobación de reglamentos y presupuestos. Tiene a su cargo las unidades de Presidencia Ejecutiva, la Auditoría Interna y la Secretaría Técnica.

Se encuentra presidido por la Presidencia Ejecutiva

Secretaría Técnica: Esta es la unidad que se encarga de brindar apoyo administrativo, logístico y tecnológico a la Junta Directiva para llevar a cabalidad las funciones asignadas.

Auditoría Interna: Se encarga de evaluar, validar y mejorar las operaciones del instituto con respecto a lo estipulado en los reglamentos respectivos.

Presidencia Ejecutiva: esta es la instancia que vela por el cumplimiento de la visión, misión, políticas, planes y estrategias establecidas por la Junta Directiva de la institución. Dentro de ella se encuentran las siguientes unidades

- Unidad de Planificación y Evaluación
- Contraloría de Servicios
- Asesoría de Comunicación
- Asesoría Legal
- Asesoría de Cooperación Externa
- Asesoría de Desarrollo Social

Gerencia General: Es la dependencia organizativa responsable del desarrollo y ejecución de las labores de la institución; además la supervisión, asesoría, control y consolidación de los sistemas que dinamizan al INA.

Dentro de la Gerencia General se encuentran las siguientes unidades:

- Asesoría de Control Interno
- Asesoría de la Calidad
- Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género
- Unidad para el Mejoramiento de la Competitividad y productividad de las PYMES

Dentro de estas unidades se encuentran 5 tipos de gestiones: el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, la Gestión Regional, la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación y la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo.

Gestión Rectora SINAFOR: Esta gestión es la que establece los mecanismos que permitan la rectoría y la estandarización en la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional desarrollados por entes públicos y privados; es decir, establece los lineamientos, la normativa y los vínculos con éstos entes.

Dentro de esta gestión se encuentran las siguientes unidades:

- Unidad de Acreditación
- Unidad de Articulación de la educación con la formación profesional
- Unidad de Centros Colaboradores
- Unidad de Certificación

Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos: esta dependencia dirige y controla la implementación de procesos técnicos, tecnológicos, curriculares, metodológicos y de la administración de los servicios de capacitación y formación

profesional; con el fin de satisfacer los requerimientos de los sectores productivos y sociales del país.

En esta Gestión se encuentran los doce Núcleos Tecnológicos: agropecuario, comercio y servicios, industria alimentaria, industria gráfica, mecánica de vehículos, metalmecánica, náutico pesquero, procesos artesanales, sector eléctrico, tecnología de materiales, textil, turismo, así como la Unidad Didáctica Pedagógica.

Gestión Regional: Esta es la Gestión responsable de administrar la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional mediante las Unidades Regionales, para la atención de necesidades y requerimientos de los diferentes sectores económicos del país.

Se divide nueve unidades:

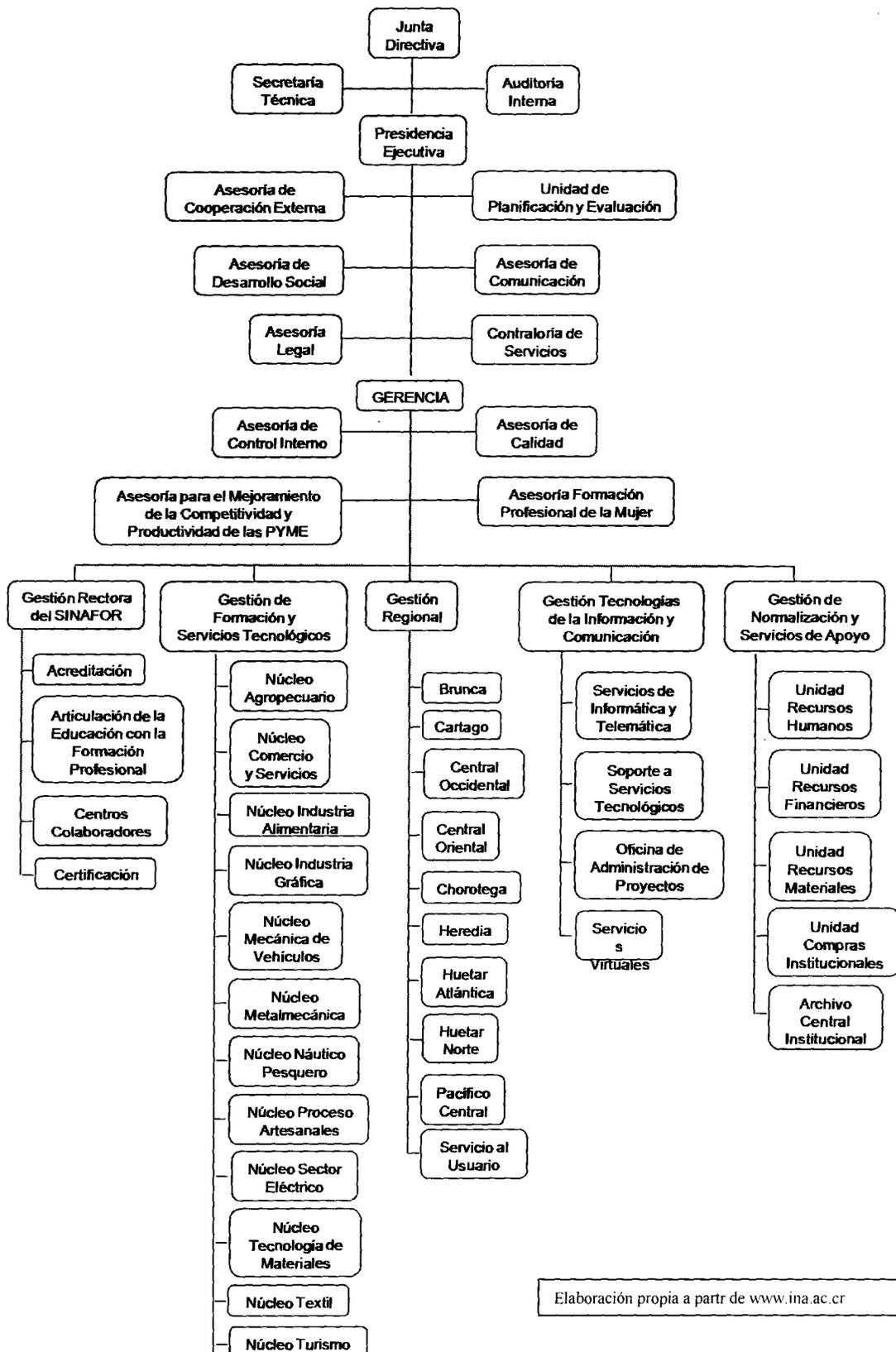
- Unidad Regional Brunca
- Unidad Regional Cartago
- Unidad Regional Central Occidental
- Unidad Regional Central oriental
- Unidad Regional Chorotega
- Unidad Regional Heredia
- Unidad Regional Huetar Atlántica
- Unidad Regional Huetar Norte
- Unidad Regional Pacífico Central

Gestión de Tecnologías de la Información y la Comunicación: Es la gestión responsable de la planificación estratégica relativa a la prestación de los servicios de tecnologías de la información y comunicación necesarios para la integración de los procesos, servicios y operaciones institucionales; apoya la adopción tecnológica en la actividad sustantiva; además evalúa y controla el uso del componente tecnológico a nivel institucional.

Son parte de esta gestión las unidades de Servicios de Informática y Telemática, la de Servicios Virtuales, de soporte a Servicios Tecnológicos y Proyectos.

Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo: Esta gestión es la responsable de dirigir estratégicamente la prestación de los servicios de apoyo a la labor sustantiva, en las áreas de recursos humanos, recursos financieros, recursos materiales, compras institucionales y archivo institucional.

A continuación se presenta el Organigrama que muestra la estructura organizativa descrita anteriormente.



Mujeres en la Formación Profesional

Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos

Como se mencionó anteriormente, esta es la unidad del INA que dirige y controla los procesos curriculares de los servicios de formación profesional, su fin último es satisfacer los requerimientos de los sectores productivos del país. Para ello constituyó una estructura de 12 unidades técnicas, o núcleos tecnológicos, ellos son: agropecuario, comercio y servicios, industria alimentaria, industria gráfica, mecánica de vehículos, metalmecánica, náutico pesquero, procesos artesanales, sector eléctrico, tecnología de materiales, textil, turismo.

A esta Gestión Tecnológica le corresponde dirigir las 12 unidades, más la Unidad Didáctica Pedagógica encargada de capacitar a todos los docentes del INA. Para todas ellas, se esboza un modelo con pautas generales donde se muestra cómo se deben construir los diseños curriculares o programas para los 5 servicios que ofrece el INA: capacitación, certificación, acreditación, asistencia técnica, formación.

Corresponde a esta unidad en materia de formación profesional:

- Ejercer la rectoría metodológica, didáctica y tecnológica en los procesos de diseño y prestación de los servicios de formación profesional.
- Dirigir y evaluar el proceso de desarrollo de la oferta formativa que realizan las unidades sectoriales.
- Emitir la normativa técnica, tecnológica y curricular aplicable en los procesos de diseño de formación profesional y evaluar su implementación.
- Dirigir y evaluar que el diseño de los servicios responda a las necesidades y requerimientos que en materia de formación profesional demanden los subsectores productivos.

- Dirigir y verificar que la configuración de los sectores y subsectores productivos que realizan las Unidades Sectoriales, esté alineada según el ordenamiento de los procesos productivos y de prestación de servicios.
- Controlar la creación o supresión de oferta formativa, según la dinámica y evolución de los diversos sectores productivos.
- Proporcionar los insumos requeridos y gestar las acciones que correspondan, para el óptimo funcionamiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.

Asesoría de Desarrollo Social

Simultáneamente con la atención brindada al sector productivo, el INA desarrolla acciones de formación orientados a coadyuvar con el cumplimiento de las políticas gubernamentales en el campo social. Aquí es donde entra la Asesoría de Desarrollo Social.

Esta Asesoría nace en el marco de la reestructuración del año 2010, con el objetivo de mejorar la atención a poblaciones en desventaja social, denominadas poblaciones específicas o de interés institucional y dar cumplimiento a lo que jurídicamente el INA debe responder en materia social, en la legislación costarricense, por ejemplo Ley 7769. Dentro de estas poblaciones se encuentran las personas privadas de libertad, la población indígena, las personas con discapacidad, a las mujeres jefas de hogar, adolescentes madres, mujeres en condición de pobreza.

En la actualidad, la Asesoría está enfocada en atender referencias de las unidades regionales y centros de formación, de las instituciones estatales y de las organizaciones que trabajan con población en condición de vulnerabilidad, posibilitando su inserción en la formación y/o capacitación que brinda el INA según las necesidades de cada una de estas poblaciones.

Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género APIEG

La APIEG es una unidad adscrita a la Gerencia General y tiene como objetivo incorporar el enfoque de género en el quehacer institucional mediante políticas en el corto, mediano y largo plazo, es decir promover y mantener acciones institucionales dirigidas al establecimiento de condiciones y oportunidades de igualdad entre mujeres y hombres en la formación profesional y el ámbito laboral.

Esta Asesoría se basa en el Enfoque de Derechos Humanos, el Enfoque de Género y el Enfoque de Empleabilidad para gestionar sus acciones, estos bajo 3 ejes de acción:

1. Género en el desarrollo curricular: diseño, ejecución, evaluación e investigación de los programas curriculares.

La APIEG participa activamente en la revisión de la documentación oficial institucional, con la pretensión de incorporar el enfoque de competencias y de género, labor que ha incidido en el diseño de un nuevo Modelo Curricular, propiciando las condiciones necesarias para que el enfoque de género se institucionalice y se incorpore a la cultura organizacional.

2. Género, orientación vocacional y ocupacional: garantizar el acceso y permanencia de mujeres, en áreas tradicionales y no-tradicionales.

Mediante el quehacer de este eje se desarrollan acciones para favorecer la incorporación y permanencia de mujeres en servicios de capacitación y formación profesional. Esta tarea implica el análisis de la participación femenina en los procesos formativos como una alternativa para enfrentar la segregación en el mercado laboral, que determina un acceso limitado para la participación de las mujeres en el trabajo decente, definido por la

Organización Internacional del Trabajo como el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad de humana

3. Derechos y políticas: ejercicio de los derechos en el marco de la formación profesional.

En esta línea de trabajo se impulsa política y acciones de equidad de género desde una visión de derechos humanos. De manera permanente, se incentiva una cultura institucional en contra de la violencia de género, particularmente en contra del hostigamiento sexual. En ese sentido, además de un reglamento interno la institución cuenta con una política para promover un entorno libre de toda forma de violencia y discriminación.

Esta labor va dirigida hacia tres poblaciones: personal del INA, población estudiantil y sector empresarial. En el caso de la primera población, el trabajo se enfoca en la promoción de relaciones interpersonales respetuosas y equitativas; el cambio de actitudes con respecto a los roles tradicionales, con el fin de disminuir los privilegios según el sexo, situaciones de hostigamiento sexual y laboral.

En materia curricular, se trabaja en conjunto para promover la incorporación del enfoque de género en temas, objetivos, contenidos, metodología, ambientes de aprendizaje, equipo y condiciones de infraestructura que garanticen la participación de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad durante su proceso de formación.

Con la segunda población (estudiantes), el trabajo va dirigido a la promoción de competencias para la empleabilidad y en el desarrollo de procesos de orientación vocacional con enfoque de género. Y en el caso del sector empresarial, se atienden demandas de mujeres con proyectos productivos, tanto del sector formal como el informal.

Además de lo mencionado, la Asesoría realiza acciones dirigidas a:

- Impulso de una Política para la Igualdad y Equidad de Género en la institución
- Conmemoración de fechas especiales relacionadas con el mejoramiento de la condición de la mujer.
- Mitigar el hostigamiento sexual
- Prevención de la violencia intrafamiliar
- Sensibilización y concientización del personal y del estudiantado.

Desde su creación en 1965, el INA se convirtió en una respuesta a las necesidades de capacitación de la mano de obra calificada, promoviendo la formación profesional entre todos los sectores de la población, tanto urbana como rural. A la fecha tiene 47 años de brindar capacitación y formación profesional a los diversos sectores de la sociedad costarricense con el fin de impulsar el desarrollo económico y contribuir con el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de todas las poblaciones, especialmente las que se encuentran en desventaja social.

A continuación se muestran los resultados y el análisis que se realizó a partir de acercarse a los programas de Formación Profesional que el Instituto Nacional de Aprendizaje brinda a dos Centro de Formación Profesional: Cartago y Loyola, y la vinculación de estos con las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres que se graduaron de dichos programas en el 2009.

CAPITULO VI

VINCULACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ASOCIADAS A LA VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES GRADUADAS DEL INA.

Se muestran en este apartado los hallazgos de la investigación, relacionados con los programas de formación profesional y su vinculación con las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas de los Centros de Formación Profesional Loyola y Paraíso del INA en el 2009.

Estos hallazgos se presentan según las categorías de análisis planteadas, las cuales corresponden a:

- Programas de Formación Profesional en los CFP Loyola y Paraíso
- Condiciones sociales de las mujeres graduadas
- Condiciones socio laborales de las mujeres graduadas
- Escenarios de acción de Trabajo Social.

Cabe recordar que la población participante de este estudio correspondió a un universo de 355 mujeres graduadas de programas de formación profesional impartidos en dos Centros de Formación Profesional del INA (Loyola y Paraíso) en el 2009, las cuales fueron representadas por una muestra de 57 mujeres (27 de Loyola y 30 de Paraíso), a quienes se les realizó una encuesta de opinión; a partir de esta encuesta se seleccionaron 7 mujeres a las cuales se les realizó una entrevista a profundidad. Además, se realizaron seis entrevistas semiestructuradas con funcionarias del INA: encargada del CFP Loyola, encargada del CFP Paraíso, la Trabajadora Social de la Unidad Regional Cartago, la Jefe de Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, la Jefe de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, y la profesional en Psicología de la Asesoría de Desarrollo Social.

A partir del análisis de los resultados de las 57 encuestas se realizaron 7 entrevistas a profundidad con las mujeres graduadas considerando los siguientes criterios:

- Que el motivo para estudiar sea mejorar sus condiciones de vida: se descartaron para las entrevistas a profundidad todas aquellas mujeres que entraron a estudiar por *hobbie* o placer, dejando así a quienes matricularon ya sea para mejorar su trabajo actual, para conseguir un empleo o para abrir un negocio propio.
- Edades comprendidas entre los 19 y los 59 años cumplidos, basado en la Encuesta de Hogares Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2010, la cual indica que esta es la edad que comprende la Población Económicamente Activa, y por tanto se esperaba que las mujeres entrevistadas se encuentren dentro de este rango.
- Disposición a ser parte de una entrevista a profundidad.

A continuación la información adquirida a partir de estas encuestas, entrevistas y análisis documental.

Caracterización de los programas de formación profesional de los Centros de Formación Profesional de Loyola y Paraíso del Instituto Nacional de Aprendizaje

La formación profesional forma parte del subsistema de la educación no formal que contribuye con la preparación para un perfil y una actividad profesional. El Instituto Nacional de Aprendizaje brinda sus servicios de capacitación y formación mediante 5 modalidades: programas de formación profesional, módulos de capacitación técnica, asistencia técnica, certificación de competencias laborales y acreditación.

Esta investigación se basa en los programas de formación profesional, que son aquellos planes de estudio compuestos por módulos requeridos para la formación de una figura profesional, según el nivel de competencia requerido en el mercado de trabajo.

Se reconstruye a continuación el trabajo que se realiza desde el INA en esta materia, desde el diseño curricular hasta la oferta formativa. Esta información fue proporcionada por la Jefe de Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, la Jefe de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, y la profesional en Psicología de la Asesoría de Desarrollo Social.

La prioridad del INA es dotar de personal técnico calificado a los sectores productivos del país, por lo que la apertura de la oferta formativa inicia con una investigación de necesidades para detectar las demandas y requerimientos que tienen las empresas en el país, esto debido a que uno de los pilares fundamentales de la institución es la empleabilidad (obtener empleo y mantenerse en el), no sólo formar personal capacitado sin ningún nicho de mercado laboral donde insertarse.

La formación se categoriza como “formación por competencias” es decir, la *“capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo”* (Ministerio de Trabajo de Chile, 2004).

La investigación de necesidades para los sectores productivos se realiza desde el INA bajo dos modalidades, a nivel país, que es dirigida por la Unidad de Planificación y Evaluación; y a nivel sectorial, que la realiza cada núcleo tecnológico.

En el caso de la investigación a nivel país, lo que busca recolectar son necesidades globales y con esto construir perfiles profesionales muy generales, como por ejemplo los programas de inglés o de Servicio al Cliente. Cuando se realiza investigación a nivel sectorial, le corresponde a técnicos capacitados por la Unidad Didáctica Pedagógica rescatar cuáles son las competencias laborales que requiere el mercado/empresas en sectores específicos, por ejemplo: la fábrica de helados requiere personal capacitado en lácteos y manejo de equipo frío.

Seleccionado el tipo de servicio (en este caso programas de formación profesional), si se demuestra que existe una demanda significativa, se construyen los perfiles profesionales u ocupaciones, que sería la construcción y descripción de las competencias laborales que debe ejercer una persona en determinado puesto de trabajo. Esta construcción de perfiles se ve permeada por las exigencias legales de atender población en desventaja social, por lo que también se pueden construir diseños específicos para satisfacer dichas necesidades.

Finalmente, se realiza un encuentro anual con representantes de cada centro de formación en el país, con representantes de cada núcleo tecnológico y los/as directores/as de cada Unidad Regional del INA. Ante este personal se muestran los resultados de la investigación, y entre todas las personas presentes se negocia la apertura de programas, según las demandas de cada Unidad Regional. Estas últimas (las unidades regionales), reconocen sus necesidades por dos medios: las solicitudes expresas de la población, y las empresas de la zona que les piden personal.

Ahora bien, según las entrevistas realizadas no existe trabajo de promoción ni divulgación hacia la población, pues *“ya de por si las demandas actuales exceden la capacidad de la institución”* (Leandro, 2012), más si se cumple con el anuncio en los medios de comunicación dos veces en el año, y la actualización de la página web.

La Asesoría de Desarrollo Social por su parte, atiende población en desventaja social, todas ellas referidas de otras instituciones; las mujeres son parte de la población que legalmente le corresponde atender. La Ley No.7769 le exige al Instituto Nacional de Aprendizaje la atención a Mujeres en Condición de Pobreza, sin embargo, la sustentante realizó una investigación en el año 2010 en la Unidad Regional del INA Cartago, en la cual se concluyó que la mayoría de las personas que atiende el INA son mujeres; y que no existe una intervención específica en esta Unidad Regional para mujeres en condición de pobreza, únicamente un control estadístico sobre población “vulnerable” o en desventaja social.

En el año 2012, por medio de las entrevistas realizadas se indica que desde la Asesoría de Desarrollo Social responde a la Ley 7769 mediante referencia del INAMU. Son mujeres que han llevado seis meses de formación humana y al final del proceso deben realizar un proyecto de vida donde definen cuáles son sus prioridades, si dentro de esas necesidades se encuentra la formación, entonces son referidas al INA quien responde por medio de programas o capacitación. El mismo caso para las mujeres referidas al INA desde el Instituto Mixto de Ayuda Social, tras un estudio previo, sin embargo desde este instituto se desconoce la cantidad y el perfil de las mujeres en condición de pobreza que son estudiantes de alguno de sus programas.

Existen dos metodologías más de atención hacia las mujeres desde esta asesoría. La primera son los grupos organizados de una comunidad, de una empresa o de alguna institución; en este caso se realiza una visita para valorar la viabilidad de ingresar a la capacitación o formación, por ejemplo las posibilidades e ingresos del hogar, la escolaridad y los intereses. Además se les pide que indiquen 4 posibles programas en los que se encuentren interesadas. Se les informa sobre los programas de la oferta y se les invita a las charlas vocacionales.

Esta asesoría cuenta con autonomía para apertura de grupos de formación de acuerdo con las condiciones de las personas referidas y los intereses que estas muestren (sólo si son poblaciones prioritarias), valoran también las opciones de mercado existentes en cada zona de residencia. Todo ello debe acoplarse al Plan Anual de Servicios de Capacitación y Formación Profesional (PASER), esta es una programación anual que se realiza en los últimos meses del año donde cada centro de formación hace un diagnóstico sobre qué es lo que está solicitando el mercado. Si la necesidad de la población solicitante se encuentra fuera de esta programación, se debe hacer una solicitud formal al núcleo correspondiente, el cual aprueba o no la apertura del programa.

Ahora bien, ¿qué papel juega la Asesoría de Igualdad y Equidad de Género, dentro de la Formación Profesional que ofrece al INA a las mujeres? La APIEG funciona como un ente asesor, trabaja incorporando el enfoque de género y el de derechos humanos en todo el quehacer institucional.

En materia de formación, esta asesoría participa de las ferias vocacionales a la que se les invita por parte del INA, para informar a las mujeres de las opciones formativas, tanto en carreras tradicionales como no tradicionales asignadas históricamente a este género. Además, produce material audiovisual, para que sea de total conocimiento de los/as funcionarios/as del instituto la perspectiva de género.

Como se mencionó en el Marco Institucional, esta asesoría actualmente se encuentra en una etapa de diagnóstico, tanto en la dimensión interna (funcionarios) como externa (servicios), para la construcción de una política de género que trasverse todo el quehacer institucional y mantenga un plan de sostenibilidad de 5 años.

Este es el trabajo de planificación en materia de formación profesional, desde que inicia la investigación a nivel profesional hasta que se ofrecen los programas y módulos en cada Centro de Formación Profesional; ahora bien, ¿cómo llega esta formación profesional a los Centros de Formación Profesional?

Centro de Formación Profesional de Loyola y Paraíso

Para mostrar los hallazgos en cuanto a estos dos Centros de Formación Profesional se presentan a continuación las condiciones presentes en el momento que fueron analizados:

La Unidad Regional del INA en la provincia de Cartago ofrece programas de capacitación y formación profesional dirigidos a la atención de los diferentes sectores de la economía nacional: Industria, Comercio y Servicios, y Agropecuario.

El sector Agropecuario se atiende mediante programas y proyectos de capacitación aprovechando las condiciones del Centro de Formación de Agricultura Orgánica ubicado en la Chinchilla de Cartago y el Centro de Formación Profesional de Turrialba.

El sector Turismo se fortalece a través de programas de formación y capacitación profesional tomando en cuenta el incremento del sector y aprovechando las características de la zona.

El sector Comercio y Servicios también ofrece programas de capacitación y formación profesional dirigidos a la atención de la Industria y Comercio.

El CFP Loyola ofrece formación en los subsectores de Procesos Artesanales y Administración, en el año 2009 se brindaron los siguientes programas de formación profesional: en el subsector de Administración se ofrecieron los programas de Gestión de la Administración de Mipymes y Ejecutivo Especializado

en Inglés para Centros de Servicios; en el subsector de Procesos Artesanales se ofrecieron los programas de Manicurista-Pericurista, Facialista, Masajista Estético, Estilista y Peluquería.

En lo que corresponde al CFP de Paraíso, los sectores que se atienden son Comercio y Servicios, Industria Alimentaria, Industria Gráfica e Industria Textil. Los programas específicos fueron: Gestión de la Administración de Mipymes, Ejecutivo en Inglés para Servicios, Procesador de Frutas y Hortalizas, Decorador/a de Queques, Encuadernador/a Rústico y Fino, Artesano/a en el Tratamiento de los Textiles, Confección de Prendas para el Hospedaje y el Hogar, Confección de Lencería para Dama y Caballero, y Patronista de Prendas de Vestir.

Cuadro 3: Programas de Formación Profesional impartidos por el INA CFP Loyola y CFP Paraíso año 2009	
CFP Loyola	CFP Paraíso
Gestión de la Administración de Mipymes	Gestión de la Administración de Mipymes
Ejecutivo Especializado en Inglés para Centros de Servicios	Ejecutivo Especializado en Inglés para Centros de Servicios
Manicurista-Pericurista	Procesador de Frutas y Hortalizas
Facialista	Decorador/a de Queques
Masajista	Encuadernador/a Rústico y Fino
Estilista	Artesano/a en el Tratamiento de los Textiles
Peluquería	Confección de Prendas para el Hospedaje y el Hogar
	Confección de Lencería para Dama y Caballero
	Patronista de Prendas de Vestir

Elaboración propia con base en el PASER Unidad Regional Cartago, 2009

Los Centros de Formación Profesional de Loyola y Paraíso son los centros en los que se matriculan la mayor cantidad de mujeres en la provincia

Cuadro 4: Personas graduadas de programas de formación profesional por sexo. Por centro ejecutor. Unidad Regional Cartago. Año 2009					
Centro Ejecutor	Total Personas	Hombres	%	Mujeres	%
Unidad Regional	23637	9882	41,8	13755	58,2
CFP Loyola	1524	307	20,1	1217	79,9
CFP Paraíso	2398	460	19,2	1938	80,8
CFP Turrialba	5476	2323	42,4	3153	57,6
CFP Agricultura Orgánica	2365	1135	48,0	1230	52,0

Elaboración propia con base en el INA en Cifras 2009

Como se muestra en el cuadro anterior, el mayor porcentaje de participación femenina respecto al total de personas matriculadas corresponde al CFP Paraíso con un 80,8% del total de la población matriculadas, y en segundo lugar el CFP Loyola con un 79,9%. A raíz de estos resultados se analizan los motivos de este alto porcentaje de participación femenina, cuáles eran los programas ofrecidos por estos centros ejecutores y cómo se planifica esta oferta formativa.

Sobre la oferta formativa

Según la Jefe de Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, a partir de las investigaciones de mercado y las necesidades de cada Unidad Regional del INA, se convoca a un encuentro anual con representantes de cada centro de formación en el país, de cada núcleo tecnológico y con los/as directores/as de cada Unidad Regional. Allí se muestran los resultados de la investigación, y entre todos los actores presentes se negocia la apertura de programas según las demandas de cada Unidad Regional.

Estas últimas (las Unidades Regionales), reconocen sus necesidades por dos medios: las solicitudes expresas de la población, y las empresas de la zona que les piden personal capacitado, construyendo al final un PASER (Programación Anual de Servicios) por cada Unidad Regional.

Para la apertura de la oferta formativa en el INA se requiere, de una investigación a nivel nacional que abarque tres actores: los sectores productivos y sus intereses, la postura y posibilidades de la institución y las demandas de la población para formarse. De ser así el proceso, representa un desafío de gran importancia debido a que afecta directamente a los tres actores implicados, y esto conduce inevitablemente a un conflicto de intereses que se presenta al intentar satisfacer las demandas de las empresas productoras por medio de las necesidades de la población involucrada.

Desde los Centros de Formación Profesional (CFP) parece desconocerse el sistema indicado por la señora Leandro Jefe de Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, pues se argumenta que ya están establecidos los subsectores en los que pueden ofrecer programas, ya que estos se les delegaron en el momento en que Cartago se constituyó una Unidad Regional del INA.

Basados en eso, en cada CFP se abre un periodo de matrícula donde las personas llaman y solicitan los programas o módulos en los que desean matricular; dependiendo de la demanda, el mismo centro decide qué programas abrir, y le corresponde a la Orientadora de la Unidad Regional Cartago establecer los requisitos y seleccionar cuáles personas de las que están interesadas pueden participar. Si las personas desearan participar en algún otro sector, se les remite al CFP que lo esté programando.

Las encargadas de estos CFP dicen poseer la autonomía para hacer esto pues argumentan: *“ya sabemos lo que tenemos que hacer”* por lo que no coordinan con la Unidad Regional, ni con la Sede Central en la Uruca, a excepción de la solicitud

de docentes si es que los necesitan. Otro ejemplo de esto es la afirmación “yo soy la que decido cuáles cursos dar” siempre y cuando los programas y módulos se mantengan dentro de los sectores productivos que les fueron asignados.

Las profesionales en Trabajo Social de la Unidad Regional Cartago poseen una versión distinta a las dos anteriores. Argumentan que la Unidad Regional es el ente que visita las comunidades y los CFP para identificar las necesidades latentes; también las empresas se acercan a la Unidad Regional para solicitar distintos perfiles profesionales, y con estos dos elementos se construye el PASER. Apuntan estas profesionales, que cada Unidad Regional posee un proceso de planificación, y dependiendo de las necesidades identificadas ofrece los programas en cada CFP; reconocen que no poseen la infraestructura necesaria para solventar todas esas necesidades de la población, por lo que la persona encargada de Orientación debe realizar un proceso de selección entre las personas interesadas en matricular.

Agregan además que esas necesidades deben adecuarse a los subsectores asignados a cada Centro de Formación Profesional, pues estos ya poseen la infraestructura para cada perfil profesional; por ejemplo, si un grupo de mujeres de Paraíso decidiera estudiar Estética, las refieren al Centro de Formación Profesional de Loyola, no habría posibilidad de apertura desde el CFP de Paraíso.

¿Qué piensan las mujeres graduadas de este servicio de formación profesional? ¿Por qué escogen el INA como institución para formarse? ¿Qué las impulsa a escoger “x” o “y” programa de formación profesional? Estas y otras cuestionantes se resuelven a partir de las encuestas y entrevistas realizadas en el trabajo de campo de esta investigación.

Condiciones sociales, económicas, familiares y laborales de las mujeres graduadas de programas de los Centros de Formación Profesional de Loyola y Paraíso durante el 2009

El panorama que se muestra dentro de estos dos Centros de Formación Profesional no dista mucho del contexto nacional a nivel del INA en el que la mayoría de personas que matriculan y se egresan son mujeres: del total de matriculas en el Instituto Nacional de Aprendizaje el 56% son mujeres, y un 75% de ellas se ubican en el sector de Comercio y Servicios. Esto muestra el deseo y la necesidad de las mujeres costarricenses por optar por una herramienta formativa que les permita incorporarse al mercado laboral.

Esto se puede observar en el siguiente cuadro, tomado del INA en Cifras del año 2009:

**Cuadro 5:
Servicio de Formación Profesional y Capacitación Técnica.
Matrículas hombres y mujeres,
según sector económico y sector productivo
2009**

Sector Económico Sector Productivo	Matriculas		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	362.949	159.818	203.131
Agropecuario	24.800	15.020	9.780
Agropecuano	19.473	10.401	9.072
Náutico Pesquero	5.327	4.619	708
Industria	80.893	39.923	40.970
Eléctrico	8.507	7.770	737
Industria Alimentana	42.047	15.158	26.889
Industria Gráfica	4.167	2.570	1.597
Mecánica de Vehículos	5.307	5.142	165
Metalmecánica	4.421	4.231	190
Procesos Artesanales	5.887	730	5.157
Tecnología de Materiales	5.316	3.955	1.361
Textil	5.241	367	4.874
Comercio y Servicios	257.256	104.875	152.381
Comercio y Servicios	238.493	95.548	142.945
Turismo	18.763	9.327	9.436

Y en las estadísticas de la Unidad Regional de Cartago para ese año:

Cuadro 6:

Matriculas por sexo según centro ejecutor. Año 2009

Unidad Regional Centro Ejecutor	Matriculas		
	Total	Hombres	Mujeres
Cartago	35.400	14.107	21.293
Regional (2)	23.637	9.882	13.755
CFTP de Cartago	1.524	307	1.217
CFTP de Paraíso	2.398	460	1.938
CFTP de Turrialba	5.476	2.323	3.153
CNE en Agricultura Orgánica	2.365	1.135	1.230

INA en Cifras 2009

Los hallazgos encontrados a partir del Estado del Arte de esta investigación muestran que pese a que hoy día la mujer se encuentra con mayor participación dentro del sistema productivo, continúa en situación de inferioridad a nivel laboral pues son parte de las jornadas parciales, trabajos precarios, temporarios o por subcontratación; a esto se le suma el trabajo no cuantificado del hogar, las dobles jornadas laborales, el incumplimiento de derechos, la exclusividad del cuidado, la explotación en general y por supuesto el peso de la socialización genérica dentro de sus elecciones de vida. La formación profesional es considerada como parte de estas elecciones de vida.

En documentación analizada, como el INA en Cifras 2009, se puede constatar que a nivel nacional los porcentajes más bajos de participación para las mujeres matriculadas se dan en el sector económico de la industria, especialmente el subsector productivo de Industria Eléctrica, Metalmecánica y Mecánica de vehículos. Por el contrario, los porcentajes más altos de participación los tienen los subsectores productivos de Industria Textil, Procesos Artesanales e Industria Alimentaria. Esto lo podemos observar en el siguiente cuadro:

Cuadro 7: Porcentaje de participantes por sexo, según sector económico y sector productivo, INA. Año 2009				
Sector económico	Sector productivo	Hombres	Mujeres	%
Agropecuario	Agropecuario	5255	4853	48%
	Náutico Pesquero	1326	248	16%
Industria	Industria eléctrica	2392	289	11%
	Industria gráfica	711	486	41%
	Mecánica de vehículos	2188	79	3%
	Metalmecánica	2379	155	6%
	Procesos Artesanales	369	1993	84%
	Tecnología de Materiales	2633	991	27%
	Industria Textil	311	2399	89%
	Industria Alimentaria	11207	20136	65%
	Comercio y Servicios	Comercio y Servicios	32343	42983
	Turismo	3914	4087	51%

Elaboración propia con base en INA en Cifras 2009

En el sistema patriarcal y capitalista que actualmente impera, la mujer asume un rol dentro de la sociedad que se encuentra por debajo del hombre, pues el mismo sistema propicia la discriminación en cuanto a su participación, la adquisición de conocimientos y la distribución de poder y posesión. Tal y como se mostró, los mayores porcentajes de participación femenina los mantienen los subsectores productivos de Industria Textil, Procesos Artesanales e Industria Alimentaria, en donde matriculan programas como Corte y Confección, Decoración de Queques, Manicure y Pedicure.

En el caso de la Unidad Regional Cartago y los dos CFP seleccionados para este estudio, de la totalidad de mujeres encuestadas, un 51% de matrículas se encuentra en el sector productivo de Comercio y Servicios, 30% en Industria Alimentaria, 10% en Textil y Confección de Ropa y 9% en Procesos Artesanales; los demás sectores productivos no fueron tomados en cuenta por estas mujeres.



Elaboración propia

Del subsector de comercio y servicios la mayoría de mujeres, un 62%, se inclinó por el programa de Computación, seguido el programa de Administración de Mipymes con un 28%, y un 10% matricularon Idiomas.

El hecho de que el sector Comercio y Servicios sea el de mayor escogencia, y dentro de él, la mayoría matriculara el programa de Computación, responde a las necesidades del mercado por mantenerse acorde con los avances en las tecnologías de información y comunicación, sosteniendo como uno de los requisitos principales el uso de la tecnología y la informática para emplearse en cualquier espacio laboral, independientemente del sector productivo al que pertenezca.

La computación se ha convertido en la herramienta auxiliar para todas las áreas del conocimiento y para el desarrollo de las diferentes actividades laborales, por ello constituye un puente significativo a la hora de buscar empleo. Así lo demuestra la encuesta realizada a las mujeres participantes de esta investigación, pues el 89% de las graduadas de programas de Computación dicen haber optado por este con el fin de emplearse con mayor facilidad.

Este mismo argumento lo utiliza el 30% del total de participantes de esta investigación, aunque el mayor porcentaje lo tienen las mujeres que dicen haber escogido el programa del cual se graduaron por superación personal. Además, un 17% dice haberlo escogido por hobby o interés personal y un 7% para establecer algún tipo de negocio propio.



Elaboración propia

Algunas de las respuestas halladas en las entrevistas a profundidad son:

“...tenía dos máquinas de coser y le maquilaba a terceras personas, pero quise estudiar para poder hacer mis propios trabajos”

“...el inglés es muy importante para poder emplearse, por eso escogí este programa”

“...quería un programa que me dejara desarrollarme desde mi casa, porque no puedo descuidar a mi hija que todavía es menor de edad”

En el primer caso el fin último es obtener sus propios ingresos a partir de los recursos personales: las máquinas de coser. Este comentario se entrelaza con el tercero ya que reflejan la necesidad impuesta socialmente a las mujeres por proteger y ser para los demás, la labor del cuidado hacia las personas menores de

edad, las personas adultas mayores y las que sufren algún tipo de discapacidad o enfermedad se ha depositado enteramente en las mujeres, quienes para no dejar de lado esta importante labor acceden a este tipo de *trabajo desde la casa* para poder mejorar sus condiciones de vida.

Los tres comentarios demuestran el deseo de optar por formación profesional para así mejorar sus condiciones de vida. El segundo de ellos dice haber escogido Inglés por ser necesario dentro del mercado laboral, sin embargo, a pesar de ser reconocido como un puente importante para obtener empleo, el programa de inglés recibe solamente el 5% de interés en el total de mujeres encuestadas.

Este programa está diseñado a partir de la investigación a nivel país que realiza el INA, y forma parte de esas necesidades globales que el sector empresarial solicita para sus empleadores. Si este programa es reconocido por las empresas, por el INA y por las mismas estudiantes como puente para acceso al empleo, ¿por qué entonces las mujeres no optan por este programa de formación profesional?

A la hora de estudiar la cantidad de horas que duran los programas de formación profesional por los que optaron las mujeres de estos dos CFP se encuentra que:

Cuadro 8: Cantidad de horas por cada Programa de Formación. INA 2009	
Programa de Formación Profesional	Duración total, en horas
Administración de Mipymes	156
Cómputo-Informática	192
Industria Alimentaria	200
Ejecutivo en Inglés	894

Elaboración propia, según PASER 2009

La cantidad de horas que exige un programa de Idiomas es mayor en comparación de los demás programas, esto sugiere más horas de estudio al día y más días a la semana de asistencia. Se procedió entonces a indagar cuál era el

perfil de las mujeres que si optaban por este programa: todas ellas tienen entre 22 y 26 años de edad, están solteras y no tienen hijos/as.

Este panorama re-afirma el enunciado anterior, donde el cuidado y las responsabilidades domésticas restringen altamente las opciones profesionales por las que las mujeres pueden optar. A esto es a lo que se le llama una condición asociada a la vulnerabilidad.

Se rescata aquí la afirmación de Villarreal (2003), donde se expone que las mujeres se encuentran situadas entre la producción y la reproducción, la actividad económica y el cuidado y atención de los seres humanos. A esto se le suman las condiciones sociales estructurales, como lo es la pobreza y la exclusión social.

El 65% de las mujeres encuestadas dijo escoger el INA como centro de formación por ser una institución gratuita y a la vez muy reconocida para emplearse. En ambos Centros de Formación Profesional, las principales causas manifestadas por las que deciden empezar a estudiar es la superación personal y lograr emplearse.

Las mujeres entrevistadas responden de la siguiente manera:

“...pensaba ponerme un negocio de costura con mi mamá”

“...quería encontrar trabajo pronto”

“...yo tenía tres objetivos: pedir un préstamo para comprar máquinas de coser y arreglar un cuartito para hacerlo de costura; poner mi negocio y trabajar desde la casa; no descuidar a mi hija”

“...yo quería vender desde la casa y ganar un poquito más para mis hijos”

Estos comentarios reflejan la vinculación existente entre condición de género y situaciones de pobreza y vulnerabilidad pues los patrones culturales, además de desincentivar el trabajo remunerado de las mujeres por lo que incursionan en programas de más bajo contenido tecnológico, otorgan menores oportunidades de acceso laboral para ellas, desigual distribución de las responsabilidades domésticas en el ámbito de la familia y pocos servicios de apoyo al cuidado infantil.

Por estas razones se considera que el perfil de mujeres que acceden a programas de formación profesional en el INA muestra condiciones de vulnerabilidad, pues como apunta Minujin (1998), las características de esta condición responden a producción con mano de obra semi-calificada, empleos clandestinos, precario/subempleo; ingresos familiares medios/bajos, no cobertura pública, difícil acceso a los servicios básicos y poca seguridad laboral, es decir, es una zona donde las personas viven en situaciones de poca estabilidad y con tendencia a caer en la exclusión.

Contar con una formación profesional presupone un factor facilitador para el acceso a un empleo y por ende una estabilidad económica que permita alejarse de la exclusión social y la condición de vulnerabilidad antes descrita. Además, se sabe que la prioridad del INA es dotar de personal técnico calificado a los sectores productivos del país, por lo que este servicio inicia con una investigación de necesidades para detectar las demandas y requerimientos que tienen las empresas. Este es uno de los pilares fundamentales de la institución: la empleabilidad, no sólo obtener empleo sino mantenerse en él. Sin embargo, cabe rescatar que por el hecho de que existan más empresas en el país, que la producción aumente, y que la competencia sea mayor, no implica que la población desempleada va a establecerse laboralmente: *“el crecimiento de la producción no necesariamente lleva al crecimiento del empleo”* (Netto, 2002),

El 83% de las mujeres que se graduaron de programas de formación profesional en estos dos CFP en el 2009 buscaba emplearse (mejorar el empleo actual, buscar empleo, poner un negocio propio). Del total de mujeres solamente el 10% dice estar insatisfechas, el 90% restante se encuentra satisfecho con la formación recibida, pero sólo el 17% se refiere a aspectos socioeconómicos. Es decir, la mayoría de mujeres ingresa al INA para lograr posicionarse en el mercado laboral, se egresan de esta institución satisfechas con la formación recibida, pero dicha satisfacción no tiene que ver con en el aspecto económico.

Tres ejemplos son los siguientes:

“...es muy bonito el INA, yo aprendí mucho, estoy satisfecha”

“...me gustó mucho, ahora le cocino más rico a la familia”

“...estoy satisfecha porque ahora sé más que antes y me arreglo la ropita”

El porcentaje de mujeres que argumenta estar disconforme con la formación apunta a que esta es muy básica y no permite colocarse en el mercado laboral, además, *“en la institución no se realizan prácticas que fortalezcan la formación recibida”*, y la infraestructura para recibir algunos módulos es inadecuada.

Se destaca a continuación el testimonio de una de las mujeres graduadas que considera estar *“muy desilusionada”*, se usará el seudónimo de María.

Aconsejada por la psicóloga de la OFIMM de la comunidad en la que vivía (quien además es el puente entre la OFIMM¹² y el INA), decide ingresar a estudiar en el INA en el área Textil, pues su mamá poseía dos máquinas de coser en la casa. Aunque no era el área de su

¹² Oficina Municipal de la Mujer

preferencia, consideró que era una buena oportunidad para poner el negocio junto a su mamá. Finaliza el curso, pero no puede llevar a cabo su proyecto ya que no tiene dinero para comprar los materiales y publicitarse, además dice haber tenido problemas con su mamá pues no sabían administrar ni dividir el dinero.

María no llevó ningún curso de emprendedurismo, plan de negocios, administración de MIPYMES, y dice nunca haber sido asesorada para ello.

Como no funcionó, decide matricularse en el programa de Servidora Gastronómica, que si era el área que le gustaba, pero sólo se daba en un distrito de Paraíso, Cachí, lo cual quedaba a 1 hora en bus desde su casa. Ya matriculada y en curso el programa, decide optar de nuevo por una ayuda económica puesto que trasladarse hasta Cachí y pasar el día allí no le era fácil de solventar; dicha ayuda fue negada, pues se le había otorgado una para el programa anterior.

Ya estaba por finalizar el programa, cuando se le comunica que debe llevar un curso de inglés. La docente encargada del módulo de inglés les manifestó a las personas participantes que sólo trabajaba con personas de mayor nivel académico (bachillerato de secundaria como mínimo), por lo que solamente las personas jóvenes que poseían este nivel terminaron el curso de inglés, y por consecuencia, el programa de Servidor Gastronómico.

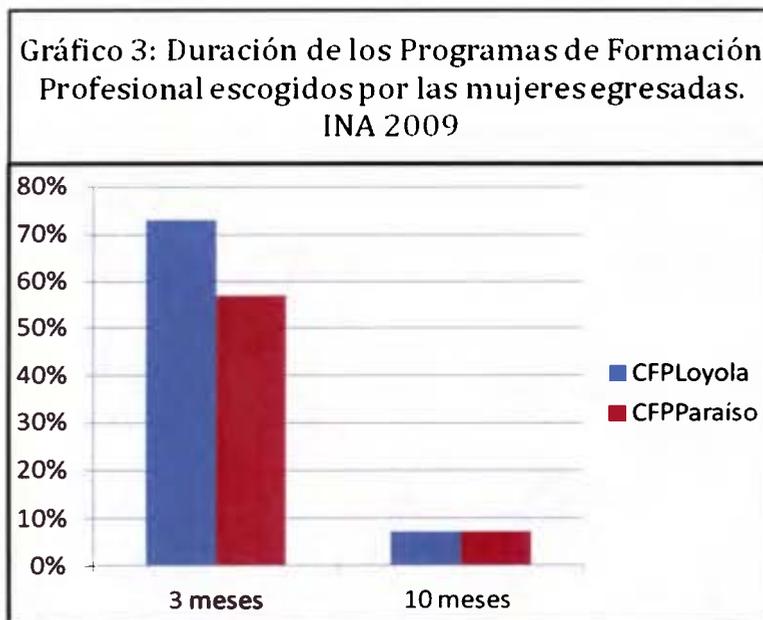
A pesar de las cartas y los reclamos de varias personas dentro del programa, el INA no les reconoció los cursos llevados, y al día de hoy María no posee el título. Ella manifiesta que la trataron mal por tener una escolaridad inferior, si ser bachiller era un requisito para poder

matricular el programa, la institución debía informarlo desde un inicio y “no sólo llenar campos para poder abrir el programa”.

Seis personas debieron abandonar el programa, las mismas viajaron todo el año hasta Cachí para formarse, pero por no tener el bachillerato y no ser informados con anterioridad, no pudieron concluir la formación y obtener su título.

Finalmente para este apartado, se analizó el tiempo en que las mujeres lograron graduarse de los programas de formación profesional. Estos programas de los que fueron parte las mujeres encuestadas son de corta duración, se encuentran entre 2 meses y 10 meses el más largo.

En el caso de CFP Loyola, la mayoría fue parte de programas de 3 meses, como lo son los que pertenecen al subsector de Administración. Y solamente un 7% llevó programas de 10 meses, que en este caso corresponde al sector de Idiomas. Para el CFP de Paraíso, el 57% concluyó programas de 2 meses, como lo son los del subsector de Panificación en la Industria Alimentaria. De igual forma, el 7% optó por el sector Idiomas.



Elaboración propia a partir de PASER 2009

Se debe recordar que aunque son de corta duración, el 78% de las mujeres encuestadas cursó dos programas o más, una de las mujeres a las que se entrevistó posee 5 programas en total, y 25 módulos independientes, todo en el área Textil.

En síntesis el perfil de las mujeres que egresan de los dos Centros de Formación Profesional seleccionados para esta investigación, se caracteriza por lo siguiente: son mujeres entre los 18 y 25 años de edad, un 54% casadas y un 37% solteras, las cuales escogen programas dentro del sector de Comercio y Servicios e Industria Alimentaria en su mayoría.

El 78% de ellas no concluyó los estudios secundarios y un 22% posee título de bachillerato. Del 78% que no posee título de secundaria, y un 7% solamente tiene educación primaria.

Deciden estudiar por superación personal, bienestar familiar y para emplearse dentro del mercado laboral, por lo que escogen al INA por ser una institución gratuita y reconocida en el mundo del trabajo.

Seleccionan programas cortos de duración, entre 2 o 3 meses, pero llevan más de un programa en el año. En su gran mayoría son mujeres que desean mejorar sus condiciones de vida, pero no laboran asalariadamente pues son amas de casa, madres que cuidan a menores, o hijas que cuidan a personas adultas mayores.

Después de graduadas de esta institución, 23% de ellas se emplean, ya sea en negocio propio o asalariadamente, y un 38% continúan con limitantes como el cuidado para ingresar al mercado laboral, o no encuentran trabajo. El resto no mantiene interés alguno en trabajar.

Doce de cada 100 mujeres mejoró sus condiciones de vida después de la formación recibida, y 28 de cada 100 consideran que no hubo cambios positivos después de recibida la formación.

Interesa destacar que el Centro de Formación Profesional de Loyola atiende dos sectores de producción: Comercio y Servicios, y Procesos Artesanales, de esos dos, el 80% de las mujeres se encuentran en el sector de Comercio y Servicios, principalmente en el subsector de Administración.

Aunque la mayoría de ellas escogió como programa Administración de Mipymes, sólo un 5% manifestó que deseaba establecer algún negocio propio. Es importante destacar el peso que tienen los patrones culturales que desincentivan el trabajo remunerado femenino y también las responsabilidades del cuidado otorgadas a las mujeres, lo que les dificulta emprender un negocio propio.

Lo anterior se evidencia en las siguientes respuestas:

“...soy soltera y sin hijos pero debo cuidar a mi abuela, yo puse el negocio pero a los 3 meses quebró porque no lo podía atender”

“...mi esposo y yo decidimos que mejor me dedicara a mis hijos”

“...iba a poner el negocio pero quedé embarazada”

En el caso del CFP Paraíso, se impartieron programas en los sectores productivos de Comercio y Servicios, Industria Alimentaria, Industria Gráfica e Industria Textil, encontrándose la mayoría de las mujeres -el 54% de ellas- en el sector de la Industria Alimentaria.

En este CFP llama la atención que el 30% de las mujeres graduadas posee más de 45 años de edad, al ser una edad que no se encuentra dentro del rango social en el que se opta por empezar a estudiar, se procede a investigar las razones de estas mujeres para así hacerlo.

Del total de estas mujeres, el 55% dijo haber empezado a estudiar por hobby o interés personal, y el restante 45% por superación personal, dejó de lado el deseo de abrir un negocio propio o emplearse. Esta situación es importante de tomar cuenta, pues los recursos dirigidos a la formación profesional, y el objetivo que persigue el Instituto Nacional de Aprendizaje responde a *“Promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense”*, y el hobby o interés personal no se encuentra dentro de objetivo.

También es importante destacar que este 55% de mujeres que decidió estudiar por hobby optaron únicamente por el programa de Conservación de Frutas y el de Panificación (Decorador/a de Queques), programas que no precisamente reflejan el deseo de iniciar un negocio o emplearse asalariadamente.

Por esta razón se cree necesaria una evaluación de la oferta formativa, la promoción y la matrícula de personas dentro de los programas de formación profesional que esta institución ofrece, para que así los recursos sean destinados de la mejor manera y cumplan con los objetivos y metas propuestas dentro del INA.

A nivel general las edades de las mujeres graduadas de ambos Centros de Formación Profesional, en el momento que se graduaron, se encuentran promediadas entre el rango de 18 a 24 años de edad, lo cual no difiere de las estadísticas nacionales que también se encuentran en ese promedio de edad.

A nivel de cada CFP las edades se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

Cuadro 9: Edades de las mujeres graduadas de los CFP Paraíso y Loyola en el 2009, en porcentaje		
EDADES	LOYOLA	PARAISO
18 años o menos	7%	10%
entre 18 y 25 años	41%	23%
entre 25 y 34 años	22%	10%
entre 35 y 44 años	19%	27%
mayores de 45 años	11%	30%

Elaboración propia

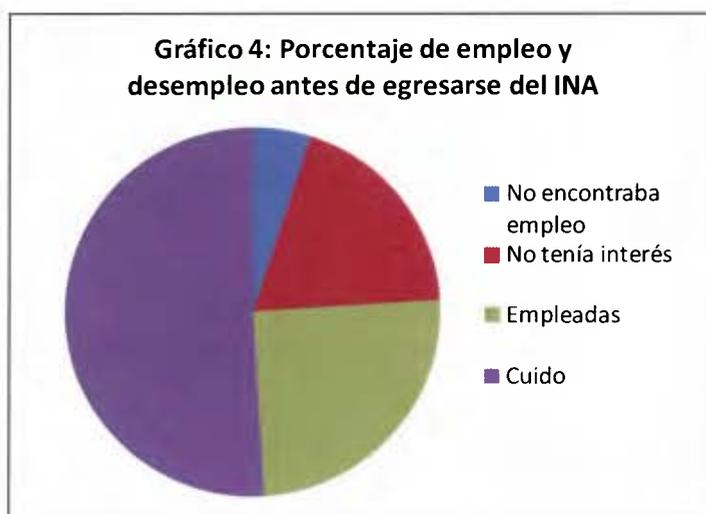
Como se mencionó en el caso del CFP Loyola la mayoría de las mujeres son graduadas de programas de Estética y Administración de Mipymes, y las edades se encuentran concentradas entre los 18 y 34 años de edad. Por el contrario en el caso del CFP Paraíso, la mayoría de las mujeres se encuentran en la Industria Alimentaria y son mayores de 35 años.

Esta situación muestra la diferencia en las expectativas laborales a la hora de elegir un programa según la edad que se posee, las mujeres mayores de 45 años buscan estudio y labores que no representen abandonar su rol actual de vida ni les implique requisitos mayores, como es el caso de los programas de Decoración de Queques, Conservación de Frutas o Panificación, las cuales pertenecen a la Industria Alimentaria; y en el caso de las mujeres entre los 18 y los 35 años, optan por Administración de Mipymes y Estética, lo cual supone establecer un negocio propio, o adquirir mayores oportunidades de empleo no precisamente ligadas a la permanencia en el hogar.

La sociedad ha delimitado y construido un rol de la mujer que, entre muchas asignaciones impuestas, tiene una característica general: la maternidad, no entendiendo esta sólo como la responsabilidad completa de la crianza y manutención de sus hijos/as, sino también que todas sus esferas de vida (social, laboral, personal) son permeadas por esta visión, es decir, se hace una extensión de la maternidad.

En materia de empleo, el 21% de la población se encontraba empleada cuando se graduó de los programas del INA: 9% con negocio propio, y un 12% de manera asalariada.

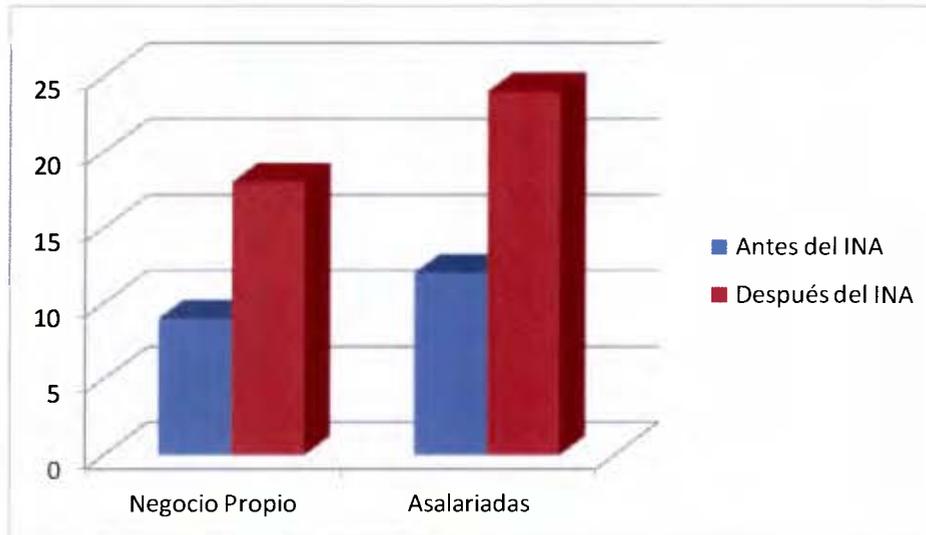
El 19% no tenía ningún interés en trabajar, un pequeño porcentaje de 5% no encontraba empleo, y un significativo 51% de las mujeres se les dificultaba emplearse debido a razones de cuidado de menores, personas adultas mayores u otros.



Elaboración propia

Después de graduarse del INA el porcentaje de mujeres empleadas se duplica, tanto en el caso de las que poseen negocio propio como el de las asalariadas, el primero aumenta a un 18%, y el empleo asalariado a un 24%.

Gráfico 5:
Porcentaje de empleo después de egresadas del INA. 2009



Elaboración propia

El 42% de la población se encuentra empleada después de graduarse del INA, un 17% de mujeres no tiene interés en trabajar, y el mayor porcentaje un 41% de las mujeres no trabaja debido a las siguientes razones

- No encuentra trabajo: 31%
- Cuido de menor o adulto: 32%
- Pensionada/jubiladas: 23%
- Estudiantes: 14%

Una vez más se demuestra que las atribuciones sociales impuestas a las mujeres sobre la responsabilidad de la maternidad y el cuidado tienen gran influencia en su desarrollo pleno como personas, en la escogencia de un programa de formación profesional y en la posibilidad de emplearse una vez graduadas de estos programas, sigue teniendo mucho peso el “*ser para los/as demás*”, y las responsabilidades exclusivas del cuidado (Araya, Arias y Cerdas, 2000)

Es importante mostrar que en el caso de las mujeres que si se emplearon, no trabajan exactamente en el campo en que se formaron, del 46% de mujeres empleadas después de egresarse, un 38% no trabaja en lo que se formó dentro del INA.

Todos estos indicadores en relación con el empleo reflejan que no es solamente la formación profesional la que tiene influencia sobre los cambios en las condiciones socioeconómicas, pues existen múltiples factores limitantes asociados, como lo es el tiempo que requiere dicha formación, el nivel académico requisito para “x” programa, el cuidado de personas dependientes, las posibilidades económicas para establecer un negocio propio, y la condición de empleo en la que se encuentren (ingresos, permanencia, horarios).

A manera de síntesis: Vinculación entre formación profesional y condiciones de vida

La formación profesional desde el Instituto Nacional de Aprendizaje pretende dotar a la población costarricense de las armas necesarias para poder ingresar y permanecer en el mercado laboral y así mejorar sus ingresos y por tanto sus condiciones de vida; pero ligada a esta formación existen muchos factores que influyen en el cumplimiento de ese objetivo, aún más si se habla de mujeres, puesto que por la condición de género en la actualidad posee desigualdad de oportunidades en la mayoría de los ámbitos económicos, sociales y culturales.

Esta investigación estudió el caso de 355 mujeres graduadas de los dos Centros de Formación Profesional que poseen la mayor cantidad de personas matriculadas de este género en la provincia de Cartago, específicamente sus condiciones de vida sociales y laborales, para analizar el vínculo de estas condiciones con la formación recibida.

En términos generales, la mayoría de las mujeres que deciden estudiar en el INA busca una opción de superación personal para emplearse o mejorar sus condiciones de vida a través del actual trabajo, sin embargo la mitad de ellas posee dificultades que nos les permite ingresar y/o permanecer en el mercado laboral después de la formación ¿Cuáles son estas dificultades? Cuido de personas dependientes y condiciones económicas, principalmente.

Un 5% de las mujeres asegura que a la fecha (tres años después) siguen buscando empleo. Al preguntarles las causas a las que le atribuían que en tres años no hayan podido incorporarse, las respuestas giraban alrededor de la formación y la situación del país, pues el argumento es *"tal vez no estoy bien preparada"* *"hay mucha competencia"*.

Siendo el cuidado una de las razones por las cuales las mujeres poseen uno de los porcentajes más altos de no obtención de un empleo, se analiza la situación civil de las mujeres **empleadas** y de las desempleadas, revelando que en el caso de las mujeres empleadas, el 60% son mujeres solteras, un 32% están casadas y un 9% están divorciadas/separadas.

Y en el caso de las mujeres **desempleadas**, 52% están casadas, mientras que el 19% corresponde a mujeres viudas/divorciadas/separadas.

Esto revela que el estado civil y la maternidad son aspectos fundamentales a la hora que las mujeres desean incorporarse al mercado laboral, ya que la construcción social sigue dictando que el cuidado del esposo, del hogar, de los/as hijos/as y de las personas adultas mayores les corresponde a las mujeres.

Respecto a las edades de dichas mujeres, el 32% de las mujeres que se pudieron emplear después de egresarse del INA poseen entre 25 y 34 años de edad. Las edades de las mujeres que se encuentran desempleadas después de la formación corresponde a las mayores de 45 años de edad, representando al 34% de ellas.

En este tema, una de las trabajadoras sociales de la Unidad Regional Cartago añaden que el nivel de empleabilidad en Cartago es muy bajo, y la mayoría de las mujeres deben trasladarse, y como no todas ellas pueden acceder a la Red de Cuido, el poseer hijos/as menores de edad les imposibilita dicho traslado.

Además expresan que muchas de ellas provienen de hogares *disfuncionales*¹³, con muchos miembros y con una sola entrada de dinero, pero que aparte de esos factores, y aunque el INA trabaja con poblaciones prioritarias, falta trabajo entre la institución y los demás entes (estatales o privados) para asegurar el empleo de sus estudiantes.

La visión de las encargadas de los dos CFP que se estudiaron muestra la “*falta de sensibilización*” por parte del personal de la institución de la que hablan las trabajadoras sociales, pues, aunque reconocen que la mayoría de las personas que estudian en sus centros son mujeres, no se toma en consideración ninguna particularidad de éstas a la hora de formarse o egresarse. He aquí algunas de las respuestas:

“Si hacen el examen y lo pasan tienen todo el derecho de ingresar, son consideradas igual que todas las demás personas, debe cumplir con los requisitos, y no hay prioridad para nadie”

- ¿Qué sucede con las mujeres que tienen niños/as pequeños/as o quedan embarazadas?

“ah ellas que se ajusten, yo no puedo cambiar el sistema por dos o tres”

“Como mujeres es más fácil emplearse porque son más simpáticas y trabajan para las mismas mujeres, se conocen más”

¹³ Palabra utilizada por la profesional entrevistada

“Yo no creo que sean mujeres pobres porque para llevar la carrera de estética se necesitan comprar muchos productos”

Se puede visualizar la falta de correlación entre lo que se maneja en el INA Sede Central, en la Unidad Regional de Cartago y en los Centros de Formación Profesional, pues son distintas las informaciones respecto a las poblaciones prioritarias, la apertura y promoción de programas, los resultados palpables del impacto de las formaciones ofrecidas y la percepción de las usuarias.

En este tema, una de las mujeres graduadas considera que desde el INA no hubo interés porque ella saliera adelante, pues fue mal orientada, y no recibió ayuda socioeconómica debido a que con anterioridad ya se le había otorgado para otro programa, y así lo estipula el reglamento; cuando si pudo matricular el programa que deseaba, después de cursar un año de materias, y trasladarse 1 hora desde su casa, no recibió título ni reconocimiento de sus cursos, pues no tenía el bachillerato ni el conocimiento en inglés requerido para el último curso del programa.

En este caso, efectivamente el Reglamento de Becas del INA estipula que la beca socioeconómica sólo se puede otorgar una vez para un solo programa, y con respecto a los requisitos, algunos de estos programas solicitan el bachillerato de secundaria como requisito para egresarse, sin embargo el disgusto de esta mujer es no haber sido informada con anterioridad.

Otras mujeres entrevistadas consideran que falta asesoría en materia de organización y apertura de negocios, en el uso de dineros y las posibilidades de acceso a préstamos bancarios, es decir, programas de formación profesional en cualquier sector económico, pero que posean módulos de emprendedurismo o administración de negocios.

Ninguna de las mujeres entrevistadas reconoce haber sido informada sobre el servicio del Sistema de Intermediación de Empleo que ofrece el INA, dos de ellas manifiestan que entre los/as estudiantes se comentaba que el instituto poseía una "bolsa de empleo", pero que no colocan en el mercado ni asesoran.

El Sistema de Intermediación de Empleo del INA (SIE), es un servicio orientado a todas las personas y empresas cuyo objetivo es promover y facilitar la vinculación laboral entre las personas que buscan trabajo y las personas empleadoras que requieran personal para llenar sus plazas vacantes. Básicamente consiste en una base de datos digital donde queda inscrita la hoja de vida de los concursantes y las plazas de las empresas interesadas y el SIE vincula mediante una notificación las vacantes y los oferentes que califiquen.

De este sistema existe poca promoción dentro del estudiantado en general, y podría ser de las herramientas más óptimas para concluir el proceso formativo de las personas graduadas del INA.

En referencia a la formación como influyente del cambio en las condiciones de vida de las mujeres en materia de conocimiento, desarrollo y superación, el 72% de ellas asegura estar satisfecha con la formación, incluso considera el proceso llevado en el INA como una parte importante de su vida; tal es el testimonio de Ana (nombre ficticio), quien ingresó al INA después de 6 años de vivir con Violencia Intrafamiliar y enfrentar un divorcio:

"...yo estaba frustrada, me habían metido en la cabeza que no valía para nada, no me relacionaba ni saludaba a nadie. El INA me enseñó hasta hablar y comunicarme con la gente. Ya me siento más libre. Fue un reto, pero me enseñó a enfrentarme a sí misma".

Otra mujer entrevistada manifestó:

“volvería a estudiar en el INA las veces que sea, se lo recomiendo a todo el mundo, es muy bonito, se aprende mucho y se hacen amigas”

Sin embargo, en materia de mejoramiento de las condiciones de vida en el aspecto socioeconómico, únicamente el 17% de la población dice haber obtenido mejoras a partir de la formación recibida. La disconformidad principal es que la formación no permite colocarse en el mercado laboral, que hay mucha competencia, y que los demás factores (principalmente el cuidado) no permiten establecerse formalmente dentro de un empleo.

Escenarios de acción desde el Trabajo Social en los programas de formación profesional que desarrolla el INA.

El Trabajo Social es una disciplina que vela por el cumplimiento y la garantía de los derechos humanos de la población, especialmente la más vulnerable. Esta profesión trabaja en la generación de acciones y condiciones para erradicar las manifestaciones de la cuestión social por medio de las políticas sociales, de esta manera, en lo que respecta a las instituciones estatales busca articular los procesos de gestión con la satisfacción de necesidades de la población a la que se atiende.

Esta profesión desde la Unidad Regional Cartago del Instituto Nacional de Aprendizaje trabaja alrededor de dos responsabilidades en específico: la asignación de ayudas socioeconómicas para los/as estudiantes, y la atención de las personas en condición de vulnerabilidad referidas por otras instituciones.

En el caso de la asignación de ayuda socioeconómica, se realizan estudios socioeconómicos de las personas participantes de los CFP para valorar las condiciones sociales en las que viven y así otorgar los beneficios económicos de traslado, materiales, y en algunas situaciones de vivienda.

En lo que respecta a la atención a las personas en condición de vulnerabilidad, Trabajo Social actúa bajo referencia de otras instituciones, como el IMAS, los centros con personas privadas de libertad, las Oficinas Municipales de la Mujer, etc., no pueden actuar si no hay algún tipo de referencia, pues desde el INA no existen mecanismos estipulados para detectar personas con estas condiciones.

Se debe reconocer que Trabajo Social es una profesión que promueve y actúa para comprender e intervenir ante las distintas expresiones de la cuestión social, con una visión de derechos humanos y siempre en pro del mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones trabajadoras, en situaciones de pobreza y en exclusión social, por esta razón se considera que esta profesión dentro del INA puede tener aportes significativos en la toma de decisiones del instituto, en la implementación de proyectos nuevos, apertura de módulos, en la atención directa con la población participante, etc., y no reducirse al reconocimiento de personas que necesiten una ayuda socioeconómica.

Las profesionales en este campo argumentan que Trabajo Social tiene asignadas labores muy tradicionales, es decir, que son las mismas de muchos años atrás y no se renuevan o evalúan; además que le falta legitimación dentro de la institución para poder alcanzar otros niveles de acción. Por ejemplo, el área socioeducativa no es abordada desde esta profesión y podría trabajarse junto con la Unidad Didáctica Pedagógica del INA, quien es la encargada de investigar, desarrollar y evaluar las diferentes fases del currículo formativo, para la mejora continua del Sistema Nacional de Formación Profesional.

Otra área que no se trabaja, según la investigación y las entrevistas realizadas, es la promoción y elección de programas por parte del estudiantado, sin embargo, los promotores de las Unidades Regionales llevan a cabo esta labor de promoción, y la selección de las especialidades constituye un proceso apoyado desde Bienestar Estudiantil, específicamente, orientación.

También argumentan que falta un gran trabajo de sensibilización y comunicación con los y las docentes quienes son las personas que se encuentran más cerca de los/as estudiantes y podrían referir los casos a estas profesionales de Trabajo Social.

Ellas mismas, consideran que la formación de las personas debería ser integral, y eso abarcaría muchas esferas del Trabajo Social, porque aunque la asignación de ayudas socioeconómicas es esencial, no es el único método para lograr los objetivos planteados por el INA.

Trabajo Social no influye ni tiene injerencia en que las mujeres ingresen al mercado laboral, tampoco trabaja o se vincula con el Sistema de Intermediación de Empleo, que como se mencionó anteriormente, es un puente entre los/as estudiantes y las empresas.

Finalmente, no existe una evaluación al estudiantado que se le otorga ayuda socioeconómica, ni sobre la atención a las poblaciones prioritarias. Trabajo Social, aparte de estas dos funciones mencionadas, se encuentra trabajando junto con Orientación para que desde el INA se ofrezcan actividades de corte recreativo e integral, por ejemplo ejercicios bailables y equipos deportivos.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

En este apartado se consignan las conclusiones a las que llega la sustentante a partir del análisis de la vinculación existente entre los Programas de Formación Profesional y el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas del INA.

Las conclusiones se presentan con el mismo esquema utilizado en el apartado anterior, es decir, según las categorías de análisis planteadas:

- Programas de Formación Profesional en los CFP Loyola y Paraíso
- Condiciones sociales de las mujeres graduadas
- Condiciones socio laborales de las mujeres graduadas
- Escenarios de acción de Trabajo Social.

Formación Profesional en el Instituto Nacional de Aprendizaje

- El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es la institución creada por el Estado para dar respuesta a la necesidad de capacitación y formación profesional para la población costarricense, con prioridad aquella que se encuentra en situación de vulnerabilidad; desde esta investigación se concluye que este instituto propicia espacios para que las personas puedan incorporarse al sistema productivo nacional, y así, mejorar sus condiciones de vida.
- Su oferta formativa se basa principalmente en la investigación de necesidades de los sectores productivos del país, aunque convergen diferentes actores que demandan necesidades (sector empresarial, población, instituciones públicas, etc.), el INA mantiene el principio de la *empleabilidad* como marco para la apertura de programas de formación profesional, y así cumple con la responsabilidad de dotar de personal técnico calificado a los sectores del país.

- Aunque se esté de acuerdo en que la apertura de programas responda al mercado de trabajo, debe existir promoción equitativa desde el INA para que la elección de la formación profesional por parte de las mujeres no se reduzca a dos o tres programas tradicionales.
- Tanto a nivel nacional (estudio bibliográfico) como a nivel de los dos centros ejecutores estudiados, las personas de sexo femenino predominan ocupando espacios para formarse profesionalmente dentro del Instituto Nacional de Aprendizaje. Esto demuestra la necesidad de superación personal que poseen las mujeres para mejorar sus condiciones de vida dentro del país. Ellas han abierto espacios de participación en el mundo de la formación profesional, sin embargo ésta formación está limitada por la construcción social donde al sexo femenino le es asignado un rol doméstico y maternal, que las lleva a escoger programas y especialidades reconocidas como femeninas las cuales –en comparación con otras ocupaciones- son menos remuneradas, lo que genera a su vez bajo nivel de ingreso, crítica social sobre abandono de su hogar, doble jornada de trabajo, entre otros/as.
- Entre los dos CFP donde se realizó la investigación se ofrecieron 14 programas de formación profesional, sin embargo están especializados en estética (Loyola) y en industria textil (Paraíso), es así como de los 5 CFP de Cartago estos dos poseen la mayor asistencia de mujeres, lo que hace concluir dos aspectos: las mujeres continúan optando por carreras de corte tradicional femenino, y el INA no posee en estos centros diversificación de la oferta que permita a las mujeres optar por otras especialidades.
- El promedio de edad de las mujeres que optan por los programas de formación profesional se encuentra entre los 18 y 25 años, la gran mayoría se matricula en el sector de Comercio y Servicios, y en programas que remiten a ocupaciones tradicionalmente asignadas a las mujeres, usualmente de corta

duración. Los programas más extensos se encuentran en el sector de idiomas, en el cual se matriculó una pequeña minoría.

- Según la investigación, desde el INA no se realiza algún trabajo dedicado a la promoción de programas de formación profesional para las mujeres, esto a excepción del trabajo de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género que en las ferias vocacionales a las cuales es invitada, promociona la participación de mujeres en especialidades de más alto contenido tecnológico; además de esto el INA realiza un anuncio publicitario dos veces en el año y utiliza una página web. Esto demuestra que hace falta concretar mayores esfuerzos de promoción y divulgación para las mujeres en las distintas especialidades que ofrece el INA.
- Debido a las demandas de la Ley 7769¹⁴ y la Ley 6868¹⁵ de atender población en desventaja social, el INA construye diseños de módulos que consideran las especificidades de las mujeres en desventaja social, sin embargo, según la Asesoría de Desarrollo Social, estos programas no pueden salirse del PASER¹⁶, de otra forma debe hacerse una solicitud de aprobación según el núcleo al que corresponda y según los Centros de Formación Profesional ya que estos poseen programas específicos asignados, ante lo cual las personas interesadas se deben remitir al centro ejecutor que brinde dicha formación. Es decir que aún existen limitantes para poder cumplir a cabalidad las disposiciones de la ley en relación a las mujeres.
- En materia de oferta formativa existe discrepancia entre las metodologías establecidas desde el INA Sede Central para la apertura de programas y la utilizada desde los centros ejecutores. Partiendo del reconocimiento de necesidades, desde la Sede Central manifiestan que estas surgen del sector empresarial y se comparten con los centros ejecutores para la apertura de

¹⁴ Ley de Atención a las Mujeres en Condición de Pobreza

¹⁵ Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje

¹⁶ Programación Anual de Servicios

programas; desde los centros ejecutores dicen estar limitados a los sectores de formación asignados, y que la apertura de programas surge de la cantidad de llamadas recibidas por parte de los/as usuarios/as. Además se desconoce por parte de las personas encargadas de los centros ejecutores y de la Regional Cartago, el encuentro realizado anualmente para asignar y ofertar programas de formación. De esta manera se concluye que no hay congruencia en los criterios utilizados por el instituto para la apertura de la oferta formativa, además desde los Centros de Formación Profesional estudiados no hay coordinación en este sentido con la Sede Central del INA.

- Un significativo porcentaje de las mujeres matriculan programas de formación profesional sólo por “hobbie”, es decir, no hay interés en emplearse después de la formación. Esto se considera inapropiado, pues los recursos dirigidos a la formación profesional y el objetivo que persigue el Instituto Nacional de Aprendizaje es el de dar respuesta a la necesidad de capacitación y formación profesional para la población costarricense, con prioridad aquella que se encuentra en situación de vulnerabilidad; el “hobbie” no se encuentra dentro de este objetivo, y los recursos no se están aprovechando de la mejor manera.
- El proceso de Bienestar Estudiantil, especialmente la persona encargada de Orientación, es quien finalmente decide cuáles personas pueden matricular y cuáles no, de acuerdo con los requisitos establecidos en los diseños de módulos. Esto lo realiza por medio de establecimiento de perfiles con requisitos específicos y generales de la población que debe atender el INA. El porcentaje de mujeres que estudian por “hobbie” o el porcentaje de mujeres que no mostraba interés en emplearse, es una importante señal de que esta selección de personas no se realiza objetivamente según los requisitos del instituto.

- Las mujeres desconocen el servicio del Sistema de Intermediación de Empleo, lo que hace reflexionar que el objetivo primordial del instituto no completa su ciclo de convertirse en puente de inserción al mercado laboral, pues este SIE17 no contribuye asertivamente en la promoción del servicio para ser tomado en cuenta por los/as usuarios/as. Se destaca aquí, que la profesión de la persona a cargo de este sistema no es la más apta para el cargo, pues pertenece al área de Contaduría, y a consideración de la sustentante no posee la formación necesaria para el trabajo con este tipo de población.
- No existe seguimiento por parte de la institución a las usuarias que se han formado, con la finalidad de evaluar si los conocimientos adquiridos han llenado las expectativas planteadas por las mismas, o si se ha cumplido el objetivo principal del INA. Esto sería de gran importancia para la institución pues se podrían transformar o fortalecer los módulos otorgados, las estrategias metodológicas o los vacíos que la formación no llene a partir de las experiencias reales de las/os usuarias.
- La formación profesional es una herramienta que influye en las condiciones de vida de las mujeres en materia de conocimiento, desarrollo y superación personal, es considerada para sus usuarias como una parte importante de su vida. Esta formación facilita la incorporación y permanencia en el mercado laboral, sin embargo existen múltiples factores que median en el acceso de las mujeres a esta empleabilidad.
- La oferta formativa en estos dos centros de formación incide en la elección de las mujeres por oficios tradicionalmente femeninos, limitando su elección. Sin embargo, las distintas formas de discriminación sexual en el trabajo, los prejuicios y las prácticas que impiden a las mujeres realizar actividades acordes con su mayor nivel de formación son condicionantes mayores para un acceso en igualdad de oportunidades para las mujeres. El INA debe continuar

¹⁷ Sistema de Intermediación de Empleo

la tarea de consolidar nuevas modalidades de formación profesional que satisfagan siempre las necesidades del sector productivo, pero también fortalecer los canales de participación con las mujeres a la hora de realizar una oferta formativa para las mismas.

Condiciones Asociadas a la Vulnerabilidad de las Mujeres Graduadas del INA Paraíso y Loyola en el 2009

A pesar de que la formación profesional es considerada una herramienta de cualificación de conocimiento para incorporarse al mundo del trabajo existen muchos otros factores que influyen, tanto dentro de la formación, como fuera de ella.

- La superación personal y la empleabilidad para mejorar las condiciones de vida reciben los mayores porcentajes a la hora de seleccionar una razón por la cuál las mujeres deciden estudiar. Sin embargo, la responsabilidad del cuidado es la mayor limitante a la hora de escoger un programa de formación profesional, mantenerse en el e ingresar al mercado laboral. Esta responsabilidad sigue en manos de mujeres. El cuidado y las responsabilidades domésticas restringen altamente las opciones profesionales por las que las mujeres pueden optar.
- Desde la institución se atienden mujeres en desventaja social que son referidas por alguna otra institución, a la fecha de la investigación se desconoce la cantidad y el perfil de las mujeres en condición de desventaja social que son estudiantes de los programas regulares del INA.
- En el tema de género la APIEG realiza una importante labor como ente asesor para incorporar el enfoque de género y derechos humanos en el quehacer institucional. Actualmente se encuentra en proceso de aprobación ante su Junta Directiva, la Política para la Igualdad y Equidad de Género del INA, que

coadyuve con la transversalización de este enfoque en el quehacer institucional.

- Existe una articulación importante entre el INA y el IMAS, lo que facilita la atención a la población en desventaja social, pues las mismas ya vienen referidas por profesionales en el área que las contemplan dentro de esta condición, pero desde el INA no existe alguna intervención en específico para la atención de mujeres en condición de pobreza o en desventaja social.
- Un porcentaje importante de mujeres que opta por carreras no tradicionales como el programa de Administración de Mipymes, sin embargo del total de mujeres que optaron por este programa sólo un 5% manifiesta que desea establecer algún negocio propio. Esto sugiere que las mujeres, aunque posean toda la iniciativa y el conocimiento para surgir dentro del mercado, continúan poseyendo actitudes de subordinación, construidas por la sociedad a lo largo de sus vidas.
- El perfil de las mujeres graduadas de estos dos CFP se mantiene bajo una condición de vulnerabilidad, en su mayoría escogen programas de corta duración por la implicación que tiene estar fuera de casa, costear el traslado y la necesidad de poseer mejores condiciones de vida en menor tiempo. Las edades en general oscilan entre los 18 y los 25 años, son de estado civil casadas y no poseen estudios secundarios.
- La mayoría de las mujeres asegura estar satisfecha con la formación, por los conocimientos adquiridos y la atención recibida, incluso consideran el proceso llevado en el INA como una parte importante de su vida, sin embargo, sólo un pequeño porcentaje se refiere al aspecto socioeconómico. La disconformidad principal que presentan es que la formación no permite colocarse en el mercado laboral, que hay mucha competencia, que no trabajan en lo que se formaron, o que no lograron establecer el negocio propio.

- La falta de opciones laborales se ubica como la principal razón por lo que las mujeres, una vez graduadas, se encuentran desempleadas. Esto cuestiona la metodología utilizada para la apertura de programas, pues si la formación no es resultado de las necesidades del mercado local, el resultado son profesionales en áreas ya agotadas laboralmente, ubicados en un empleo que *no tiene que ver con su formación, o simplemente población que no logra insertarse en el mercado laboral.*
- El cuidado de personas dependientes como segunda limitante para emplearse demuestra que las atribuciones sociales impuestas a las mujeres sobre la responsabilidad de la maternidad y el cuidado tienen gran influencia en su desarrollo pleno como personas, y siguen siendo la mayor limitante para que estas se incorporen en igualdad de condiciones, en relación con los hombres al sector laboral.
- Para alcanzar el fin último de la formación profesional impartida desde el INA, la empleabilidad, hace falta trabajo entre la institución y los demás entes (estatales o privados) para asegurar el empleo y permanencia de sus estudiantes, labor que le correspondería dentro del INA al Sistema de Intermediación de Empleo.

Escenarios de Acción del Trabajo Social

- El Trabajo Social en general, es visualizado como una herramienta para el mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones en desventaja social. Desde el Instituto Nacional de Aprendizaje esta disciplina vela por generar acciones y condiciones con orientación a atenuar y erradicar las expresiones de la cuestión social latentes en la población participante.

- En el INA se brinda formación y capacitación a cientos de personas, entre ellas las poblaciones en desventaja social, que como se mencionó anteriormente, es la prioridad del trabajo efectuado desde el área de Trabajo Social. En materia de género existe una asesoría especializada en abordar el tema, Trabajo Social desde su accionar contribuye con su transversalización.
- En materia de promoción, esta le corresponde a las Unidades de Servicio al Usuario de cada Unidad Regional, no le corresponde a Trabajo Social en específico, sin embargo, se considera que, debido al abordaje socioeducativo que la disciplina posee, podría colaborar en la promoción, organización y capacitación de grupos donde sea orientador, motivador y educador de manera paralela, contribuyendo así a que la mujer identifique sus necesidades y pueda satisfacerlas de manera íntegra.
- Tal y como lo consideran las profesionales en esta área, la profesión de Trabajo Social abarca muchos ámbitos de acción, dentro de la institución podrían legitimarse y desarrollarse labores en torno a promoción socioeducativa, intervención social, gerencia social, planificación social y evaluación, áreas que son atendidas por otras unidades en específico.
- Esta profesión desde la Regional Cartago del Instituto Nacional de Aprendizaje trabaja alrededor de la asignación de ayudas socioeconómicas para los/as estudiantes, y la atención de personas en condición de vulnerabilidad referidas por otras instituciones. Hasta el momento no existe evaluación al proceso para otorgar las ayudas económicas, lo cual permitiría identificar oportunidades de mejora al sistema de calidad del INA, el mismo caso para la atención de las poblaciones prioritarias. Además de estas funciones, en la Regional Cartago, la disciplina de Trabajo Social se encuentra trabajando junto con Orientación para que desde el INA se ofrezcan actividades de corte recreativo e integral, por ejemplo ejercicios bailables, equipos deportivos, etc.

- Respecto a la toma de decisiones en la implementación de proyectos específicos para la población prioritaria, la apertura de módulos o programas de formación, o la inserción de la población en el mercado laboral, son funciones abordadas por los núcleos tecnológicos, ya que en el INA las funciones están distribuidas según las unidades regionales, las unidades en general y las asesorías. Por esta razón, la disciplina de Trabajo Social desde la Regional Cartago no trabaja directamente con estas gestiones.
- En lo que respecta a la atención de personas en condición de vulnerabilidad, Trabajo Social actúa bajo referencia de otras instituciones, como el IMAS, los centros con personas privadas de libertad, las Oficinas Municipales de la Mujer, etc., realizan acción sólo si existe algún tipo de referencia, pues a la fecha de la investigación desde el INA no existen mecanismos estipulados para detectar personas con estas condiciones. El hecho de que sólo atienda esta población por medio de referencias institucionales se considera una limitante de trabajo para Trabajo Social.

Cabe destacar que para el año 2010 la boleta de matrícula fue modificada, se le añadió una sección que permite identificar si la persona es privada de libertad, tiene alguna discapacidad, es persona indígena, y otras condiciones de vulnerabilidad¹⁸.

- Trabajo Social no influye ni tiene injerencia en que las mujeres ingresen al mercado laboral, pues no es una labor que le corresponda directamente, tampoco trabaja o se vincula con el Sistema de Intermediación de Empleo, que como se mencionó anteriormente, es un puente entre los/as estudiantes y las empresas. Sin embargo, Trabajo Social coordina las prácticas que los estudiantes realizan en las empresas, como resultado de estas prácticas productivas muchos estudiantes ingresan al mercado de trabajo. En este

¹⁸ Según entrevista con Msw Orietta Zamora Rodríguez, Trabajadora Social, APIEG, INA

sentido podría existir una complementariedad de labores junto con el SIE, y no reducir este sistema a una base de datos, darle promoción y evaluación.

- No se ha estructurado una forma de intervención de la persona encargada de Trabajo Social, con funciones y tareas referentes a la problemática que enfrenta la mujer que asiste a formarse en el INA. Trabajo Social se ubica específicamente en la unidad de Bienestar Estudiantil, desempeñándose directamente con la atención de la población del INA en general.
- Es importante que la profesión busque legitimarse dentro de la institución, puesto que su plaza, al menos en Cartago, puede ser ocupada por cualquier otro profesional que tenga el grado de licenciado/a¹⁹. Esta profesión debe mostrar la importancia que para el puesto otorga su conocimiento e ideología de formación.
- Debe existir mayor sensibilización hacia la atención directa de esta población, tanto de las profesionales en Trabajo Social, como de todos/as los/as funcionarios/as implicados/as con la atención, en primera instancia porque son sus derechos como seres humanos, en segundo lugar porque son la población meta que la legislación le exige al INA, y en tercer lugar, porque es Trabajo Social una profesión fuertemente casada con la atención de la población más vulnerable desde el enfoque de los derechos humanos.

Hace 22 años aproximadamente, Aguilar y otras (1990) concluyeron que en el quehacer del/a trabajador/a social desde el INA no se encontraba estructurada una forma de intervención con funciones y tareas acordes a la problemática que enfrentan las mujeres que asisten a capacitarse... hoy en día continúan sin detectarse este tipo de condiciones, por lo tanto, tampoco existe una forma de intervención ni de evaluación para esta población.

¹⁹ Según entrevista al señor Jonny Castro, encargado del departamento de Recursos Humanos

El Trabajo Social históricamente ha sido sensible a los problemas sociales, es por esto que se considera importante su intervención desde los Centros de Formación Profesional, sus destacadas competencias profesionales le permiten ser un actor activo en el enriquecimiento de la formación profesional impartida a mujeres en el INA.

RECOMENDACIONES

A partir del análisis y las conclusiones de esta investigación, se plantean a continuación algunas recomendaciones orientadas a fortalecer o reorientar los programas de formación profesional que desarrolla el INA, así como la labor realizada por la disciplina de Trabajo Social en pro de mejorar las condiciones de vida de las mujeres que optan por programas de formación profesional dentro de este instituto.

Las recomendaciones aquí planteadas se muestran con base en las categorías de análisis de las que partió esta investigación:

- Programas de Formación Profesional en los CFP Loyola y Paraíso
- Condiciones sociales de las mujeres graduadas
- Condiciones socio laborales de las mujeres graduadas
- Escenarios de acción de Trabajo Social.

Programas de Formación Profesional en los CFP Loyola y Paraíso

Es importante que el Instituto Nacional de Aprendizaje, a partir de su principio de empleabilidad, tome en cuenta no sólo el sector productivo, sino también los distintos actores involucrados en la apertura de la oferta formativa, es decir, que la investigación de necesidades no sea exclusiva del sector empresarial, sino también abrir y fortalecer espacios participativos de reflexión sobre las necesidades de las personas respecto de su empleabilidad, según barrio o comunidad.

Se considera importante continuar con la tarea de consolidar nuevas modalidades de formación profesional que satisfagan ambas necesidades (sector productivo-mujeres usuarias), por ejemplo, que la especialización de los Centros de Formación Profesional no signifique exclusión de otros programas de formación,

sino más bien diversificación de la oferta que permita optar por otras especialidades a las mujeres.

En este mismo sentido, se propone realizar una evaluación de la metodología utilizada para la captación necesidades a nivel empresarial pues esta investigación concluyó que la falta de opciones laborales se ubica como la principal razón por lo que las mujeres, una vez graduadas, se encuentran desempleadas. Si la formación no es resultado de las necesidades del mercado local, el resultado son personas formadas en áreas ya agotadas laboralmente, ubicados en un empleo que no tiene que ver con su formación, o simplemente población que no logra insertarse en el mercado laboral.

En materia de promoción y divulgación, se recomienda trascender los métodos utilizados actualmente (dos anuncios publicitarios en el año y la actualización de la página web), y trabajar en una promoción con enfoque de género de la oferta a nivel regional y de centros de formación, y así no reducir la elección de las mujeres a dos o tres programas de corte tradicional femenino.

Esta promoción con enfoque de género podría trabajar en conjunto con Bienestar estudiantil y los promotores de las unidades regionales, para incluir consideraciones teóricas sobre procesos de socialización, que llevan a las mujeres a elegir las mismas especialidades y a los hombres a elegir especialidades de más alto contenido tecnológico.

Un importante aspecto para considerar en la Unidad de Bienestar Social, específicamente Orientación, es el mejoramiento de los procesos de selección de las personas participantes en los programas de formación profesional, ya que los resultados de esta investigación apuntan a que un alto porcentaje de mujeres matriculan en el INA sólo por "hobbie" y no tienen interés en emplearse una vez egresadas. La selección de las personas usuarias debe ser prioridad para

personas en desventaja social que opten por la formación profesional para mejorar sus condiciones de vida.

Se destaca la necesidad de realizar una evaluación de los procedimientos llevados a cabo para construir la oferta formativa ya que existe discrepancia entre las metodologías establecidas por la Sede Central del INA y las ejecutadas desde los centros de formación profesional. De esta forma no se estaría cumpliendo con los parámetros del Sistema de Gestión de Calidad establecidos para la apertura de la oferta formativa.

Finalmente en este apartado, es necesario contar con un proceso de seguimiento y evaluación hacia las usuarias graduadas de la institución, con la finalidad de conocer si las expectativas, tanto de las usuarias como del INA se cumplen una vez finalizada la formación. Esto sería de gran importancia para la institución pues se podrían transformar o fortalecer la disponibilidad de módulos, las estrategias metodológicas o los vacíos que la formación no llene a partir de las experiencias reales de las/os usuarias.

Condiciones sociales de las mujeres graduadas

Es importante contar con una conceptualización clara de población vulnerable o en desventaja social, al definir estas condiciones se podrá proceder a la detección de la población, identificar sus necesidades y características, para así implementar y mejorar la atención que se les brinda desde el INA.

Es un desafío para la institución, el diseño de alguna técnica, metodología, instrumento o recurso que permita identificar a la población en condición de vulnerabilidad o desventaja social, dándoles una atención prioritaria que no tenga como fin último la entrega de una estadística de población atendida, sino garantizar los derechos de los/as ciudadanos/as de la provincia de Cartago.

Debe existir mayor sensibilización del personal y de los docentes hacia la atención directa de esta población, en primera instancia porque son sus derechos como seres humanos, y en segundo lugar porque es la población meta que la legislación le demanda al INA.

Paralelamente a la formación llevada por las usuarias, se debe implementar alguna metodología u opción socioeducativa que le permita a las mujeres en condición de vulnerabilidad un crecimiento personal en materia de género, empoderamiento y auto-desarrollo, para que esta formación no se quede en las aulas, sino que puedan concluir procesos de apertura de negocio propio o solicitud de empleos. Esta capacitación podría ir de la mano con la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género En cumplimiento de su función de asesorar, y los/as profesionales en Trabajo Social. Para cumplir con el principio de empleabilidad no se requiere sólo la visión de la empresa, sino también la elección de las usuarias, su vocación, las posibilidades reales y las condiciones de vida de las mismas.

Debido a que la mayoría de la población atendida son mujeres, se recomienda una mayor articulación con instituciones, ONG's, instancias y programas dedicadas a esta población, como lo son: CEFEMINA, CIEM, Oficinas de la Mujer, INAMU y otras. Esta articulación permitirá mayor apertura del INA hacia los demás sectores y también mejor identificación y caracterización de la población en cuestión.

El cuidado como responsabilidad exclusiva de las mujeres fue uno de las limitantes más importantes, tanto para formarse profesionalmente como para ingresar al mercado laboral. Desde el INA se podría implementar algún programa de atención o una red de cuidado para las mujeres matriculadas en los programas de formación profesional, con el fin de apoyar, motivar y facilitar sus estudios. Se vale destacar que estas alternativas no son respuesta a la responsabilidad del cuidado únicamente en manos de mujeres, pero si son una opción desde el instituto para generar espacios de formación profesional a las mismas.

Condiciones socio laborales de las mujeres graduadas

Las recomendaciones en relación a esta categoría están fuertemente ligadas con el Sistema de Intermediación de Empleo del INA. En primer lugar la falta de opciones laborales se ubica como la principal razón por lo que las mujeres, una vez graduadas, se encuentran desempleadas, por lo que se debe valorar si la apertura de programas realmente responde a las necesidades del mercado local.

Se debe trabajar en la promoción y divulgación del SIE pues la totalidad de las mujeres que fueron parte de esta investigación desconocen este servicio, lo que hace reflexionar que el objetivo primordial del instituto no completa su ciclo de convertirse en puente de inserción al mercado laboral.

A parte de la divulgación del SIE hace falta trabajo entre la institución y los demás entes (estatales o privados) para complementar la labor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuanto el acceso al empleo y la permanencia de los/as estudiantes en el mercado laboral.

Escenarios de acción de Trabajo Social

La profesión de Trabajo Social abarca múltiples líneas de acción que podrían ser aprovechadas dentro de las Unidades Regionales del INA, en este sentido debe legitimarse dentro de la institución. Se recomienda que Trabajo Social incida de manera oportuna y con un enfoque de derechos humanos en las siguientes funciones:

- Divulgación, promoción, organización y capacitación de grupos donde sea orientador, motivador y educador de manera paralela, contribuyendo así a que la mujer identifique sus necesidades y pueda satisfacerlas de manera íntegra.

- Promoción socioeducativa, intervención social, gerencia social, planificación social y evaluación (áreas que son atendidas por otras unidades en específico).
- Toma de decisiones en la implementación de proyectos específicos para la población prioritaria, la apertura de módulos o programas de formación, o la inserción de la población en el mercado laboral.

Además, es importante que la profesión busque legitimarse dentro de la institución, puesto que su plaza, en la Regional Cartago, puede ser ocupada por cualquier otro profesional que tenga el grado de licenciado/a²⁰. Esta profesión debe mostrar la importancia que para el puesto otorga su conocimiento e ideología de formación

Se debe implementar un proceso de evaluación que permita identificar oportunidades de mejora en el otorgamiento de ayudas económicas, puesto que a la fecha no existe valoración alguna sobre este proceso.

Es recomendable establecer mecanismos de identificación de usuarias en condición de vulnerabilidad, para brindar una atención prioritaria a esta población y que la disciplina de Trabajo Social pueda estructurar una forma de intervención con funciones y tareas referentes a la problemática que enfrenta la mujer que asiste a formarse en el INA, y no limitarse únicamente a las referencias de parte de otras instituciones.

Debe existir mayor sensibilización hacia la atención directa de esta población, tanto de las profesionales en Trabajo Social, como de todos/as los/as funcionarios/as implicados/as con la atención, en primera instancia porque son sus derechos como seres humanos, en segundo lugar porque son la población meta que la legislación le exige al INA, y en tercer lugar, porque es Trabajo Social una

²⁰ Según entrevista al señor Jonny Castro, encargado del departamento de Recursos Humanos en la Unidad Regional Cartago

profesión con un alto compromiso con la atención de la población más vulnerable desde el enfoque de los derechos humanos.

Finalmente, se pueden establecer mecanismos de complementariedad de labores entre Trabajo Social, Orientación y el Sistema de Intermediación de empleo, que permita no reducir el SIE a una base de datos, y mediante las acciones de capacitación, promoción y divulgación se logre una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. (2005). **Incorporación de la dimensión de género en las políticas de empleo: experiencias y desafíos**. Revista de Trabajo Año N° 1, Nueva Época.
- Abreu, Daniel A. (2005). **Empleo digno y productivo para enfrentar la pobreza y desigualdad en América Latina**. Cuarta Cumbre de las Américas: Crear trabajo para enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática. Mar del Plata, Argentina.
- Acuña, Xiomara, y otros. (1999) **Diagnóstico situacional: Empleo: Protección de los derechos de los y las trabajadoras**. Informe Grupal. Curso: "Taller VII: Intervención en Programas de Trabajo Social". Escuela de Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.
- Aguilar, Evelia; Marín, Aracelly; Montero, Grace, Obregón, Aneth y Villalobos, Yolanda (1990) **Modelo Teórico Metodológico del Programa de Formación Profesional para la Mujer**. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.
- Alayón Norberto (2004). **Pobreza, Derechos Humanos y política social**. Revista Costarricense de Trabajo Social N° 16, 4-13
- Alfaro, María Cecilia. (1999) **Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad**. Editorial MASTER LITHO S.A. Primera edición. San José, Costa Rica.
- Antunes, Ricardo (2001). **¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo**. Cortez Editora. Brasil
- Araya Magda, Arias Cristina y otras; (2000). **Informe Final de Taller VI: Gestión y Desarrollo Local**. Escuela de Trabajo Social, I Semestre. Universidad de Costa Rica.

Ávila, Gy López, X. (2002). **Formación profesional y capacitación de jóvenes en Costa Rica**. San José, Costa Rica.

Baráibar Ribero, Ximena. (2000) **Algunos Aportes para la Discusión sobre Exclusión Social**. Instituto Nacional del Menor, División Social. Boletín Electrónico Surá N° 53,

Burns, Sandra (2006) **El papel de la mujer como líder y su impacto en el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas**. Trabajo Final de Graduación. Universidad Estatal a Distancia

Bustelo, Eduardo; Minujín Alberto. (1997) **Pobreza, Exclusión y Política Social**. 1 ed. Editorial FLACSO. San José, Costa Rica, 1997.

Chang Alfaro, Ligia (1986) **Formación Profesional en Costa Rica**. Instituto Nacional de Aprendizaje 1965-1985. San José, Costa Rica

Constitución Política de la República de Costa Rica

Corrales, Isela; Wong, Laura. (2003). **El programa Clubes de AGECO: por la calidad de vida de las personas mayores 2003**. Trabajo Final de Graduación presentado para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Escuela de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica. San José.

Engels, Federico (1976). **El origen de la familia, la propiedad privada y el estado**. Editorial Progreso, 3ª edición. Moscú.

Johnson, B. y Christensen, L (2004). **Educational Research, Quantitative, Qualitative and Mixed Approaches**. Boston, MA: ABLongman.

Fernández Vargas, Xinia (2002) **Influencia de la socialización genérica en la construcción de representaciones sociales asociadas a la identidad profesional en Trabajo Social**. Tesis sometida a consideración para optar

por el grado de Magister Scientia en Trabajo Social con énfasis en investigación. Universidad de Costa Rica

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar. (2006) **Metodología de la Investigación**. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México D.F, México.

Hernández Rodríguez, Oscar (2004) **Estadística elemental para ciencias sociales**. San José Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Ibarrola, María (2001). **Las transformaciones de las políticas de formación profesional de América Latina**. En línea. Disponible: www.campus.oei.org

Flores, Mirna y Kennedy, Mirta (1996). **Mujer, Familia y Pobreza Urbana**. Centro de estudios de la Mujer-Honduras

Guzmán Stein, Laura (1990). **Roles sexuales roles de género, poder: ¿Significan lo mismo?** Programa Mujer y Derechos Humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humano

ILANUD / REDLAC (2002) **Manual de capacitación en Derechos Humanos de las Mujeres Jóvenes y la aplicación de las CEDAW**.

INA. (2001) **Experiencia del INA en el marco de la normalización, formación y certificación de competencias laborales en el sector turismo**, Costa Rica

Instituto Nacional de Aprendizaje (2002). **Género en la Formación Profesional**. Programa Formujer. Convenio INA-BID San José.

Instituto Nacional de Aprendizaje (2002). **Trabajo y empleo**. En línea. Disponible: www.inamu.go.cr

Instituto Nacional de Aprendizaje (2004). **Modelo Curricular para la Formación Profesional del INA**, San José.

Instituto Nacional de Aprendizaje (2006). **Plan Estratégico Institucional 2006-2010**. San José

INA (2005) **Revista del Instituto Nacional de Aprendizaje**, Edición Especial, año 6, ISSN 1409-388X

Convenio entre el INAMU y el Programa Estado de la Nación (2009). **Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral en Costa Rica**. Costa Rica

Leiva Fernández Áurea, Mora Gonzalez Yancy y Salazar Rodriguez Évelyn. (2007). **Capacitación Técnica Dirigida a los Integrantes de las Micro, péquelas y medianas empresas de Pérez Zeledón, periodo 2002-2004**. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica-Universidad Nacional.

Ley N° 7769. **Ley de Atención de Mujeres en Condición de Pobreza**. Costa Rica

Ley 3506. **Ley de Creación del Instituto Nacional de Aprendizaje**. Costa Rica

Ley 6868. **Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje**. Costa Rica

Lukács Georg. (2004). **Ontología del ser social: el trabajo**, Buenos Aires

Martínez Franzoni, Juliana. (2008). **Seguridad Social y Equidad de Género en Costa Rica**. Cuaderno de Ciencias Sociales N°61. FLACSO

MIDEPLAN (2006). **Plan Nacional de Desarrollo: Jorge Manuel Dengo Obregón 2006 - 2010**. San José, Costa Rica.

Ministerio de Trabajo Chile (2004) **Nota de prensa a propósito del trámite de la Ley sobre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias en 2004**. Chile

- Minujin, Alberto. (1998). **Vulnerabilidad y exclusión en América Latina**. En Bustelo, Eduardo. Todos entran, propuestas para sociedades incluyentes. UNICEF, Editorial Santillana. Colombia.
- Mondol García, Mario y Ureña Acosta, Rodolfo (1981). **Génesis, Desarrollo y Proyecciones de la Educación Técnica Profesional en Costa Rica**. Tesis para optar por el grado de Licenciados en Historia. Universidad de Costa Rica.
- Monge Abarca, Isabel Cristina; y Rivera Jiménez, Marta Eugenia (2005) **Escenarios de la pobreza: convergencias y divergencias, por grupo étnico y género de personas usuarias de los servicios sociales del IMAS, residentes en zonas urbanas del Cantón Central de Cartago**. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.
- Murillo, Víctor (2004). **Evaluación del impacto social y económico de la capacitación en los graduados del Taller de ebanistería del Centro de Formación del INA en Alajuela, del periodo 1995-2000**. Proyecto de graduación para optar por el grado de Licenciado en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración de Programas de Educación No Formal. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Organización Internacional del Trabajo (2001) **Conferencia Internacional del Trabajo**, 89° reunión, Ginebra.
- _____. (2008) **Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente**. Ginebra, Suiza: OIT
- _____. (2010). **Trabajo decente y corresponsabilidad en el cuidado**. Retos en el camino hacia la igualdad.

_____. (2010) **Informe para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre la educación y la formación profesional**

Proyecto Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. (1992) Imprenta EDITORAMA S. A. San José, Costa Rica: Proyecto Estado de la Nación: 1992

Rozas, Margarita (2006). **Democratización, responsabilidad social y derechos sociales. Acerca de la Democracia y los Derechos Sociales.** Política Social y Trabajo Social. Espacio Editorial, Buenos Aires Argentina.

Rozas, Margarita (1998) **Una perspectiva Teórica-metodológica en Trabajo Social,** Ed. Espacio, Buenos Aires

Sierra, Bravo. (1996). **Técnicas de investigación social.** Editorial Paraninfo. 8va. Edición.

Trejos S, Juan Diego (2001). **Elementos de una estrategia nacional para la superación de la pobreza e Costa Rica.** Informe final, trabajo realizado para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Inédito

Vélez Restrepo, Olga Lucía (2003). **Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectivas y tendencias contemporáneas.** Editorial Espacio. Buenos Aires, Argentina.

Villareal Montoya, Ana Lucía (2003). **Relaciones de poder en la sociedad patriarcal.** Revista Espiga enero – junio. San José, Costa Rica.

Zamora Rodríguez, Orietta (2009) **La Formación Profesional en Costa Rica: El caso del Núcleo Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.** Tesis para optar por el grado de Magister Scientiae en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social.

ANEXOS

Anexo 1

Guía para el Análisis Documental

Tipo	Documento	Información relevante	Datos estadísticos	Fuente
Trabajos Finales de Graduación				
Libros/Publicaciones				
Material otorgado por el INA				
Web				

Anexo 2

Consentimiento informado

Para evidenciar el permiso de la población participante en el estudio de investigación, se presenta a continuación la fórmula sobre el consentimiento informado en el cual se ponen en manifiesto los objetivos de la tesis, así como la finalidad de la información suministrada.



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
COMITÉ ÉTICO CIENTIFICO

Teléfonos:(506) 2511-4201 Telefax: (506) 2224-9367

Escuela de Trabajo Social

FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Para ser sujeto de investigación)

Programas de Formación Profesional: su vinculación con el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas del INA Paraíso y

Cartago en el 2009

Nombre del Investigador Principal: Melania Orozco Calvo

Nombre del participante: _____

- A. **PROPÓSITO DEL PROYECTO:** Esta investigación responde al Trabajo Final de Graduación (modalidad Tesis) de la investigadora. Se realiza con el fin de analizar cuál es el vínculo de la Formación Profesional recibida desde el INA con el mejoramiento de las condiciones de vida. La investigadora es estudiante de la carrera de Trabajo Social en la Universidad de Costa Rica, y se encuentra interesada en la Formación Profesional de las mujeres. De esta forma, considera muy importante la opinión de las mujeres que se hayan egresado de alguno de los programas del INA durante el 2009 y de las personas involucradas en su atención.
- B. **¿QUÉ SE HARÁ?:** Se le va a solicitar una entrevista, la cuál será guiada por la investigadora. Esta entrevista durará aproximadamente 45 minutos, y será grabada con el fin de traspasar la información más detalladamente. Cabe aclarar que dichas grabaciones serán borradas una vez concluida la investigación
- C. **RIESGOS:** La participación en este estudio puede significar cierta molestia para usted ya que se requiere de parte de su tiempo y de que usted comparta información personal.

- D. **BENEFICIOS:** Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo, sin embargo, es una forma para mejorar y comprender la Formación Profesional brindada hacia las mujeres y con esto, beneficiar su próxima participación como estudiante en la institución, y a otras personas en el futuro.
- E. Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con Melania Orozco Calvo y ella debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera más información más adelante, puede obtenerla llamando a la investigadora al teléfono 8821-5262 en el horario de 8:00am a 5:00pm. Además, puede consultar sobre los derechos de los Sujetos Participantes en Proyectos de Investigación a la Dirección de Regulación de Salud del Ministerio de Salud, al teléfono 22-57-20-90, de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m. Cualquier consulta adicional puede comunicarse a la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica a los teléfonos 2511-4201 ó 2511-5839, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.
- F. Recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.
- G. Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento, sin que esta decisión afecte la calidad de la atención que requiere.
- H. Su participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica pero de una manera anónima.
- I. No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en esta fórmula, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

Nombre, cédula y firma del sujeto (niños mayores de 12 años y adultos) fecha

Nombre, cédula y firma del testigo fecha

Nombre, cédula y firma de la Investigadora que solicita el consentimiento fecha

NUEVA VERSIÓN FCI – APROBADO EN SESION DEL COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO (CEC) NO. 149 REALIZADA EL 4 DE JUNIO DE 2008.

CELM-Form.Consent-Form 06-08

ANEXO 3

Guía de Entrevista Semi-estructurada para funcionarios/as del INA

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Licenciatura en Trabajo Social

TFG: PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL: SU VINCULACIÓN CON EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ASOCIADAS A LA VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES GRADUADAS DEL INA PARAÍSO Y CARTAGO EN EL 2009.

Responsable: Melania Orozco Calvo
Dirigida a: Funcionarios/as INA.

La presente entrevista forma parte de la recolección de datos para el desarrollo del Trabajo Final de Graduación: PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL: SU VINCULACIÓN CON EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ASOCIADAS A LA VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES GRADUADAS DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL INA PARAÍSO Y CARTAGO EN EL 2009; ésta investigación tiene por objetivo analizar cuál es el vínculo de la Formación Profesional recibida desde el INA con el mejoramiento de las condiciones de vida.. Los resultados de esta investigación son únicamente para fines académicos.

Ficha de Identificación: _____
Nombre: _____
Centro de Formación: _____
Puesto: _____
Teléfono: _____
Correo electrónico: _____
Tiempo de trabajar en la institución: _____

1. ¿Cuáles, considera usted, son los criterios desde los que parte el Instituto Nacional de Aprendizaje para la apertura de programas de Formación Profesional en su oferta formativa?
2. ¿Cuáles son los programas en los que se matriculan y gradúan la mayor cantidad de mujeres que reciben Formación Profesional?
3. ¿Cuáles cree usted son los motivos para que sean esos los programas elegidos?
4. ¿Considera usted que la oferta formativa del INA ayuda a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral de manera competitiva y en igualdad de condiciones?

ANEXO 4

Guía de Entrevista Semi-estructurada para la Trabajadora Social del INA

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Licenciatura en Trabajo Social

TFG: PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL: SU VINCULACIÓN CON EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ASOCIADAS A LA VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES GRADUADAS DEL INA PARAÍSO Y CARTAGO EN EL 2009.

Responsable: Melania Orozco Calvo
Dirigida a: Trabajadora Social INA.

La presente entrevista forma parte de la recolección de datos para el desarrollo del Trabajo Final de Graduación: PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL: SU VINCULACIÓN CON EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ASOCIADAS A LA VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES GRADUADAS DEL INA PARAÍSO Y CARTAGO EN EL 2009; ésta investigación tiene por objetivo analizar cuál es el vínculo de la Formación Profesional recibida desde el INA con el mejoramiento de las condiciones de vida.. Los resultados de esta investigación son únicamente para fines académicos.

Ficha de Identificación: _____
Nombre: _____
Centro de Formación: _____
Teléfono: _____
Correo electrónico: _____
Tiempo de trabajar en la institución: _____

1. ¿Cuáles, considera usted, son los argumentos desde los que parte el Instituto Nacional de Aprendizaje para la apertura de programas de Formación Profesional en su oferta formativa?
2. ¿Cree usted que la apertura de la oferta formativa del INA considera las particularidades de las mujeres, sus necesidades y situación socio económica?
3. ¿Considera usted que la oferta formativa-del INA ayuda a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral de manera competitiva y en igualdad de condiciones?
4. ¿Cuáles cree usted que son los factores que influyen en la vinculación entre la formación recibida y el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres?
5. ¿Cuál considera usted sea el aporte del Trabajo Social para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres participantes de la Formación Profesional impartida desde el INA?

ANEXO 5

Guía de Entrevista Semi-estructurada para mujeres egresadas de Programas de Formación Profesional en el INA

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Licenciatura en Trabajo Social

TFG: PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL: SU VINCULACIÓN CON EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ASOCIADAS A LA VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES GRADUADAS DEL INA PARAÍSO Y CARTAGO EN EL 2009.

Responsable: Melania Orozco Calvo
Dirigida a: Usuarias egresadas del INA.

La presente entrevista forma parte de la recolección de datos para el desarrollo del Trabajo Final de Graduación: PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL: SU VINCULACIÓN CON EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES ASOCIADAS A LA VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES GRADUADAS DEL INA PARAÍSO Y CARTAGO EN EL 2009; ésta investigación tiene por objetivo analizar cuál es el vínculo de la Formación Profesional recibida desde el INA con el mejoramiento de las condiciones de vida.. Los resultados de esta investigación son únicamente para fines académicos.

Ficha de Identificación: _____
Nombre: _____
Centro de Formación: _____
Programa del que se egresó: _____
Teléfono: _____
Correo electrónico: _____

1. ¿Cuál fue su motivo para elegir el Programa de Formación "(tal)" en el Instituto Nacional de Aprendizaje?
2. ¿Considera usted que sus expectativas fueron cumplidas al finalizar la formación?
3. ¿Colaboró, la formación recibida en el INA, a incorporarse al mercado laboral?
4. ¿Cree usted que sus condiciones de vida tuvieron algún cambio a partir de la formación recibida en el INA?
5. ¿Qué otros factores, además de la formación recibida, considera usted que influyeron en sus condiciones de vida?
6. ¿Cree usted que el INA considera sus particularidades como mujer?
7. ¿Qué entiende usted como "igualdad de oportunidades"?
8. ¿Cree usted que el INA contribuye con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

ANEXO 6

ENCUESTA

Doc N° _____

Programas de Formación Profesional: su vinculación con el mejoramiento de las condiciones asociadas a la vulnerabilidad de las mujeres graduadas del INA Paraíso y Cartago en el 2009

Nombre: _____

Tel: _____

Edad: _____

CFP: _____

Programa: _____

Estimada señora: me encuentro realizando mi Trabajo Final de Graduación en la carrera de Trabajo Social en la Universidad de Costa Rica, esta investigación tiene por objetivo analizar cuál es el vínculo de la Formación Profesional recibida desde el INA con el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres que se egresaron en el 2009 de algún programa de formación profesional en el CFP Paraíso y Cartago. La información y los resultados de esta investigación son únicamente para fines académicos. Su participación en este estudio es confidencial

Composición del núcleo familiar

Nombre	Parentezco	Edad	Nivel escolaridad	Ocupación	Aporta económicamente

Formación Profesional

¿Cuáles fueron las causas por las que decide estudiar?

¿Con cuáles criterio usted escoge el INA para formarse?

¿Qué la motivó a estudiar XX programa?

¿Cuánto tiempo tardó en egresarse?

¿Se siente satisfecha con la formación recibida?

Empleo

Antes de egresarse del INA usted, ¿se encontraba empleada?

No () ¿Porqué?
() No estaba interesada
() No encontraba empleo
()
Otra _____

Si () () Propio
() Asalariada
()
Otro _____

Después de egresarse del INA usted, ¿se encontraba empleada?

No () ¿Porqué?
() No estaba interesada
() No encontraba empleo
()
Otra _____

Si () () Propio
() Asalariada
()
Otro _____

¿Cuánto tardó en conseguir empleo una vez egresada?

- () Ya estaba trabajando cuando me egresé
- () Menos de un mes
- () Entre un mes y 3 meses
- () Entre 3 meses y 6 meses
- () Más de 6 meses

¿Consiguió empleo en el sector en que se formó?

Si () No ()

¿Considera que la formación recibida mejoró sus condiciones de vida?

Si () ¿Porqué?

No () ¿Porqué?

¿Estaría dispuesta a que más adelante se le realice una entrevista a profundidad sobre este tema?

Si () No ()

ANEXO 7

Guía de Codificación para Encuesta Telefónica				
Preg	Categoría	Subcategoría	Variable	Código
1			N° asignado a cada egresada	El indicado
2			Edad en años cumplidos	La indicada
3			Estado civil	1 Soltera 2 Casada 3 Viuda 4 Divorciada 5 Libre 6 Separada Unión
4			Cantidad de personas que viven en el hogar	La indicada
5	Condiciones sociales	* Socio-demográficas del núcleo familiar * Socio-económicas del núcleo familiar	Parentesco	1 Esposo 2 Hijo/a 3 Hermano/a 4 Nieto/a 5 Yerno/Nuera 6 Madre 7 Padre 8 Otro/a
6			Aporte económico al hogar	1 Esposo 2 Hijo/a 3 Hermano/a 4 Nieto/a 5 Yerno/Nuera 6 Madre 7 Padre 8 Otro/a 9 Egresada

7			Centro de Formación Profesional	Paraiso	Loyola	1 2
8			Sectores/ Nucleos Tecnológicos	Comercio y Servicios Industria Alimentaria Procesos Artesanales Textil y Confección		1 2 3 4
9	Programas de Formación Profesional en los CFP Paraiso y Cartago		Subsectores	Panificación Conservación de Frutas Peluquería y estética Administración Idiomas Computación Confección de ropa		1 2 3 4 5 6 7
10		Criterios de elección de programas por parte de las egresadas	Causas por las que deciden estudiar	Establecer negocio propio Superación personal Emplearse Superación familiar Interés/Hobbie		1 2 3 4 5
11			Criterio para escoger el INA	Gratis Reconocido Calidad Oportunidades		1 2 3 4
12			Tiempo en egresarse	2 meses 3 meses 4 meses 5 meses 10 meses		1 2 3 4 5

13	Satisfacción de las egresadas con la formación	Nivel de Satisfacción	Si Razón No Razón	1 1.i La indicada 2 2.i La indicada
14		Empleo antes de egresar del INA	SI: - Propio Asalariada Otro NO: - No hay interes - No encontraba - Otro	1 1.i 1.ii 1.iii 2 2.i 2.ii 2.iii
15	Condiciones socio-laborales	Situación de empleo Empleo después de egresar del INA	SI: - Propio Asalariada Otro NO: - No hay interes - No encontraba - Otro	1 1.i 1.ii 1.iii 2 2.i 2.ii 2.iii
16		Tiempo en conseguir trabajo	Ya estaba laborando de un mes 1 y 3 meses y 6 meses Menos Entre 3 Más de 6 meses	1 2 3 4 5

17	Sector productivo para el que trabaja	Trabaja en el sector en el que se formó	Si No	1 2
18	Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción	Si Razón No Razón	1 1.i La indicada 2 2.i La indicada
19	Programas de FP Condiciones sociales Condiciones socio-laborales	Vínculo entre FP y mejoramiento en condiciones de vida	Si Razón No Razón	1 1.i La indicada 2 2.i La indicada