

La Paz, 7-09-2000

CS. ED - 143

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACION**

CALIFICACION :
APROBADO
CON DISTINCCION



[Signature]
Lic. Everlio Orsini
Presidente Tribunal

MEMORIA PROFESIONAL

**“CAPACITACION TECNICA CON PERSPECTIVA DE
GENERO EN MUJERES DEL DISTRITO 6 DE LA CIUDAD
DE EL ALTO”**

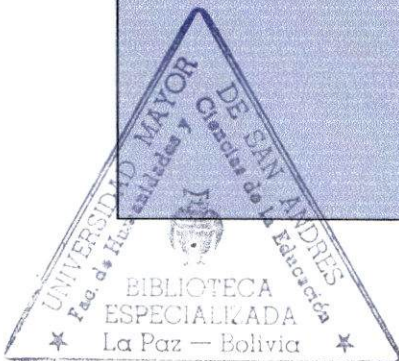
[Signature]
M. Marcos Fernández
tutor

UNIV. : ELENA GREGORIA TRONCOSO SANJINES

TUTOR: LIC. MARCOS FERNANDEZ

[Signature]
Lic. Tomia Betty Bonari
C.P.C.E. 096-13A
Tribunal

LA PAZ, JUNIO DE 2000



Dedicatoria:

*A Dña. Genoveva Sanjinés, mi madre,
a quien debo todo lo que soy.*

A la memoria de Dn. Felipe Troncoso, mi padre.

Agradecimientos:

AIPETAE, por darme la oportunidad de
culminar mis estudios.

A mi familia, por la paciencia que siempre
tuvo, mientras yo realizaba mis actividades

INTRODUCCIÓN

Cuando se presentó la oportunidad de regularizar mi situación profesional, a través de la convocatoria lanzada por la Universidad Mayor de San Andrés, para que sus egresados en gestiones pasadas postulen a la titularización, por el camino del Plan Excepcional de Titulación para Antiguos Egresados (PETAE), se produjo un cambio trascendental en mi ritmo laboral, se me ha presentado la oportunidad que buscaba para poder volcar todo lo experimentado en mi larga trayectoria laboral, en un documento que permita demostrar que el bagaje de conocimientos adquiridos durante los años de permanencia en la UMSA y la experiencia vivida, eran los instrumentos adecuados para encontrar soluciones a problemas cotidianos, pero de trascendencia vital para aquellas personas que se encuentran en proceso de formación profesional.

Por ello, mi propuesta se basa en una experiencia reciente: **la capacitación de mujeres** que por circunstancias socio-culturales se han visto relegadas de poder insertarse en el mercado laboral, en iguales condiciones de preparación que muchos hombres.

La mujer obrera, ama de casa o simplemente funcionaria, ha de poner todo de sí, sin escatimar esfuerzos filiales, económicos ni laborales, hacia la consecución de logros que le permitan superar su actual situación personal de vida y la de su familia.

Este trabajo es una propuesta que permita al Centro de Capacitación superar algunas deficiencias dentro del marco pedagógico-administrativo, en el cumplimiento de la misión del Centro, que es alcanzar la excelencia técnica.

“MEMORIA PROFESIONAL”

INDICE

	Pág.
I DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD LABORAL _____	1
I.1 DOCENTE VOLUNTARIA _____	1
I.2 DOCENTE DE FILOSOFIA _____	4
I.3 LUDOTECAS _____	10
I.4 CENTROS MOVILES _____	14
I.5 DIRECTORA ADMINISTRADORA _____	17
I.6 ADMINISTRADORA DEL CENTRO DE CAPACITACION _____	20
II ESTUDIO DE CASO: CAPACITACION TECNICA EMPRESARIAL _____	23
II.1 MARCO REFERENCIAL _____	23
II.1.1 EL PAPEL DE LA GERENCIA DE CAPACITACION TECNICA EMPRESARIAL _____	27
II.1.2 EQUIDAD DE GENERO _____	29
II.1.3 ADMINISTRACION EDUCATIVA Y SU ROL EN LA EDUCACION _____	31
II.2 JUSTIFICACION _____	35
II.3 OBJETIVOS _____	36
II.4 METODOLOGIA _____	37
II.4.1 SECCION DIAGNOSTICA _____	37
II.4.2 SECCION PROPOSITIVA _____	38
II.4.3 SECCION CONCLUSIVA. _____	40
II.4.4 BIBLIOGRAFIA _____	41
III ANALISIS DE LA ACTIVIDAD LABORAL _____	43
III.1 EXIGENCIA DE LA SOCIEDAD _____	43
III.2 LA UMSA - CARRERA Y LA ACTIVIDAD LABORAL _____	47
III.3 PROPUESTA PARA SER CONSIDERADA EN EL PLAN DE ESTUDIOS _____	49
IV ANEXOS. _____	i

AREA I

DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD LABORAL

I DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Después de egresar de la carrera de Ciencias de la Educación; inicié mis actividades laborales, introduciéndome en ocupaciones afines a la carrera que terminaba de estudiar. Los niveles de ascenso en esta nueva fase de mi formación estaban relacionados con una vida práctica. Iniciados en 1989, cuando comencé a trabajar -como voluntaria- en centros poblados menores, llegando -en la actualidad- a desempeñar el cargo de Administradora de un centro de capacitación. Todas mis actividades, tanto en el plano social como en el económico, estaban relacionadas estrechamente con los sectores sociales más vulnerables de la población.

I.1 DOCENTE VOLUNTARIA

a) Descripción de la Institución:

El trabajo lo realicé en los denominados Equipo Móvil de Apoyo Multidisciplinario Para Acciones Emergentes (AMPAE) Nos. 2 Y 3 de Vilaque, Calamarca dependiente de la Dirección Nacional de Educación de Adultos del Ministerio de Educación.

b) Cargo desempeñado:

Desempeñé el cargo de Docente Alfabetizadora, en calidad de voluntaria, incorporándome así, al equipo de profesores designado por el Ministerio de Educación.

c) Relaciones de supraordenación:

La Dirección del programa dependía de la Coordinadora regional, que a su vez dependía del Jefe Distrital de Educación de Adultos.

d) Tipo y número de personas:

Entre varones y mujeres, asistían a las sesiones aproximadamente 40 personas, todos ellos eran pobladores de Vilaque, Calamarca y Achica Arriba. La edad mínima requerida estaba fijada en 15 años.

e) Aspectos centrales caracterizadores de la actividad desarrollada:

Esta actividad tenía como característica central a la Alfabetización, como una forma de concientización de la realidad de todos y cada uno de los participantes que acudían a las reuniones programadas.

f) Productos más significativos:

Programé varias convivencias entre los pobladores de las distintas comunidades del lugar, en que se socializaban las experiencias adquiridas a lo largo del proceso vivido, habiendo logrado la unificación de los habitantes para lograr mejoras en la zona.

g) Técnicas utilizadas:

Trabajé en grupos pequeños y también de manera individual, a través del análisis, reflexión y planteo de actividades para el acontecer cotidiano, utilizando planos, fotografías, música, narraciones personales, dibujos realizados por ellos mismos.

h) Descripción de la experiencia:

En función de docente voluntaria, he trabajado en el área rural con personas mayores de 15 años y aquella fue una experiencia que me enseñó prácticamente lo que no pude aprender durante los años de estudio en la Universidad. Aquellos temas que me parecían -hasta-abstractos, en la práctica requerían una respuesta también práctica e inmediata. La realidad que viví como universitaria, no se comparaba con las exigencias reales de aquellos

momentos; la teoría que estudié, resultó insuficiente para responder a los requerimiento de la comunidad. Pero, el idioma era mi principal obstáculo, apenas podía entender el idioma nativo y la mayoría de la población con la que trabajaba era monolingüe aymara; algunos hablaban algo de español.

Por otra parte, transportarme a las zonas en las que debía desempeñar mis funciones era muy dificultoso, porque había que andar tramos de aproximadamente una hora a pie o a lomo de bestia, hasta los lugares designados para las reuniones de la población interesada; el alojamiento era dado en casa de alguna familia, donde se utilizaban cueros o payasas (colchones de paja) para descansar, usando nuestra ropa a manera de cobijas, y donde la comida era un combinado de papas y chuño.

Alfabetizar en el área rural ha sido una tarea muy difícil, considerando que toda mi vida pasada la he desarrollado en la ciudad. A veces sentía que no tenía ni los elementos más necesarios para trabajar; pero en la comunidad había tantos deseos de aprender, que la misma gente fue haciendo fácil el desarrollo de las sesiones.

La alfabetización se iniciaba -en muchos casos- por reconocer que algunos participantes ya poseían, algún tipo de escritura y/o lectura, por lo que había que hacerles tomar conciencia de ello y perfeccionar lo que ya sabían hacer; no era simplemente sobredimensionar la escritura alfabética, había que agregar muchos factores, siendo uno de los más importantes la concepción que se tiene del contenido, de la utilidad de los aprendizajes para comunicarse, expresar y conseguir cambios de conducta. La alfabetización giraba en torno a los saberes del adulto, el uso que podría darle y como construía el significado de esos aprendizajes.

Había que aprovechar al máximo las posibilidades y recursos disponibles, la participación era fundamental no sólo en el recojo de opiniones, sino en el proceso de acción-reflexión-acción. De manera conjunta fuimos conociendo la relación dinámica de una palabra, como una forma de comunicación más allá de cualquier planificación. Las ideas de cada uno de ellos cobraban valor en las acciones diarias, se trataba de problematizar a los participantes,

para que piensen por sí mismos y como producto de ello se generen conocimientos para transformar su realidad.

Los instrumentos utilizados para generar análisis y diálogos, fueron las fotografías, la música, las propagandas, las radionovelas, los dibujos de las representaciones que ellos hacían de un tema propuesto, etc. Tratamos siempre de evitar los dibujos de libros, porque en su mayoría están distorsionados, no adecuados a nuestra realidad; es por ello que no se los aceptan en procesos de alfabetización, así las caricaturas se ven como una burla a las personas; los dibujos deben ser lo más reales posibles.

Es muy importante ser flexible con los instrumentos utilizados. No solamente se trata de ver las reacciones, sino de intuir el impacto, la impresión, los sentimientos que generan la decodificación de la realidad analizada. La realidad podría estar analizada y conocida, pero podría no haber una intencionalidad de transformación.

La alfabetización, como tal, busca y consigue la transformación de la realidad sociocultural y económica del individuo y de su entorno.

I.2 DOCENTE DE FILOSOFIA

a) *Descripción de la Institución:*

Uno de los colegios fiscales nocturnos que goza de prestigio es el Colegio Nocturno Mixto Julián Apaza de la Zona 16 de Julio de la Ciudad de El Alto, ubicado en una de las zonas de mayor densidad demográfica, cuenta con un plantel docente normalista, un espacio físico reducido, con la infraestructura clásica de nuestra educación, precaria, mal iluminada, servicios básicos poco accesibles, pupitres deteriorados, pero la voluntad de los que asisten a formarse es una constancia digna de gente que quiere mejorar su calidad de vida.

b) Cargo desempeñado:

En este establecimiento trabajé como docente de la asignatura de Filosofía, con estudiantes que asistían a clases en el turno de la noche. La mayor parte de los componentes del curso realizaba diversas actividades de generación de ingresos durante el día.

c) Relaciones de supraordenación:

El colegio estaba a cargo de un Director en el turno de la noche, éste a su vez dependía de las autoridades respectivas del Ministerio de Educación.

d) Tipo y número de personas:

Asistían regularmente 25 estudiantes, entre varones y mujeres. La edad promedio estaba entre los 15 y 17 años.

e) Aspectos centrales caracterizadores de la actividad desarrollada:

Debido a la actividad que realizaban los estudiantes durante el día, surgió la necesidad de realizar un análisis de la realidad laboral, familiar y educativa de los estudiantes de las escuelas nocturnas; lo central de esta docencia era percibir la visión de los estudiantes de la escuela nocturna, una escuela que impartía conocimientos en periodos más reducidos que en la escuela formal diurna.

f) Productos más significativos:

Reconocimiento del valor de cada persona en diferentes actividades, como parte de un sistema de relaciones comunitarias.

g) Técnicas utilizadas:

Interacción, análisis y reflexión acerca de experiencias de cada uno de los participantes.

h) Descripción de la experiencia:

La población estudiantil con la que trabajé, estaba insertada en la fuerza laboral, como en ocupaciones de baja remuneración por el día y estudiaba por la noche. Como es una característica de los niños, niñas y adolescentes trabajadores, las razones por las que trabajaban eran generalmente para poder ayudar a su familia o para autosostenerse. Las ocupaciones iban desde las tareas callejeras como lustrabotas, voceadores de minibuses, vendedores ambulantes, hasta las que servían para ayudar en los negocios familiares. Todos ellos se encontraban en situación de supervivencia, que ya era de desventaja, por estar en la calle, gastando su energía por lograr algo de ingresos económicos, asistiendo a clases -por lo tanto-, sin la energía necesaria, y que además eran clases de un sistema tradicional, que no tomaba en cuenta que los niños, niñas y adolescentes se encontraban en un proceso de crecimiento acelerado, hacia la adquisición de estilos de vida de adultos.

Este aspecto llevaba a la necesidad de cambiar la metodología tradicional de enseñanza por otra que les permita ser protagonistas en el aprendizaje de una asignatura, que por el practicismo cotidiano en que vivían, la consideraban inútil, pérdida de tiempo. Esta opinión era producto del diálogo permanente sobre la utilidad de los contenidos de ésta y otras asignaturas. Por ello, se adaptó la asignatura a la necesidad de respuestas que ellos exigían, la necesidad -por ejemplo- de formarse en áreas técnicas, la opción de generar una escuela nocturna o alternativa para ellos, con el objetivo de consolidar sus conocimientos empíricos en áreas instrumentales, pero orientando esos conocimientos a la profesionalización técnica a corto plazo.

Hablar de una escuela nocturna para adolescentes trabajadores, era entonces, una demanda directa de esta población, por ello, se planteó la necesidad de salir de los cánones tradicionales de la relación educador-educando para lograr una relación más horizontal en

la que el educador eliminaría las prácticas coercitivas para compartir las necesidades de la comunidad, para que se sientan sujetos sociales con todos los derechos y obligaciones. Posteriormente, después de un recorrido largo en el tiempo, han ido apareciendo estudios e investigaciones que reforzarían el ideal de los alumnos con quienes trabajaba.¹

“La inserción temprana de niños, niñas y adolescentes a la fuerza laboral, es una estrategia de supervivencia adoptada por las familias, con consecuencias en el desarrollo integral de aquel grupo poblacional, que se ven forzados a volverse adultos, renunciando a sus más elementales derechos.”

“Por otro lado, los medios de comunicación oral, escrito o +vídeo, denuncian la violación a los derechos del grupo generacional, por acción u omisión, y sin embargo, de modo general no se hace nada para evitarlos. Cuando se les pregunta a los niños y adolescentes, si saben que tienen derechos, éstos indican que si, que los conocen; mas, desconocen de una institución que haga respetar esos derechos, es decir, al no existir esta institución es como no tener derechos”.

“Por tanto, al trabajo infantil no lo podemos considerar como consecuencia de la pobreza, sino más bien es una causa de la pobreza; los niños trabajadores se insertan en actividades normalmente no calificadas, sometiéndose a riesgos físicos, colocando a la escuela en un lugar secundario”.

“Si vemos la situación ocupacional de los NAT's (niños, niñas y adolescentes trabajadores), por grupos de edad, observaremos que son más los niños y niñas insertados en el comercio y laboreo como lustrabotas y voceadores, mientras que los adolescentes se encuentran, las más de las veces como voceadores de transporte; si tomamos la información por sexo, vamos a ver que son más las mujeres incluidas en actividades de comercio, mientras que los varones están como lustradores y voceadores, no deja de llamar la atención, sin embargo,

¹ Vera, Gustavo. LA CIUDAD DE EL ALTO, OFERTA Y DEMANDA DE SERVICIOS.(DIAGNOSTICO EXPLORATORIO). 1999

que en la ocupación de lustrabotas se encuentra un 11% de mujeres, mientras que de voceadoras se tiene el 10% del total de mujeres NAT's ”.

“Cuando relacionamos los ingresos económicos con las ocupaciones de los NAT's, son los voceadores los que tienen mayor ingreso, ya que el mayor porcentaje de éstos (41,8%), gana entre Bs.101 y 150 semanales. Mientras que la moda de ingresos de los lustrabotas (42,3%), se encuentra en el intervalo de Bs.51 a 100; la moda de ingreso de los comerciantes (40,9%), sin embargo, se concentra en el intervalo más bajo de la escala, es decir, de Bs.1 a 50.

“Una rápida comparación por identidad de género, respecto al gasto más alto que realizan los NAT's, son los varones los que gastan más en ropa y alimentación que las mujeres, mientras que son las mujeres las que más aportan a la familia”.

“Con relación a los grupos de edad, son los niños los que sólo aportan más a la familia, mientras que los adolescentes 13 a 18 años de edad, gastan más en ropa y ayuda a la familia”.

“Los NAT's tienen expectativas de cambio social, es decir, un alto porcentaje no quiere quedarse con su actual ocupación económica, el 25% desea cambiar su trabajo por estudios superiores, ya sea en la universidad, normal u otra profesión; el 18% menciona su deseo de cambiar su actual trabajo por el de chofer, luego el 14.8% quiere cambiar a ser mecánico o técnico electricista, mientras que el 8,4% dice que desea ser sastre o costurera, de manera que ese sería su trabajo ideal. No podían faltar aquellos que dicen que quieren cambiar su actual ocupación para ser empleados de oficina (4.7%); con pequeña diferencia están los que quisieran tener su negocio propio (4.1%). El restante 32.6% quiere cambiar a diversas ocupaciones, como albañiles, artesanos, peinadoras, policías, panaderos, etc. Un 3,3% no sabe, porque no pensó en la posibilidad de cambiar de trabajo”.

“Si vemos la composición de los NAT’s por grupos de edad y género, tenemos que son más los adolescentes que quieren cambiar de trabajo y son los varones los que desean más movilidad laboral para tratar de mejorar su calidad de vida. Los Nat’s tienen expectativas de conseguir un capital económico que les permita cambiar de trabajo, es decir, el 47% de ellos, quiere acceder a un crédito financiero”.

Si bien esta investigación fue realizada, recién, el año pasado, refleja plenamente las inquietudes de aquellos estudiantes, que con tanta experiencia de vida, consideraban los contenidos curriculares un tanto atrasados, pues, ellos ya habían corregido en la práctica, lo que en el colegio era todavía teoría.

Las técnicas de trabajo empleadas con estos estudiantes fueron de plena participación, era su realidad la que analizábamos, la experiencia de cada uno de ellos servía de reflexión para el conocimiento nuevo, se trabajó mucho en la valoración de las actividades de cada uno de ellos y el servicio que prestaban a la sociedad.

Por otra parte, pidieron expresamente que se elimine el nombre de Ch’ojchos a sus discotecas, porque al igual que cualquier persona, ellos también tenían el derecho de ir a bailar en lugares dignos. También reclamaban su derecho de ir a jugar a los tilines, porque no existían otras diversiones, ni lugares destinados a su práctica deportiva, ya que para usar las escasas canchas había que pagar alquiler; lo mismo ocurría con los parques y la única plaza que estaba cercada con alambre para evitar deterioros, por lo que tampoco era accesible.

Esta actividad de análisis de la realidad fue fijada en el colegio, en acuerdo unánime con los estudiantes, para el primer viernes de cada mes. En el resto de la carga horaria se avanzaba el contenido de la asignatura.

I.3 LUDOTECAS

a) *Descripción de la Institución:*

El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza es una Institución Privada de Desarrollo Social (IPDS), constituido como Asociación Civil sin fines de lucro, cuya misión institucional es “Promover el potenciamiento personal y social de las mujeres en los procesos de desarrollo locales y nacionales”.

b) *Cargo desempeñado:*

En esta institución no gubernamental, desempeñé el cargo de Responsable del Programa Ludotecas, cuya actividad se llevaba a cabo en los fines de semana y fechas especiales, en las plazas de la zona 16 de Julio.

c) *Relaciones de subordinación:*

Estaban bajo mi responsabilidad 10 educadores/as, varones y mujeres.

d) *Relaciones de supraordenación:*

Responsable del Programa de Jóvenes, Coordinadora de la Unidad de Capacitación y Dirección Ejecutiva del Centro.

e) *Tipo y número de personas:*

Cada una de las sesiones reunía aproximadamente a 350 niños y niñas de distintas edades. Varios de ellos eran acompañados por sus padres, madres y/o hermanos mayores.

f) Aspectos centrales caracterizadores de la actividad desarrollada:

Las **ludotecas** son lugares de re-creación del juego, recuperando sus connotaciones importantes en el proceso de desarrollo de niñas y niños. Estas actividades lúdicas se ejecutaban en espacios abiertos (plazas y parques) al servicio de la comunidad

g) Productos más significativos:

Lograr que lo lúdico (el juego) sea el instrumento más eficaz para fortalecer el desarrollo psicomotriz del niño o la niña. Involucrar a los padres o tutores en espacios de socialización y reflexión del acontecer cotidiano.

h) Técnicas utilizadas:

Títeres, sociodramas, cartas, mensajes en los contenidos de los juegos, reuniones de grupos grandes y pequeños, cambios de roles con los padres y madres.

i) Descripción de la experiencia:

Las ludotecas son conjuntos de juegos educativos -que eran instalados en plazas públicas o en espacios abiertos- destinados a reunir a los niños de una comunidad, con el propósito de brindarles una alternativa de diversión educativa, y/o a la población adulta (especialmente a los padres y madres de familia), como espacios de reflexión y análisis del acontecer diario. Para ofertar este servicio, éramos diez facilitadores y yo, quienes íbamos en busca de la sociedad y nos poníamos a su servicio.

Este trabajo significaba enfrentarse en cada jornada a poblaciones totalmente desconocidas, La experiencia de las ludotecas, era una nueva etapa en la trayectoria del Centro Gregoria Apaza, ya que estaba ampliando su acción social y pasaba de lo grupal a lo masivo.

El trabajo lo realizaba en las Plazas de la Ciudad de El Alto, la población objetivo -hasta entonces- era la Zona 16 de Julio, que requería más atención a sus demandas sociales. Esta zona se caracteriza por ser comercial, donde los centros de recreación son escasos o definitivamente no existen.

Las ludotecas tuvieron una asistencia de 350 niños aproximadamente. El equipo encargado de las ludotecas elaboraba la planificación de actividades y la preparación de materiales educativos para cada sesión. Los contenidos eran cuidadosamente elaborados tomando en cuenta el contexto en el que transcurría el momento histórico-educativo, tanto como la idiosincrasia de la población y la sensibilidad que se quería lograr para el tratamiento de temas, los que por la naturaleza de la población (tales como la violencia familiar, el respeto a la niñez, la aceptación de sí mismos y los juegos no sexistas) eran necesarios conseguir. Cabe resaltar que el Centro Gregoria Apaza tiene como prioridad, trabajar las relaciones de género, por lo que los contenidos educativos de las ludotecas tenían un fuerte contenido de equidad en el género.

La participación era masiva, muchos niños eran acompañados por sus padres, con quienes también se trabajaban algunos temas de actualidad.

Las técnicas utilizadas para el trabajo de sensibilización de los temas de actualidad, donde los niños y niñas expresaban su realidad cotidiana, eran dramatizaciones, títeres, dibujos, concursos, cambios de roles con los padres.

En estas actividades, los niños, representando su vida a través del juego demostraban la violencia, el alcoholismo y el abandono en el que vivían. La representación que hacían era bastante elocuente, por lo que los temas tratados eran motivo de reflexión con los padres que acompañaban a sus niños.

Otra actividad que tuvo mucha repercusión en la población de la zona, fue la lectura (en Radio Pachamama) de las cartitas que nos enviaban los asistentes a las ludotecas, en éstas, algunos niños contaban sus experiencias, otros nos hacían peticiones. Los oyentes

realizaban llamadas al programa radial opinando acerca de algunos temas mencionados en las cartitas. De esta actividad emergieron muchos temas de reflexión, para ser analizados en la misma radio o en las ludotecas. Según versiones de algunos niños que eran víctimas de violencia familiar en su casa, notaban algunos cambios en sus hogares; a partir de esas campañas de sensibilización, ya no había tanta violencia familiar; sin embargo por diversas razones nunca pudimos hacer el seguimiento respectivo.

Algunos niños asistían acompañando a sus hermanitos, estaban a cargo del cuidado de los menores, así en un mismo grupo habían niños de distintas edades, por lo que los mayores se divertían menos, ya que tenían la responsabilidad de la seguridad de los otros niños. Era imposible separarlos porque tenían la promesa hecha a sus padres, que no los dejarían solos por nada.

Un avance conseguido en las ludotecas, fue la apropiación del espacio por los niños ya que eran ellos mismos quienes se encargaban de cuidar los juguetes y materiales que se empleaban. Muy pocas veces se dio el caso de pérdidas de material, pues, eran ellos mismos quienes ayudaban a trasladar el material utilizado al ambiente que teníamos como depósito cerca de la Plaza El Carmen. El programa de ludotecas era esperado por los niños y niñas, quienes participaban de la planificación para la siguiente sesión.

Dada la enorme cantidad de asistentes a este servicio, los educadores debían ser permanentemente actualizados en técnicas de juegos, de relaciones humanas, de elaboración de materiales, de dinámicas de grupos, además el tema GENERO, debía estar inmerso en cada una de las actividades, por lo que yo también, tenía que buscar nuevas estrategias de capacitación para mantener al equipo bien actualizado.

La experiencia era requerida por otras zonas, pero la institución carecía de recursos para poder aplicarla; empero se ofreció asesoramiento a algunos grupos de jóvenes, pero si bien existía interés, el aspecto económico era determinante para que las juntas vecinales se negaran a asimilar como suyo el programa. No habían interesados para aplicar la experiencia sin tener remuneración a cambio.

I.4 CENTROS MOVILES

a) *Descripción de la Institución:*

El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza es una Institución Privada de Desarrollo Social (IPDS), constituido como Asociación Civil sin fines de lucro, cuya misión institucional es “Promover el potenciamiento personal y social de las mujeres en los procesos de desarrollo locales y nacionales”. Organización No Gubernamental ubicada en la Zona 16 de Julio de El Alto.

b) *Cargo desempeñado:*

En esta institución fui nombrada Responsable del Programa Centros Móviles, actividad que se llevaba a cabo en los lugares donde los padres y madres de los niños realizaban sus actividades económicas.

c) *Relaciones de subordinación:*

El equipo a mi cargo estaba conformado por 10 educadores (varones y mujeres), con los que llevé adelante este programa.

d) *Relaciones de supraordenación:*

Responsable del Programa de Jóvenes, Coordinadora de la Unidad de Capacitación y Dirección Ejecutiva del Centro.

e) *Tipo y número de personas:*

Este programa estaba dirigido a niños y niñas menores de 10 años. Asistían aproximadamente entre 80 y 120, dependiendo del día que se llevaba a cabo la feria.

f) Aspectos centrales caracterizadores de la actividad desarrollada:

Proporcionar a los niños y niñas, un espacio de prevención y protección de los riesgos que podían ser objeto al quedarse en la calle. Coordinación con las organizaciones de comerciantes para el mejoramiento de los espacios de juego y educación móviles

g) Productos más significativos:

Reconocimiento del valor del juego en la educación de los niños y niñas.

h) Técnicas utilizadas:

Rincones, títeres, dramatizaciones, dinámicas grupales

i) Descripción de la experiencia:

Los centros móviles similares a las ludotecas, se consideraban como espacios de juego y educación, con la sensible diferencia que el objetivo era ofrecer servicios “in situ” a los niños cuyos padres y madres se encontraban en sus actividades comerciales de las ferias de El Alto.

Esas actividades comerciales obligaban a los adultos a llevar a niños y niñas de muy corta edad hasta sus puestos de venta, entonces, se formaban grupos infantiles en algún lugar limpio, cerca de sus papás. Es cierto que esta forma de supervivencia de una gran parte de la población alteña, pone en riesgo la integridad de los niños, ya que quedan expuestos a los riesgos, que significan quedar en la calle; peor aun, si en las famosas ferias de la zona 16 de julio de la ciudad de El Alto se ha podido observar que los niños quedaban al abandono, teniendo como juguetes la basura que paulatinamente se acumulaba en el transcurso del día. Pero esa forma de maltrato al niño o niña, era incrementada con el real “castigo físico” por

parte de los padres al considerar que estorbaban en el desarrollo de la venta de su mercadería.

El servicio de Centros Móviles, tenía como propósito superar estas condiciones de maltrato al niño, reconociendo el derecho que tienen los niños a ser atendidos mientras los padres trabajan. Por otra parte, apoyar a las mujeres para disminuir la triple jornada de trabajo, vale decir: trabajar vendiendo, atender a sus niños, regresar a casa para realizar sus actividades cotidianas.

El requisito para ser admitido, era que sean los mismos padres quienes lleven a sus niños hasta el lugar donde se realizaba la actividad, así estos reconocerían la importancia del cuidado de sus niños.

La actividad se llevaba a cabo en espacios cerrados, garajes, patios de alguna casa, que ya teníamos identificados previamente. La existencia de una puerta de acceso, daba seguridad a los padres, quienes manifestaban que este servicio era de mucha ayuda para ellos, además los niños y niñas los sorprendían con la demostración de alguna acción nueva.

Un indicador del impacto social de este espacio, fue el decremento considerable del índice de extravíos de niños y niñas, estos datos eran trabajados con las organizaciones de comerciantes con quienes se coordinaban acciones.

Los Centros Móviles funcionaban durante ocho horas o más, los jueves y domingo de cada semana, se seleccionaron estos días porque en la zona 16 de julio se lleva a cabo la Feria Comercial. Se trabajaba con un promedio de entre 80 y 120 niños. Los jueves eran los días de menor asistencia.

El trabajo era fuerte porque después de las sesiones teníamos que trasladar materiales y equipo hasta las oficinas del proyecto, sólo quedaba el grupo de educadores, ya que los padres recogían a sus niños a determinada hora, dejándonos con todo lo utilizado durante la jornada.

Para la próxima feria de la zona, nuevamente había que asimilar el requerimiento de los grupos de comerciantes al Centro Gregoria Apaza, solicitando el servicio, nuevamente la carencia de recursos para solventar los gastos que implicaba este servicio, y nadie, ni las Juntas Vecinales querían sumir la responsabilidad por el servicio, tampoco los Comerciantes.

I.5 DIRECTORA ADMINISTRADORA

a) Descripción de la Institución:

El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza es una Institución Privada de Desarrollo Social (IPDS), constituido como Asociación Civil sin fines de lucro, cuya misión institucional es “Promover el potenciamiento personal y social de las mujeres en los procesos de desarrollo locales y nacionales”. Organización No Gubernamental, ubicada en la Zona 16 de Julio de El Alto.

b) Cargo desempeñado:

Como respuesta a la demanda de la población, el Centro Gregoria Apaza me encargo el diseño y ejecución del Proyecto de atención a niños y niñas menores de 6 años, fui nombrada Directora Administradora del Círculo Infantil Gregoria Apaza.

c) Relaciones de subordinación:

Este proyecto contaba con 8 educadores (varones y mujeres).

d) Relaciones de supraordenación:

Estaba bajo la dependencia de la Dirección Ejecutiva del Centro Gregoria Apaza

e) Tipo y número de personas:

Se atendió a aproximadamente 600 niños y niñas del rango de 0 a 6 años, cuyas madres trabajaban y/o estudiaban. La asistencia de estos niños va desde un mes hasta los tres años.

f) Aspectos centrales caracterizadores de la actividad desarrollada

Para atender la demanda de las madres, quienes en su generalidad se trasladaban hasta el centro de la ciudad de La Paz, se estableció el horario de atención en 10 horas de trabajo diario, de lunes a viernes.

g) Productos más significativos:

El propósito del Círculo Infantil Gregoria Apaza era ofrecer un servicio de apoyo a las mujeres que realizaban actividades laborales o educativas, mediante la atención a sus niños, tanto en crecimiento como en desarrollo. Niños y niñas preparados para el ingreso a la escuela

h) Técnicas utilizadas:

Seguimiento al desarrollo y crecimiento, a través de distintas actividades.

i) Descripción de la experiencia:

En 1996, estuvo a mi cargo la elaboración y puesta en marcha del proyecto de Atención a Niños y Niñas en el Centro Gregoria Apaza. La línea orientadora de todas las acciones del centro debía estar regida por la equidad de género. Así sería más fácil inducir en las nuevas generaciones muchos hábitos de vida con conductas no sexistas, que pretender cambiar o reorientar la vida de personas que ya tenían un cúmulo de experiencias y conductas tradicionales.

El propósito del Círculo Infantil Gregoria Apaza -que así se llamó el proyecto-, era ofrecer un servicio de apoyo a las mujeres que realizaban actividades laborales o educativas, mediante la atención a sus niños, tanto en crecimiento como en desarrollo, sin dejar de lado la característica propia del programa que llevaba una definitiva carga de la temática de equidad de género.

La capacidad instalada, era para alrededor de 60 niños, pero esta vez, con un costo mensual por niño atendido. La atención estaba definida en 12 horas diarias, con cuatro intervalos destinados a la alimentación. La población meta era de niños y niñas de 0 a 6 años, hijos de mujeres de la zona 16 de Julio en particular y de El Alto en general.

Las actividades educativas se realizaban en un espacio alquilado y adecuado para este servicio, relacionando grupos etéreos que ocupaban espacios separados. Cada grupo estaba a cargo de un(a) educador(a). Los momentos destinados a comidas y actividades en grupos grandes, se utilizaba la sala principal que era la más amplia.

Los materiales educativos fueron trabajados tomando en cuenta el origen de la población usuaria y eran expuestos periódicamente analizando el significado con las madres. A pesar de nuestros esfuerzos, tuvimos la oportunidad de compartir experiencias solamente con tres papás, que se hacían cargo de llevar y recoger a sus hijos, de los demás niños, se ocupaban sólo las madres.

Se tuvieron actividades con resultados muy interesantes, como los paseos breves y los paseos largos. Los paseos breves se realizaban dentro de la zona, reconociendo calles y lugares de uso cotidiano. Los paseos largos se realizaban a lugares donde los niños no visitaban corrientemente, hasta algunas veces, ni siquiera conocían. Conocimos el aeropuerto, el zoológico, el Mirador de Laicacota, algunas fábricas, etc.; eran lugares que fascinaban a los niños y hacían avivar su imaginación. El regreso al Centro era el momento más importante porque cada uno de ellos tenía una versión distinta de lo que había visto. Ese era el momento para aprender a escuchar y respetar la opinión de los demás.

Entre los materiales educativos elaborados para nuestro trabajo, se destacaron los “paneles de herramientas de trabajo”, donde se veían tanto el martillo, el serrucho, la plancha, la romanilla, los palillos, la computadora, la olla, la lavandería, etc. Este trabajo tuvo excelentes resultados porque los niños reconocían la herramienta que utilizaba su madre para generar ingresos y nos contaban como lo hacían. Utilizando este proceso las mamás reconocieron que lo que ellas hacían diariamente, era también trabajo. A partir de entonces, cuando se preguntaba a las madres, cuál era su actividad, indicaban que eran amas de casa, habiéndose logrado un cambio radical en comparación de antes que decían que no trabajaban porque “sólo eran amas de casa”.

Se formó el Comité de Vigilancia de Padres de Familia con quienes se realizaba un estrecho trabajo.

I.6 ADMINISTRADORA DEL CENTRO DE CAPACITACION

a) Descripción de la Institución:

El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza es una Institución Privada de Desarrollo Social (IPDS), constituido como Asociación Civil sin fines de lucro, cuya misión institucional es “Promover el potenciamiento personal y social de las mujeres en los procesos de desarrollo locales y nacionales”, ubicada en Zona 16 de Julio de El Alto.

b) Cargo desempeñado:

El año 1997 fui designada Administradora de la Unidad de Capacitación Técnica Empresarial, labor que aún desempeño en la actualidad.

c) Relaciones de subordinación:

Personal Administrativo y educadoras del Servicio de Atención a Niños y Niñas. En el nivel de coordinación, el plantel técnico conformado por 17 docentes.

d) Relaciones de supraordenación:

Gerente de la Unidad de Capacitación Técnica Empresarial y Dirección Ejecutiva del Centro Gregoria Apaza.

e) Tipo y número de personas:

Aproximadamente 1050 mujeres matriculadas anualmente.

f) Aspectos centrales caracterizadores de la actividad desarrollada:

Implementación de una administración educativa en procesos de capacitación técnica

g) Productos más significativos:

Adelantos tecnológicos en los talleres particulares de las participantes.

h) Técnicas utilizadas:

Aplicación de Contenidos prácticos acorde a las exigencias del mercado laboral y productivo.

i) Descripción de la experiencia:

En enero de 1997, empecé a trabajar como Administradora del Centro de Capacitación Técnica Empresarial, que ya funcionaba desde varios años atrás.

A mi ingreso encontré una cobertura anual de aproximadamente 1050 matrículas de mujeres de 15 años y más, sin límite superior de edad. Las especialidades ofertadas eran básicamente en artesanías, costura, tejidos y alimentación. Los contenidos curriculares eran definidos por los profesores contratados para el desarrollo de los cursos. Aprobaban el

curso todas las mujeres que se inscribían, aunque, no se realizaba seguimiento al avance de contenidos. Se otorgaba materiales en calidad de regalo, para parte de su aprendizaje,

En el transcurso de mi administración, lo primero que modifiqué, fue el asistencialismo con el que se manejaba el proyecto, se cortaron las subvenciones, especialmente de los materiales utilizados, ya que debía ser parte de la formación, incentivada en la creatividad e iniciativa para conseguirlos, lo que obliga a que cada participante conozca el mercado donde se comercializan estos insumos. Se suspendieron los refrigerios de los Talleres de Formación Integral. Se llamaban Talleres de Formación Integral al desarrollo de los contenidos que eran parte de la oferta educativa e iban como complemento directo de los contenidos técnicos, así por ejemplo, no sirve que una mujer sea excelente productora industrial, con los modelos más actualizados y con excelente calidad del producto, si no conoce técnicas de venta, o no valora su trabajo, o no conoce sus derechos. Todos estos conocimientos y muchos otros, forman parte de la currícula de Formación Integral.

Por el propósito empresarial de la oferta educativa, se pensó seriamente en el cambio de sistema de aprobación de cursos y se efectuó una prueba piloto de asignar valores al desempeño de las participantes. De esta manera, en pos de la cualificación de los productos, se implementó la calificación de aprobación de curso.

La Base de Datos que se utilizaba para realizar los informes finales de cada trimestre, se constituyó en la fuente de generación de decisiones para hacer más eficiente el trabajo y llegar a la población de manera más eficaz.

El estudio de caso que se realizará, precisamente, está basada en esta experiencia de trabajo que aún se lleva a cabo en el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza.

AREA II
ESTUDIO DE CASO

CAPACITACION TECNICA CON PERSPECTIVA DE GENERO PARA MUJERES DEL DISTRITO 6 DE LA CIUDAD DE EL ALTO

II ESTUDIO DE CASO: CAPACITACION TECNICA EMPRESARIAL

II.1 MARCO REFERENCIAL

El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza es una Institución Privada de Desarrollo Social (IPDS), constituido como Asociación Civil sin fines de lucro, cuya misión institucional es “Promover el potenciamiento personal y social de las mujeres en los procesos de desarrollo locales y nacionales”.

El Centro desarrolla su acción en la ciudad de El Alto, con población aymará urbana, fundamentalmente con mujeres, a partir de lo cual estructura propuestas, genera metodologías e incide políticamente en la sociedad y el Estado Boliviano, en torno a la superación de las discriminaciones de género, en la especificidad de lo histórico-socio-cultural y en los espacios de la vida cotidiana (familia, trabajo y comunidad).² Para ello actualmente cuenta con tres Gerencias: de Capacitación Técnica Empresarial, de Fortalecimiento Político Familiar y de Gestión Local. Las tres gerencias están sustentadas por la Unidad de Comunicación (donde se encuentran Radio Pachamama y video, la Biblioteca Escolar y el Centro de Documentación), por la Dirección de Planificación y Género y por Administración.

El Centro considera oportuno que para llegar a cumplir la misión, es necesario trabajar con varios actores sociales, como son las personas, las organizaciones y también la comunidad, prestando servicios de capacitación, educación, formación y comunicación social.

² Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza. PLAN ESTRATEGICO 1996 – 2000 Pág. 21

Actualmente cuenta con 17 años de vida, y aún se mantiene la idea inicial -con la que se creó el Centro- de modificar la situación de subordinación de la mujer. En todo este tiempo se han modificado las tácticas para llegar a la población, pero mantiene el ideal por el que fue fundado.

La historia del Centro está marcada por varias etapas, que detallaré muy brevemente:

➤ Fase de Constitución (1982 – 1983)

El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, se funda en un momento en que la vida en Bolivia estaba atravesando una etapa muy difícil; la pérdida del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores, generaba la organización de las mujeres en grupos de madres que trabajaban a cambio de alimentos. Así, a partir de la iniciativa de un grupo de mujeres militantes de izquierda, se funda la Escuela de Mujeres Gregoria Apaza, que ve la necesidad de dotar a las mujeres, instrumentos y medios para reconocer su realidad, sus potencialidades y la necesidad de cambiar su situación reconociéndose como sujetos dentro de la familia y de la comunidad..

➤ Fase de despegue institucional (1983 –1985)

Si bien hasta este momento la opción del Centro fue la educativa, en esta fase se da más énfasis a los proyectos económicos. La formación de Unidades Productivas es el centro de atención, por lo que su acción se concentra en tres tipos de actividades:

Producción: El propósito es la generación de ingresos, ya que como sujeto económico, tiene más posibilidades de negociación tanto en la familia como en la sociedad.

Capacitación: El propósito es el desarrollo de las potencialidades y habilidades manuales femeninas que le otorguen competitividad en el mercado.

Formación: El propósito es el abordaje de temas de género, cultura y clase.

➤ Desarrollo de los proyectos (1985 – 1988)

Las unidades productivas que fueron pensadas –inicialmente- para grupos grandes de mujeres, iban reduciéndose a pequeños grupos, ya que las condiciones de producción eran artesanales, además, no se contaba con un mercado asegurado. Por otra parte, la estructura formal de la Escuela de Mujeres no se adecuaba al objetivo de llegar a mujeres adultas, ya que la Capacitación exigía de 8 a 10 meses de permanencia en el Centro.

En 1985 se dicta el Decreto Supremo 21060, con el cual se formaliza la aplicación del nuevo modelo de Ajuste Estructural en Bolivia, esto determina la necesidad de focalizar las actividades del Centro en la línea de la generación de ingresos que, en ese momento, constituye una demanda prioritaria de la población.³

➤ Fase de replanteamiento estratégico (1988-1990)

Esta fase inicia la autogestión de los grupos productivos a través de las transferencias, las mujeres debían asumir responsabilidades, riesgos y decisiones.

Se busca ampliar la cobertura pasando de lo micro a lo macro y de lo grupal a lo masivo, perfilando el impacto del trabajo en reflexión e incidencia en niveles nacionales. Se establece como área de acción directa la Zona 16 de Julio.

El propósito ya no es solamente que la mujer no sea discriminada, ahora se asume a las mujeres como polo de relaciones en un contexto comunitario, donde a partir de ella se trabajan las relaciones con la comunidad.

³ Idem, PLAN ESTRATEGICO.

- Fase de implementación de la Estrategia de la Zona 16 de Julio de la ciudad de El Alto (1990 – 1993)

Se validan las estrategias identificadas en el momento anterior y se perfila la necesidad de contar con un plan que contribuya al Desarrollo Local en la Zona 16 de Julio.

Se trabaja estrechamente con la comunidad para plantear las acciones educativas desde las necesidades de la población misma. En la Unidad de Capacitación, se acortaron tiempos de capacitación, se diversificaron oficios y horarios.

El trabajo con Juntas Vecinales, Asociaciones Gremiales planteaba la necesidad de transformaciones sociales a través del trabajo conjunto y el reconocimiento de su realidad y sus aspiraciones.

- Fase de ajustes a la calidad (1993-1995)

El Centro ha consolidado su presencia. Ya no trabaja solamente con la Zona 16 de Julio, la demanda de servicios por parte de la población es más amplia. La prioridad es el mejoramiento de la calidad, de los instrumentos y de los mecanismos de gestión, por lo que se impulsa un Plan de Desarrollo Local y se incide en las políticas públicas a partir de la experiencia de trabajo concreto y directo con la población.

Se amplían las relaciones político-institucionales en el país, se generan alianzas con el movimiento latinoamericano de mujeres y se extiende la vinculación con los foros mundiales de mujeres, de problemática social y de desarrollo sostenible.

- Tocando a las Puertas el año 2000. PLAN ESTRATEGICO (1996 – 2000)

La cobertura geográfica se ha ampliado al Distrito 6, comprendiendo así las siguientes zonas: 16 de Julio en sus tres secciones, Ballivián I y II, Los Andes, Alto Villa Victoria, Zona Ferropetrol, Villa Antofagasta, Alto Lima también con sus tres secciones.

En esta nueva etapa se visualizan 3 campos en los que todas las unidades deben trabajar:

1. **Cobertura y calidad**, se pretende llegar a un mayor porcentaje de población con un mejor servicio.
2. **Incidencia en políticas públicas**, las acciones que el Centro realiza, deben ser incorporadas en las agendas municipales.
3. **Desarrollo organizacional**, con lo que se pretende que la organización crezca cualitativamente.

II.1.1 EL PAPEL DE LA GERENCIA DE CAPACITACION TECNICA EMPRESARIAL

Con esa descripción general de lo que es el trabajo del Centro Gregoria Apaza, la Gerencia de Capacitación Técnica Empresarial con relación a la misión institucional, tiene el propósito de potenciar económicamente a las participantes a través de la capacitación técnica, mejorando sus habilidades y destrezas, cualificando la presentación de sus productos, y otorgándoles más instrumentos de manejo para sus microempresas.

“Superar la feminización de la pobreza exige mejorar la condición económica de las mujeres, pensar en nuevas estrategias de desarrollo con criterios de equidad de género, para lo que es necesario generar una nueva concepción del desarrollo que integre lo económico con lo social”.⁴

La participación de las mujeres, como fuerza de trabajo, es cada vez mayor en las microempresas de servicios y en las pequeñas empresas, y sin embargo, está prácticamente excluida del proceso de producción y adopción de decisiones económicas. El 80% de las

⁴ Subsecretaría de Asuntos de Género, Coordinadora de la Mujer. AGENDA POLITICA DE LAS MUJERES. Bolivia 1997. Pág.13

mujeres ocupadas, trabaja en las ramas de comercio y servicios personales, el 44% trabaja por cuenta propia, como contraposición al 25,6 % de los hombres.

Las mujeres trabajan con bajos salarios y en malas condiciones, pero sus posibilidades de conseguir empleos en el sector formal son limitadas. A las mujeres se les paga -en muchos casos- casi la mitad de lo que se les paga a los hombres por el mismo trabajo. Apenas, el 2,6 % de las mujeres están ocupadas como patrón empleador, en contraposición al 7,8 % de los hombres.⁵

“Existen innumerables experiencias de ofertas de capacitación para mujeres, en las cuales ellas hacen lo que buenamente pueden. Esto está relacionado con la baja calidad de los docentes, la baja calidad que se espera en los resultados, una limitada expectativa de competitividad, etc.

En realidad, en la currícula oculta de este tipo de capacitación pareciera que primara el supuesto de que las mujeres si trabajan lo hacen solamente para ayudar en el hogar y que este supuesto se extendiera de manera inconsciente a la oferta educativa, si es para ayudar, no se necesita que sea mejor.

Nada más lejos de la realidad. En la ciudad de El Alto las mujeres tienen que competir con un mercado muy difícil y solamente una educación de calidad puede permitirles competir con posibilidades de éxito económico en el mercado.

Desde mi perspectiva, en el tema concreto de la capacitación técnica, lo que importa es que las mujeres se capaciten técnicamente para alcanzar éxito económico en sus empresas y eso requiere un cambio de actitud, tanto de alumnas como de profesores y profesoras, requiere la cualificación del personal docente, requiere contar con un equipamiento necesario para esa capacitación de calidad, requiere exigencia de calidad en los productos, etc. Por lo tanto el principal logro de la educación de esta naturaleza es que las mujeres amplíen su visión

acerca de sus posibilidades de potenciamiento personal y colectivo en las tareas concretas que realizan.

La propuesta de la Gerencia de Capacitación Técnica Empresarial es que este tipo de educación de calidad, “es una educación con equidad de género, puesto que a través de ella, se está apuntando a restablecer un balance en las oportunidades de hombres y mujeres de acceder a un mercado de trabajo en similares condiciones de competitividad. Cuando nos referimos a una educación de género, nos referimos a una capacitación que trata la problemática de género, contribuye a reflexionar sobre ella, promueve el análisis de sus causas y de esta manera se constituye en una educación movilizadora para el cambio y la transformación de la sociedad”.⁵

II.1.2 EQUIDAD DE GENERO

La categoría género es esencialmente una construcción social – no natural- que varía de un grupo social a otro y de una época a otra. Las relaciones de género por lo tanto son dinámicas y susceptibles de transformarse a través de la interacción humana.

Lo que un grupo social permite, promueve y espera de las mujeres, siempre estará relacionado con lo que permite, promueve y espera de los hombres y viceversa. Esta dinámica de interdependencia permite comprender si en un grupo social determinado estas relaciones son de complementariedad, subordinación o equidad.

Estas relaciones se hacen evidentes a través de la asignación y desempeño de múltiples roles. Es así que los roles son el conjunto de expectativas, diferencias entre las de los hombres y las de las mujeres sobre cómo ser, cómo sentir, cómo actuar. Este proceso de asignación de roles es aceptado como necesario para el crecimiento y progreso de las

⁵ Idem. Pág. 14

⁶ Loayza, Natasha. SEMINARIO INTERNACIONAL GENERO Y EDUCACION. MEMORIA. La Paz, 1997

sociedades y es acompañado por un proceso simultáneo de valoración diferencial entre unos roles y otros, llevando así a la subordinación de unos grupos a otros dentro de la misma sociedad.

A pesar que los cambios operados en la posición de las mujeres en los últimos años han sido significativos, continúa siendo de desequilibrio en relación a los hombres. Los problemas que aún subsisten pueden ser resumidos en dos puntos:

- Feminización de la pobreza. Su trabajo en ramas poco productivas de la industrial, en oficios que pertenecen a la economía informal y la menor valoración de su trabajo.
- Triple jornada de las mujeres. Debido al ingreso masivo al mercado laboral, el haber asumido las tareas comunitarias y las actividades domésticas, se ha producido una sobrecarga de trabajo y de responsabilidades que son limitantes para una mayor y mejor participación en otros espacios.

Al ser este uno de los problemas que frenan el desarrollo de los pueblos y en el entendido que una unificación de fuerzas es lo ideal, han surgido diversas propuestas de desarrollo tratando de lograr un equilibrio entre las personas, la naturaleza y la tecnología; de las cuales la más cercana a lo que significa la equidad de género es el Modelo de Desarrollo a Escala Humana, que propone los siguientes postulados básicos:

- El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos.
- El desarrollo se mide por el incremento de la calidad de vida y no por la cantidad de bienes que se posean, ni por el crecimiento de los indicadores económicos.
- La calidad de vida depende de la potenciación de las necesidades humanas fundamentales.
- Las necesidades humanas también son potencia. Las necesidades comprometen, motivan, movilizan a las personas y pueden llegar a ser recurso

- Las necesidades humanas afectan a todo el contexto social, ya que son formas de organización, son prácticas sociales que repercuten en la manera de expresar las necesidades.
- Todas las necesidades humanas son prioritarias
- Cualquier necesidad no realizada produce pobreza y patología social

Un desarrollo orientado a la satisfacción de las necesidades humanas sólo puede emanar directamente de las acciones, aspiraciones y conciencia creativa y crítica de los propios actores que, de ser tradicionalmente objeto de desarrollo, pasan a asumir su rol protagónico de sujetos. El rescate de la diversidad es el mejor camino para estimular los potenciales creativos que existen en toda sociedad. Promover este rescate, significa construir y profundizar, permanentemente los espacios democráticos.

La equidad de género, por lo tanto es restablecer un balance de oportunidades de hombres y mujeres de acceder a todo tipo de actividades, ya sean educativas, recreativas, de organización, etc., en similares condiciones de competitividad

II.1.3 ADMINISTRACION EDUCATIVA Y SU ROL EN LA EDUCACION

Las teorías, métodos y guías de lo que un administrador de centros de educación debe hacer, están condicionados a las características de los centros, pero sobre todo a la concepción de estos respecto a la educación y formación profesional.

Así, como no existen dos personas exactamente iguales, la forma de enfrentar la educación es también distinta; en ella inciden la época, el lugar, las circunstancias y sobre todo la determinación de a quienes va dirigida.

Esto hace que, las organizaciones estén compuestas por personas, cada una con características distintas y opciones diferentes. Pero lo que en la actualidad se persigue es que todos y cada uno de los componentes de las organizaciones estén alineados en un propósito definido, así sea desde diferentes perspectivas, con diferentes visiones, con

distintas estrategias, pero formando un sólo objetivo. Sólo así se consigue eficiencia y eficacia en el trabajo.

El trabajo que cada uno realiza, desde las funciones más simples, hasta las de mayor dificultad y responsabilidad, son insumos para el trabajo de los demás componentes de la organización. Cualquiera de los funcionarios que incumpla con sus tareas, origina desequilibrios y deterioro en la acción que se está implementando. Por esto, las empresas de la actualidad, basan su trabajo en la eficiencia de cada uno, para lograr mayor efectividad en el impacto que desea alcanzar. Por tanto, la disposición de trabajar en equipo es fundamental, manteniendo como prioridad, el respeto mutuo a las funciones de los demás.

El mejoramiento cualitativo de la enseñanza exige en primer lugar, que la administración educativa disponga de mecanismos adecuados para la obtención y análisis de datos hacia la toma de decisiones y a la mejor utilización de los recursos disponibles.

El buen procedimiento técnico de la administración educativa, intenta articular en todo momento los principales elementos estructurales Técnico-administrativos, Económico-financieros, Académico-curriculares y Servicios. que interactúan en toda institución educativa.

Así, la Administración educativa del Centro de Capacitación Gregoria Apaza, debía encontrar nuevas formas de llevar adelante el proyecto educativo. El proceso administrativo de por sí, se hacía más complicado, porque se estaba conjunciando dos sistemas diferentes, uno educativo y otro industrial, cada uno con todas sus dificultades y problemas inherentes.

La administración no es un proceso mecánico donde hay que aplicar las técnicas administrativas precisas, la administración en este caso es el desarrollo de personas y no la dirección de objetos, no debemos olvidar que en la administración educativa tratamos con los recursos humanos.

La administración, por lo tanto, tiene como metas, la solución de problemas, la disponibilidad de recursos, la planificación de su aplicación, el desarrollo de estrategias, la elaboración de diagnósticos de situaciones, etc. Así también, es el proceso de toma y ejecución de decisiones, relacionado con la adecuada combinación y utilización de elementos pedagógicos y no pedagógicos que hacen posible la efectividad del sistema educativo.

Con miras hacia un proceso de administración eficaz, Robert L. Kats delineó tres tipos de habilidades específicas para uso de la persona encargada de administrar un centro educativo:

- a) **Habilidad Técnica.** Utiliza conocimientos, métodos, técnicas y equipo necesario para la realización de sus tareas específicas a través de su instrucción, experiencia y educación
- b) **Habilidad Humana.** Utiliza la capacidad y el discernimiento para trabajar con personas, comprender sus actitudes y motivaciones y para aplicar un liderazgo eficaz.
- c) **Habilidad conceptual.** Determina el uso de la habilidad para comprender las complejidades de las organizaciones globales y el ajuste del comportamiento de la persona dentro de la organización. Esta habilidad permite que la persona se comporte de acuerdo a los objetivos de la organización total y no de acuerdo con los objetivos y las necesidades de su grupo inmediato.⁷

Por otro lado, los fundamentos de la administración educativa son rescatados de la Ley 1565 de Reforma Educativa, que en sus aspectos más sobresalientes dice:

Cap. I. De los objetivos del sistema educativo.

Art.3°. Inc. 3. Mejorar la calidad y la eficiencia de la educación, haciéndola pertinente a las necesidades de la comunidad y ampliándola en su cobertura y en la permanencia de los

Art. 3°. Inc. 4 Organizar el conjunto de las actividades educativas ofreciendo múltiples y complementarias opciones que permitan al educando aprender por sí mismo, en un

Cap. III. De la estructura de Participación Popular

Art.5° son objetivos y políticas de la estructura de participación popular:

1. Responder a las demandas de los ciudadanos, hombres y mujeres, y de sus organizaciones territoriales de base para lograr la eficiencia de los servicios educativos, ampliando la cobertura con igualdad de oportunidades para todos los bolivianos.
2. Elevar la calidad de la educación, desarrollando objetivos pertinentes a las características y requerimientos de la comunidad.

La Educación de Adultos en el contexto de la Educación Popular, tiene como políticas:

- Orientar hacia la utilización racional de los recursos humanos, financieros, infraestructurales y materiales, así como la ciencia y tecnología.
- Es el instrumento de formación y capacitación permanente e integral del hombre en su acción transformadora de la sociedad.
- Propende hacia la utilización de métodos, procedimientos y técnicas que permitan la participación activa del hombre para su liberación.

II.2 JUSTIFICACION

El compromiso que se adquiere al trabajar con mujeres, que en su mayoría son madres y muchas veces cabeza de familia, hace que la oferta educativa sea más exigente y más eficaz para conseguir lo que ellas buscan: generación de ingresos. Conseguir tal propósito, implica que se tiene que hacer uso de todos los medios posibles para que la oferta cumpla, tanto con los requerimientos de la población usuaria, como los de la demanda del mercado.

Es así, como la administración de un centro educativo juega un papel muy importante, interpretando los objetivos propuestos y transformándolos en acciones para lograr productos de la manera más eficiente. Se puede decir que es un proceso en constante construcción, porque nunca es definitivo y cerrado. Es una búsqueda constante de soluciones sobre la marcha.

En este sentido y para darle efectiva y eficaz funcionalidad a todo el diseño pedagógico planteado, de la oferta de capacitación técnica empresarial, se ha generado la necesidad de acompañar a este proceso educativo con una administración tal, que facilite toda esa política de cambio; propuesta para apoyar a las mujeres de El Alto en su afán de potenciamiento económico.

Para llevarla adelante, esta administración lanza recursos humanos calificados, con conocimientos técnico-pedagógicos que logren dimensionar los alcances y limitaciones de los recursos con los que se cuenta; cambiando de esta manera la concepción que habitualmente se tiene de la Administración, como una serie de acciones de apoyo logístico, sin importancia alguna para las acciones educativas.

II.3 OBJETIVOS

Objetivo General

Construir un sistema de articulación, coordinación e integración de las funciones técnico-administrativas con las acciones pedagógicas del Centro de Capacitación.

Objetivos Específicos:

Redefinir normas, funciones atribuciones y acciones que busquen la integración, la organización y participación de los diferentes actores del Centro.

Promover programas, proyectos y acciones en función de las que se deben organizar los servicios técnico-andragógicos.

Manejar eficientemente los recursos humanos, económicos y técnicos, para que las participantes alcancen el nivel de calidad que espera el mercado ocupacional.

Poner al servicio de las participantes, los conocimientos y experiencias de los recursos humanos, viabilizando el compromiso social que origina el conocimiento de la realidad en la que vive la población.

II.4 METODOLOGIA

Describiré el caso de la experiencia adquirida, bajo el método analítico-sintético.

II.4.1 SECCION DIAGNOSTICA

El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza, se encuentra ubicado en la Ciudad de El Alto, Distrito 6, Zona 16 de Julio. La Gerencia de Capacitación Técnica Empresarial, en la misma calle N° 280.

La población ha sido definida prioritariamente en el Distrito 6, pero a requerimiento de las usuarias se ofrece servicios a todas las mujeres que así lo requieran, siempre y cuando vivan en la ciudad de El Alto. La oferta de los cursos técnicos está dirigida a mujeres de 15 años o más, sin mayores restricciones.

La cobertura que alcanza el Centro de Capacitación a través de 54 cursos ofrecidos a lo largo de un año, es de aproximadamente 1050 matrículas, de las cuales un promedio de 70 mujeres alcanza el título de Auxiliar Técnico, otorgado por el Ministerio de Educación, después de 9 meses consecutivos de estudio.

El período que se tomará para el presente estudio de caso, estará delimitado entre la gestión de 1997 -fecha en la que ingresé a esta unidad- y la gestión de 1999, recién pasada.

La meta del Centro de Capacitación es alcanzar la excelencia educativa, por lo tanto el proceso continúa.

II.4.2 SECCION PROPOSITIVA

Las propuestas realizadas y validadas son de la más amplia variedad.

INSTRUMENTOS ADMINISTRATIVOS	ACTIVIDAD CURRICULAR
<u>Seguimiento académico:</u> <ul style="list-style-type: none"> . Libro de Calificaciones . Entorno de aplicación . Aprovechamiento académico . Estadísticas trimestrales . Informes mensuales de docentes 	<ul style="list-style-type: none"> . Actualización y desarrollo de los contenidos programáticos de las distintas especialidades. . Valoración técnica de los productos elaborados por las participantes. . Valoración integral de la conducta de las participantes.
<u>Administración de recursos humanos.</u> <ul style="list-style-type: none"> . Base de datos de participantes . Actualización de equipos técnicos . Banco de datos de profesionales técnicos . Contrataciones . Pago de salarios . Evaluaciones periódicas 	<ul style="list-style-type: none"> . Adecuación de contenidos curriculares de acuerdo a perfil de participantes y objetivos de capacitación. . Diseño de contenidos de Formación Integral . Personal altamente calificado y actualizado en técnicas y métodos de educación de adultos.
<u>Sistema de Administración de recursos materiales</u> <ul style="list-style-type: none"> . Actualización de equipos técnicos y maquinarias . Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos y maquinaria . Suministros adecuados a los contenidos curriculares . Adecuación de ambientes de acuerdo a la especialidad 	<ul style="list-style-type: none"> . Desarrollo de contenidos curriculares actualizados con relación a la demanda del mercado y con tecnología apropiada. . Programación de materiales adecuados para la educación de adultos, no improvisados. . Dotación de materiales y herramientas que responda a las necesidades y proyecciones de una educación dinámica y esencialmente transformadora

<u>Seguimiento a la ejecución presupuestaria</u> <ul style="list-style-type: none"> . Elaboración del POA . Base de datos generada en función a requerimientos institucionales . Ingresos . Egresos 	<ul style="list-style-type: none"> . Control periódico del cumplimiento del POA. . Talleres de evaluación periódica
<u>Administración de la Información</u> <ul style="list-style-type: none"> . Promoción de cursos . Información a la población 	<ul style="list-style-type: none"> . Elaboración de cartillas de información. . Trípticos . Comunicación periódica por distintos medios. . Paneles
<u>Sistema de Monitoreo</u> <ul style="list-style-type: none"> . Actividades del personal . Desarrollo de contenidos curriculares . Retroalimentación . Reorientación de actividades . Actualización del pensum . Actualización del personal 	<ul style="list-style-type: none"> . Contenidos dinámicos en la orientación y proyección de sus acciones . Diagnóstico y evaluación acerca de los múltiples problemas y necesidades de la educación de adultos . Responde al desarrollo coherente y sistémico de las actividades programadas, y oportunamente reorientadas.
<u>Propuesta de Administración Académica</u> <ul style="list-style-type: none"> . Planificación Anual . Documentación Normativa . Inventarios de mobiliario, materiales, maquinaria y equipos. 	<ul style="list-style-type: none"> . Responde al principio operativo del trabajo, organizando y ejecutando en equipo.

II.4.3 SECCION CONCLUSIVA.

El trabajo realizado, tiene un impacto valioso en las mujeres que realizaron estudios en el Centro Gregoria Apaza, han habido avances importantes que han sido reportados de manera verbal por ellas mismas, cuando regresaban al Centro para pedir asesoramiento en el manejo de sus negocios.

A fines de 1998, se ha contratado los servicios de "Encuestas y Estudios" (empresa especializada en encuestas), para realizar el Estudio de Impacto y Evaluación de los Cursos de Capacitación realizados por el Centro Gregoria Apaza. Se ha realizado el censo tomando en cuenta a las mujeres que se capacitaron desde antes de 1994, hasta la fecha del presente estudio.

Los resultados reportan:

- . Incremento en la apertura de negocios, por mujeres propietarias.
- . Incremento de mujeres trabajadoras, en fábricas de costura y tejidos
- . Disminución en la cantidad de trabajadoras ocasionales.
- . Disminución en la cantidad de empleadas domésticas.

Ellas indican que aún no se encuentran satisfechas con su situación económica y pretenden mejorar a través de la capacitación permanente. Aspiran a tener negocios más grandes y consideran que son capaces de lograrlo.

El sondeo de mercado y la permanente actualización de contenidos, hace que el Centro Gregoria Apaza, goce de la preferencia de las mujeres alteñas, siendo ellas mismas quienes promueven el servicio, invitando a otras mujeres a acudir en busca de capacitación.

II.4.4 BIBLIOGRAFIA

1. CEP-CIPCA-IEPALA-RURALTER
 GUIA METODOLOGICA. Edit. Huellas SRL
 1993. La Paz, Bolivia.
2. Comité Preparatorio de la Cuarta
 Conferencia Mundial de la Mujer
 INFORME SOBRE EL AVANCE DE LAS
 MUJERES EN BOLIVIA. Edit. EDOBOL.
 1994. La Paz, Bolivia.
3. Compilación de Varios Autores
 EL CONSTRUCTIVISMO I y II.
 Fotocopias compiladas por el Prof. Felipe L.
 Troncoso Sanjinés. 1997. La Paz, Bolivia
4. CPMGA
 DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO DEL
 DISTRITO 6 DE LA CIUDAD DE EL
 ALTO. Edit. STAMPA GRAFICAS
 DIGITAL. 1997. La Paz, Bolivia
5. Criales, Lucila
 CONSTRUYENDO LA VIDA. Edit.
 HUELLAS. 1995. La Paz, Bolivia
6. Criales, Lucila
 EL AMOR A PIEDRA. Edit. HUELLAS. 1994
 La Paz, Bolivia
7. FEJAD
 FUNDAMENTOS DE LA EDUCACION DEL
 JOVEN Y EL ADULTO. Módulo 3. Edit.
 FEJAD. 1999. La Paz, Bolivia
8. Instituto de Cooperación Internacional
 EDUCACION DE ADULTOS Y
 DESARROLLO. Edit. DVV. 1998. La Paz,
 Bolivia
9. Loayza, Natasha
 EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL
 MUNDO GLOBAL. Edit. CID (Centro de
 Información para el Desarrollo). 1997. La Paz,
 Bolivia
10. MEPB
 EDUCACION POPULAR Y PEDAGOGIA
 DE LA DIVERSIDAD. Edit. GARZA AZUL
 1996. La Paz, Bolivia
11. Miranda, Moscoso y Cala
 DIAGNOSTICO EDUCATIVO DEL
 MUNICIPIO DE EL ALTO. Informe de
 Consultoría. Min. Educ. Cultura y Deportes.
 1999. La Paz, Bolivia
12. Ministerio de Desarrollo Humano
 CONTRIBUCION DE LAS MUJERES A LA
 ECONOMIA NACIONAL. Edit. EDOBOL.
 1996. La Paz, Bolivia
13. Ministerio de Desarrollo Humano
 GENERO Y EDUCACION. Memoria
 Seminario Internacional. Edit. EDOBOL
 1977. La Paz, Bolivia

14. Ministerio de Desarrollo Humano
LA EQUIDAD DE GENERO EN LA EDUCACION. Editorial Gráfica. 1997
La Paz, Bolivia
15. Ministerio de Desarrollo Humano
LA FORMACION TECNICO PROFESIONAL EN BOLIVIA DESDE UNA PERSPETIVA DE GENERO. Edobol. 1996.
La Paz, Bolivia
16. Ministerio Desarrollo Humano
LA MUJER EMPRESARIA EN LA PEQUEÑA Y MICROEMPRESA PRODUCTIVA Edit. EDOBOL. 1997. La Paz, Bolivia
17. Ministerio de Desarrollo Humano - Asociación Alemana para la Educación de Adultos
DISEÑO CURRICULAR MODULAR INTEGRATIVO PARA LOS CENTROS INTEGRADOS EXPERIMENTALES DE EDUCACION DE ADULTOS. Documento Guía no Conclusivo. 1994. La Paz, Bolivia
18. Ministerio de Educación
PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE EDUCACION DE ADULTOS. EDUCACION NO FORMAL. Informe. 1992. La Paz, Bolivia
19. Nava Rivero, Mario
ADMINISTRACION Y SUPERVISION DE LA EDUCACION. Edit. ROMA - YOR. 1994
La Paz, Bolivia
20. Nava Rivero, Mario
TRATADO DE PEDAGOGIA TECNICA Y FORMACION PROFESIONAL EN BOLIVIA Edit. STYLO. 1991. La Paz, Bolivia
21. Poma. Marcos
ADMINISTRACION EDUCATIVA Edit. INGRAFCO SRL. 1994. La Paz, Bolivia
22. Salazar de la Torre, Cecilia
MUJERES ALTEÑAS. Edit. EDOBOL. 1999
La Paz, Bolivia
23. Sostres, Fernanda
PODER CONTRA PODER Y SOBREVIVENCIA Edit. HUELLAS. 1996
La Paz, Bolivia
24. Torrico A., Martha
CONSTRUYENDO METODOLOGIAS Edit. HUELLAS SRL. 1994 La Paz, Bolivia
25. Vera G., Gustavo
LA CIUDAD DE EL ALTO, OFERTA Y DEMANDA DE SERVICIOS (DIAGNOSTICO EXPLORATORIO). Informe de Consultoría. Edición Propia. El Alto, Bolivia. 1999

AREA III
ANALISIS DE LA ACTIVIDAD
LABORAL

III ANALISIS DE LA ACTIVIDAD LABORAL

III.1 EXIGENCIA DE LA SOCIEDAD

a) ¿Cómo el trabajo desempeñado le ayudó a desarrollar su capacidad de resolver y anticiparse a problemas?

El iniciarse en la práctica laboral, llevando consigo un cúmulo de conocimientos adquiridos en la Universidad, no es garantía para afrontar la problemática que presenta la práctica misma de la profesión, los contenidos de las diversas asignaturas del Plan de Estudios constituyen un soporte teórico que se funde en un solo conocimiento, es decir, ya no son parte de determinada materia, sino es todo un sistema del que hay que tomar -consciente o inconscientemente- instrumentos de trabajo, muchas veces pareciera que se presentan situaciones que no se las había imaginado siquiera, como objeto de estudio, es ahí donde juega primordial importancia el criterio personal, que por cierto es el resultado de la selección de opciones que uno va formando a través de los años de estudio y la experiencia personal misma.

Cuando se dice que, sólo los conocimientos adquiridos no son garantía para la realización eficiente de las funciones asignadas y de los problemas a los que hay que enfrentarse, es que se presentan imprevistos en plena ejecución del trabajo. Por ejemplo, si bien conocemos de manera excelente las técnicas del trabajo con determinada población, es posible que no tomemos en cuenta que esta población, tenga otras inquietudes que perturban el trabajo muy bien planificado por nosotros. Así, en el Centro de Capacitación donde trabajo, existen muchas mujeres que no pueden capacitarse porque no tienen dónde dejar a sus niños; para solucionar éste y muchos otros casos similares, se ha creado el Servicio de Atención a Niñas y Niños donde están dos educadoras encargadas de la atención exclusiva de las mujeres participantes de los cursos. Según nosotras, el caso estaba solucionado, pero no habíamos tomado en cuenta el criterio de algunas de esas mujeres-madres, que consideran que se ve mal, el dejar a sus hijos con personas extrañas.

Este caso por ejemplo, escapa a la planificación realizada y es motivo de un nuevo análisis de la temática y que se la debe modificar, para que el servicio de apoyo a la capacitación, esté efectivamente al servicio de las participantes madres.

El caso, del ejemplo anterior, es uno entre miles que surgen día a día. Toda experiencia por muy pequeña que sea, es un antecedente para la resolución de otras, tomando siempre en cuenta, los cambios del contexto y la dinámica misma de la acción educativa.

El saber escuchar, el saber respetar la conducta y opinión ajena, es una fuente inagotable de nuevos conocimientos, ya que la diversidad de maneras de ver las cosas, enriquece la visión de uno mismo. Las personas actúan -de cierta manera- convencidas de que lo que creen es la verdad, para poder aprobar o rebatir esa verdad, es necesario intercambiar opiniones y saber escuchar, es necesario aprender a aprender.

La técnica de “saber oír” tiene excelentes resultados, pues el interlocutor siente la importancia de su demanda, y cuando recibe explicaciones, ya sea a la negación o a la aceptación de sus peticiones. Reconociendo el valor de los demás, es más fácil imaginar y plantear soluciones a posibles problemas y eventualidades.

b) ¿Qué conocimientos y destrezas le fueron exigidos?

Para desempeñar las funciones que me tocó asumir, debía contar con la aplicación y uso fluidos de las técnicas grupales, como, desarrollar de manera eficaz reuniones y asambleas.

Se hace imprescindible el manejo efectivo de paquetes computacionales, no solamente procesadores de textos, sino todo aquello que ayude a la sistematización del trabajo, como bases de datos, graficadores, hojas electrónicas.

Son requisitos indispensables para trabajar con poblaciones, las relaciones humanas, el marketing aplicado a las ciencias de la educación. Es decir, el trabajo actual exige todo un sistema de conocimientos interrelacionados que son utilizados absolutamente todos los días en cada una de las acciones que se realiza.

c) *¿Qué desafíos éticos afrontó?*

Seguramente muchos, pero el principal es que da mucho miedo aceptar y asumir funciones, que al parecer, estuvieran fuera del alcance de los conocimientos adquiridos. Se presentan retos que parecen muy grandes y sonaría a engaño el afirmar que podríamos lograrlo.

El hacerme cargo de la Administración de la Unidad de Capacitación Técnica Empresarial, fue un reto muy grande, porque se trata de la opción que eligen muchas mujeres para salir de la situación en la que se encuentran, para generar ingresos para solventar la vida de su familia. Llevar adelante este proyecto, es una responsabilidad muy grande, aún cuando esté encargado a un equipo multidisciplinario conformado por tres personas, donde, cada una tiene un rol fundamental, no puede fallar ninguna. El compromiso de trabajo y el gusto por hacerlo es fundamental en esta organización.

El trabajo -muchas veces- demanda demasiado tiempo y esfuerzo, más allá de lo que está previsto y consignado en un contrato. Puedo asegurar, que solamente el compromiso con las mujeres, hace que se encuentren siempre, nuevas formas de mejorar la oferta educativa, perdiendo el miedo a lo desconocido.

d) *¿Qué problemas le supuso el manejo de recursos humanos, materiales y técnicos en el trabajo desarrollado y cómo los resolvió?*

No es lo mismo trabajar con personas que trabajar con documentos, o con materiales, o con maquinarias. El relacionamiento con otras personas requiere de mucha sensibilidad y destreza para captar la satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

En primer lugar, es necesario poner claras las tareas, responsabilidades y resultados que debe obtener cada función como parte de un sistema. Si estos temas no están claros, existe la susceptibilidad de no lograr satisfacción ni en el subalterno ni en el superior, esto hace que las relaciones no sean las más adecuadas.

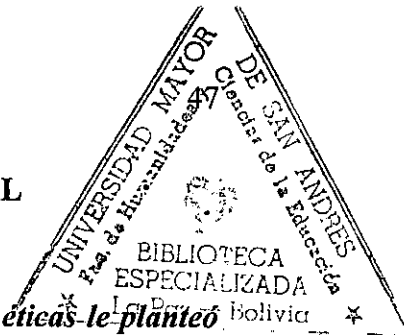
Cuando se asume una función directiva, generalmente se piensa que cada integrante del equipo debe saber lo que tiene que hacer, por algo son todos profesionales en su área. Pero no es así, la dinámica de las organizaciones hace que las estrategias vayan sufriendo cambios, para ello es necesario que se realice un monitoreo y acompañamiento continuo con el personal subalterno, y así lograr un trabajo conjunto, en pos de un sólo objetivo común.

Trabajar de manera conjunta sólo se consigue reconociendo bien el valor del trabajo de los demás. El reconocimiento oportuno es fundamental para el crecimiento personal y profesional de los integrantes de una organización. Decir “gracias, buen trabajo” es un aliciente que puede elevar la autoestima de las personas y lograr mejores y mayores resultados de los previstos.

El sistema de incentivos en el trabajo, lamentablemente, no es un hábito en las organizaciones, por lo que se ve que los trabajadores cumplen sus funciones y nada más. Las empresas modernas, requieren ahora aparte del cumplimiento de las funciones asignadas, un valor agregado para lograr la eficiencia que se espera.

Respecto a los materiales y equipamiento técnico utilizados en el trabajo diario; es difícil hacer entender que se tienen limitaciones especialmente cuando se trabaja con población, generalmente se piensa que el material puede ser utilizado indiscriminadamente. Por la misma función que yo desempeño, un recurso administrativo utilizado fue crear el kardex de los productos, aunque esto originó fricciones con el personal y con la población misma, que estaba acostumbrada al uso de materiales del Centro para su beneficio propio. Se pelea hasta el momento para eliminar el alquiler de máquinas para la elaboración de prendas con precios que no alcanzan ni siquiera para un mínimo porcentaje del mantenimiento de las mismas.

III.2 LA UMSA - CARRERA Y LA ACTIVIDAD LABORAL



a) *¿Qué exigencias al nivel de conocimientos, destrezas y actitudes éticas le planteó el desempeño profesional y que no fueron previstas en su Plan de Estudios?*

El Plan de Curricular, con que cursé estudios en la Carrera de Pedagogía del año 1974, no contemplaba ninguna asignatura que contemple elementos de manejo de grupos, técnicas grupales. El tema género, no era tan prioritario en aquellos años, pero, fue un insumo determinante en el trabajo que realicé, aunque fue la misma institución que capacitó al personal permanentemente, debido a que es la línea base del trabajo institucional.

Las destrezas adquiridas en la vida misma, fueron las relaciones humanas, que tampoco contemplaba el Plan de Estudios de ese entonces.

b) *¿Qué elementos de la formación recibida en la UMSA han sido más útiles y cuáles menos?*

Los elementos más útiles -a mi parecer- fueron los recursos didácticos enseñados en el área de Comunicación Educativa; los contenidos de Curriculum, Supervisión y Planificación Educativa fueron de gran apoyo.

Todo lo referente a Comunicación Educativa fue de suma utilidad porque sirvieron para dar mayor dinamismo a los contenidos de las cartillas, dar énfasis a los temas centrales. La presentación de los materiales, de acuerdo a la población meta, es muy importante; es ahí y en muchos otros momentos donde se utilizaron todos los conocimientos adquiridos en esta asignatura.

La dosificación de contenidos que se realiza para todos los temas, ya sea en reuniones, talleres o cursos, es fundamental; no es lo mismo hablar -por ejemplo- con mujeres solas de 20 años, que con mujeres de 20 años que tienen hijos. Diseñar contenidos de acuerdo al tiempo disponible, conociendo la población y los resultados esperados, es parte de la

elaboración del curriculum, que es determinante en la calidad de la oferta educativa de cualquier centro de estudios

Por otro lado, los elementos de la Planificación Educativa, fueron necesarios en todo momento, para cualquier actividad que debía llevarse a cabo entraban estos conceptos, no precisamente como los habíamos aprendido, sino con terminología actualizada, con elementos nuevos para alcanzar eficiencia en lo que ahora es una empresa.

Los contenidos que menos utilicé, fueron los de las materias básicas del primer semestre: Geografía, Historia de Bolivia, Elementos de Filosofía, tal vez porque fueron contenidos muy generales, que no tenían significación en la vida laboral. Esto no quiere decir que no hubieran servido, sino que fueron utilizados en mucha menor proporción.

Los demás contenidos, se fusionaron de tal forma que constituyen un solo conocimiento que forma parte de una concepción educativa que dirige el accionar diario. Cada asignatura, al tener su importancia propia, ha ido formando todo un sistema de conocimientos que se transforman en criterios personales dinámicos.

Un aspecto que considero fundamental para el trabajo actual y del futuro, es seguramente el conocimiento de idiomas nativos. La Carrera de Pedagogía consideraba el estudio de un idioma nativo, e inclusive hice dos niveles de aymara, pero al no ser utilizado por mucho tiempo, se me fue olvidando paulatinamente. Es un conocimiento que me hizo falta en, absolutamente, todas las experiencias de trabajo que tuve. A pesar de encontrar un alto porcentaje de hablantes bilingües, es más fácil acercarse a la población usuaria a través de su idioma materno, he comprobado que inspira más confianza el acercamiento a personas que pueden comunicarse en aymara (en este caso).

Considero que el sistema educativo con el que se ha formado a muchísimos profesionales, ha adolecido por una falla, que ha sido determinante para la calidad de profesionales existentes. Es en la escuela donde se empiezan a realizar las copias de libros; los contenidos memorísticos con los que se exige poca o ninguna creatividad; ¡ah! y el pintado de figuras,

con los modelos acabados al lado, para imitar los colores; los trabajos de investigación, donde se copian trozos de capítulos ya escritos, etc.

Cuando se llega a un nivel superior y se piden proyectos, se exigen propuestas propias; la gran capacidad innata de cada persona, carece de la práctica necesaria para satisfacer esos requerimientos. ¿Cómo hacer para cambiar de un golpe, los hábitos adquiridos durante doce años de estudio?.

El curriculum del sistema educativo, desde su inicio, debe contemplar este aspecto fundamental para el cambio de actitudes, los estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación son los llamados para lograr este cambio, las nuevas generaciones tienen que ser libres en la manera de pensar y expresarse.

c) ¿Cómo considera el perfil profesional desarrollado en su carrera respecto a los requerimientos del medio?

En su generalidad es un buen perfil, aunque un poco teórico; pienso que mi trayectoria laboral pudo haber sido más efectiva si no hubiera existido tanta dispersión de contenidos, especialmente en el plan de estudios que me tocó seguir.

Considero que los contenidos curriculares debieran contemplar un buen porcentaje de prácticas dirigidas, para ayudar en el ejercicio mismo del aprendizaje.

III.3 PROPUESTA PARA SER CONSIDERADA EN EL PLAN DE ESTUDIOS

La Carrera debería contemplar

- Prácticas interdisciplinarias de proyectos.
- Elaboración de proyectos educativos
- Actualidad nacional y mundial para entender el contexto

- Marketing aplicado a la educación
- Autoestima y valoración personal
- Equidad de Género
- Relaciones Humanas
- Gerencia de proyectos
- Monitoreo y Evaluación de proyectos sociales

¿Considerando los cambios producidos en las últimas décadas y de su propia experiencia, cómo prevé que será el desempeño profesional en el próximo siglo?

La necesidad de conocimientos actualizados en tecnología, se hace imprescindible para un mejor desempeño laboral en cualquier campo. No se puede lograr avances sin el uso de las técnicas de comunicación interpersonal y grupal.

Por el cambio de modalidad en los contratos de personal, ya no se contrata por actividades dentro de las funciones, sino por resultados de esas funciones. El desempeño profesional tiene que sustentarse en amplios conocimientos de su especialidad, siempre actualizados, a la par de lo que ocurre a su alrededor, sin perder de vista que los procesos educativos son dinámicos y el avance tecnológico es tan veloz que no pueden haber sistemas educativos definidos y cerrados.

La planificación estratégica, el reconocimiento de debilidades y fortalezas y su tratamiento correcto, deberán ser el instrumento principal para poder avanzar en busca del objetivo propuesto.

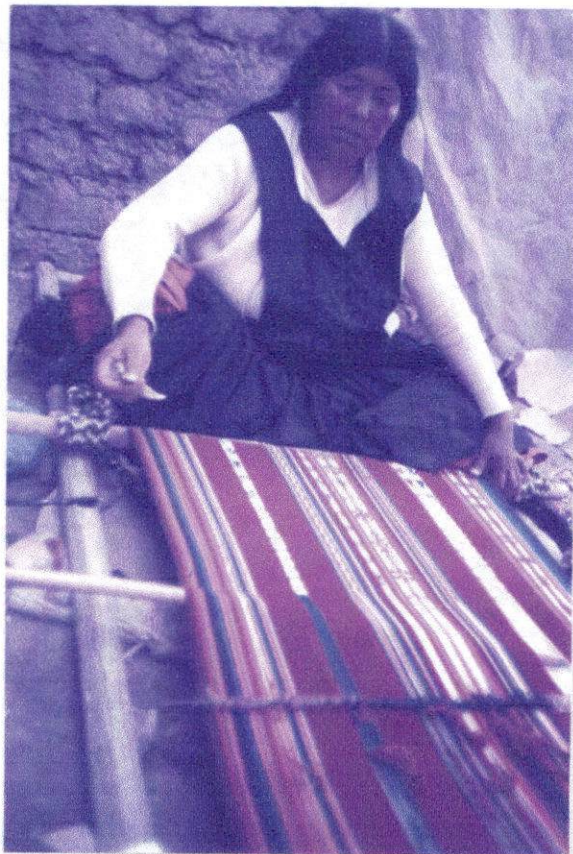
Cada persona es gerente de su propio trabajo, por lo que es necesario tener conocimientos sobre elaboración de proyectos, gerencia y monitoreo de los mismos, las funciones asignadas son sólo parámetros de rendimiento, el trabajo en equipo exige trabajo en conjunto más allá de las funciones, con resultados cada vez más eficientes y eficaces.

ANEXOS



Fotografías de experiencias mencionadas en la presente

MEMORIA
EL ALTO - 2000





Niños en una "ludoteca"



Un taller de construcción de conocimientos



Sesión de tejidos a máquina



Claret, la cholita modelo



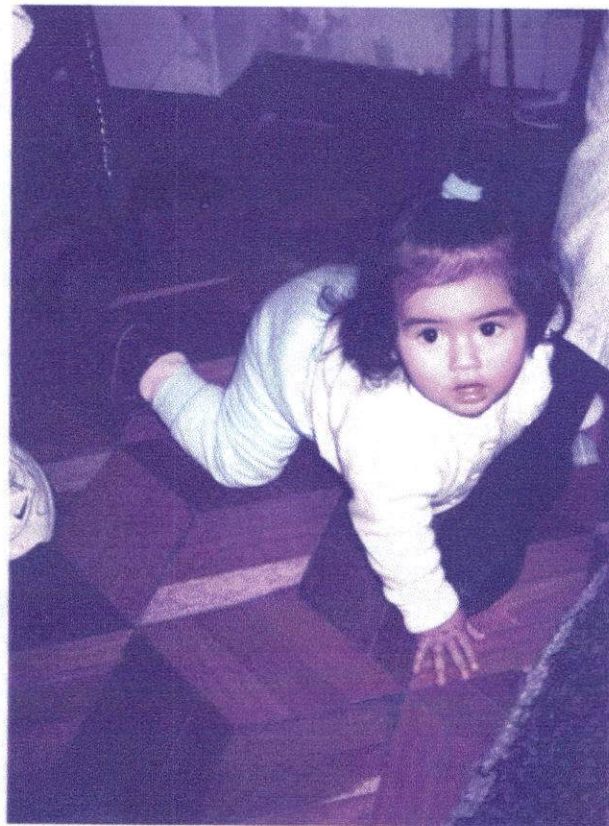
Un taller de confección industrial



Taller de actualización docente



Toma de conciencia



La "ludoteca" llegó a todos los hogares

IV ANEXOS.

Los siguientes datos son extractados de una investigación que ha realizado la Empresa Encuestas y Estudios, para conocer el impacto que ha tenido la capacitación en las mujeres egresadas de Gregoria Apaza.

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN TÉCNICA EMPRESARIAL

Categoría Ocupacional	Antes de los cursos	Después de los cursos
Propietaria de pequeños negocios	50,0 %	72,0 %
Personal de planta en empresas particulares o del Estado	21,6 %	15,1 %
Comerciantes y artesanía (empleadas)	13,4 %	8,1 %
Trabajadoras ocasionales	4,5 %	3,2 %
Propietarias de negocios grandes o medianos	0,0 %	0,5 %
Obreras	0,7 %	0,5 %
Empleadas domésticas	9,7 %	0,5 %

Fuente: Banner por edad, año de asistencia y calidad de vida. Pág.18 y 30

QUE FACTOR INFLUYO MAS, PARA QUE USTED SE DEDIQUE A ESA ACTIVIDAD.

Necesidad de mejor nivel de vida	44,6 %
Capacitación en esa actividad	21,7 %
Experiencia laboral	13,0 %
Tradición familiar	8,7 %
Es rentable	5,4 %
Disponibilidad de capital	2,2 %
Distracción	1,6 %
NS /NR	2,7 %

CUAN SATISFECHA SE ENCUENTRA EN SU ACTUAL TRABAJO

Muy satisfecha	26,5 %
Algo satisfecha	62,2 %
Nada satisfecha	9,7 %
NS / NR	1,6 %

EL INSTITUTO MAS ADECUADO A SUS NECESIDADES

Instituto Berlín	1,0 %
INFOCAL	5,1 %
Centro Gregoria Apaza	79,5 %
Ninguno NS / NR	14,3 %

Fuente: Banner por edad, año de asistencia y calidad de vida. Pág.19 y 44

ACTIVIDADES DOMESTICAS MAS FRECUENTES REALIZADAS:

COCINAR

Esposo / concubino	3,9 %
Ella	71,0 %
Hijos varones	0,8 %
Hijas mujeres	6,2 %
Empleada	0,6 %
Otros	17,5 %

LIMPIAR

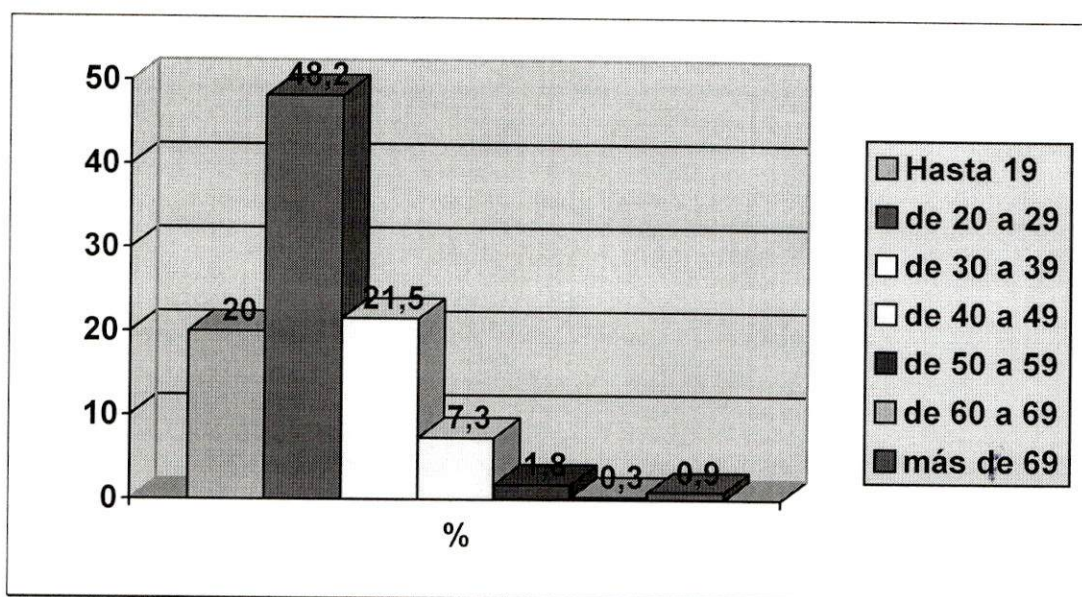
Esposo / concubino	4,9 %
Ella	71,5 %
Hijos varones	2,7 %
Hijas mujeres	7,9 %
Empleada	0,8 %
Otros	12,1 %

LAVAR ROPA

Esposo / concubino	7,2 %
Ella	68,4 %
Hijos varones	3,7 %
Hijas mujeres	7,7 %
Empleada	1,6 %
Otros	11,4 %

Fuente: Banner por edad, año de asistencia y calidad de vida. Pág.58 Y 59

**PORCENTAJE DE PARTICIPANTES
SEGUN GRUPOS ETAREOS**



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

