

DESAFÍOS DE LA EDUCACIÓN CONTINUA EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Ponencia presentada por Ada Cristina Ponzo

Instituto Tecnológico Universitario de Mendoza

itu@itu.uncu.edu.ar

1. Delimitación conceptual

Atender desde una institución dedicada a la Educación Tecnológica los requerimientos cambiantes del mundo de trabajo implica, en la actualidad, potenciar emprendimientos variados de **educación continua**, tendientes a brindar respuestas adecuadas a las necesidades de desarrollo competitivo de las empresas y a la capacitación o reconversión de sus propios egresados y de la fuerza laboral en general.

No existen dudas que hoy, más que nunca, es necesario encarar desde un enfoque sistémico esta función, apoyados en una organización institucional dinámica, dispuesta a la integración y a la constante vinculación con el contexto: empresas, efectores públicos y otros sectores sociales del ámbito regional, nacional e internacional.

Desde este enfoque, el Área de Educación Continua no sólo concentra sus esfuerzos en la especialización y actualización permanente, a partir de las nuevas demandas que surgen del ejercicio productivo del mercado de trabajo, sino también en otras acciones que acompañen o promuevan el desarrollo local, a través de la generación y el apoyo a proyectos de I+D, asistencia técnica a empresas, desarrollo de competencias necesarias para realizar emprendimientos de autoempleo, entre otras.

Los primeros y más sólidos fundamentos para la generación del modelo y del portafolios de **Servicios de Educación Continua** que se ofrecen en el ITU surgen de la propia visión institucional.

Uno de sus componentes es “la formación de recursos humanos para la producción y el desarrollo, en diferentes campos profesionales, teniendo en cuenta los requerimientos reales o potenciales del sistema productivo nacional y regional”. En cuanto a ello, es posible afirmar:

Educación y conocimiento:

- Transitamos épocas caracterizadas por cambios vertiginosos y poco predecibles, en las que el conocimiento adquiere un papel fundamental.
- Las economías ya no pueden basarse únicamente en la acumulación de capitales físicos y de recursos humanos, pues otros capitales –como la información, el aprendizaje y la adaptación– se constituyen en cimientos esenciales del desarrollo.
- En los nuevos modelos de producción industrial, la flexibilidad y los nuevos métodos de organización de los trabajos, adaptados a mercados siempre heterogéneos, han modificado la configuración y el contenido de las ocupaciones, que se tornan cada vez más complejas, así como el perfil ocupacional de los trabajadores. Los nuevos paradigmas bajo los cuales deben manejarse las empresas (organizaciones complejas y con pensamiento sistémico, desarrollo tecnológico y comunicación *online*, redefinición de funciones, incremento de informaciones disponibles y, sobre todo, nuevos estilos de organización y gestión) hacen necesario que cualquier tipo de organización social perfeccione y capacite permanentemente a sus miembros para que se desempeñen en estos escenarios cambiantes y diferentes.
- En la actualidad se requieren nuevas competencias (cognitivas, herramientas y socioemocionales); la posesión y actualización permanente de conocimiento pasa a ser base y sostén del trabajo humano.

En este contexto, la educación se constituye en centro de esta sociedad cognitiva y ya no puede ser considerada como un proceso que culmina en un determinado período de la vida. Debe asumirse el desafío de continuar educando a las personas a lo largo de toda su existencia, desde un enfoque superador de la formación “para un puesto de trabajo” en particular.

Vínculo:

Con relación al vínculo con las empresas, existen consensos crecientes respecto a la relación entre la formación profesional y la productividad de las empresas. Por tanto, este componente se concreta con fuerza en el Área de Educación Continua, en diferentes dimensiones:

- A través de la relación permanente con el sector empresarial, con el fin de analizar conjuntamente coyunturas y necesidades de mercado, difundir servicios, concretar convenios, recoger demandas y necesidades, diseñar

propuestas “a medida”, así como lograr aportes y compromisos con la institución que forma o puede formar a sus trabajadores.

- En los formatos de implementación pedagógica, que deben estar fuertemente direccionados al análisis y resolución fundamentada de problemáticas reales del mundo laboral y a las actividades in situ.
- En la previsión de actividades que acerquen a las empresas a los procesos formativos y de capacitación: seminarios, conferencias, paneles, debates, foros, en los que participen empresarios, docentes, trabajadores y estudiantes.
- En la capitalización de las experiencias de estadía laboral o pasantías, así como en la vinculación permanente con los egresados, como insumos para la articulación con los contenidos de la formación inicial y con los Servicios de Educación Continua.
- En la organización y difusión de actividades variadas de extensión y servicio, destinadas a posibilitar la formación permanente, la actualización y el perfeccionamiento de los egresados y trabajadores en general, en estrecha relación con las demandas del mercado de trabajo, así como a la generación de proyectos de innovación y desarrollo.

Necesidades individuales y comunitarias:

Con respecto al componente que alienta la atención a las necesidades de los individuos y de las comunidades, la educación continua se presenta en la actualidad como una vía estratégica para la inclusión social y un instrumento potenciador de las personas y de los diferentes contextos regionales en los que se desarrollan sus ofertas, contribuyendo al logro de una mayor equidad en el acceso de la población a la cultura, la información y al trabajo decente.

Concretan este componente de la Visión:

- Los emprendimientos de educación continua, dirigidos a personal de las empresas y trabajadores, ocupados o no, a los que se les ofrecen alternativas viables para optimizar sus condiciones de empleabilidad, en el contexto de las necesidades de mercado y de cada región en particular. La distribución geográfica de las distintas sedes y carreras del ITU (que abarca las principales regiones y departamentos de la provincia), constituyen en este sentido una fortaleza institucional que favorece el desarrollo sostenido de estas acciones.

- El diseño y la ejecución de programas para la formación y capacitación de varones y mujeres de sectores desfavorecidos, teniendo en cuenta que el aumento de competitividad acciona en contra de la población en edad de trabajar con escasos niveles de formación y capacitación. Las acciones de educación continua dirigidas a estos sectores se proponen entonces disminuir la cada vez más creciente exclusión social, en especial en aquellos colectivos pertenecientes a sectores vulnerables y menos provistos de oportunidades educativas formales y no formales.

Modelo pedagógico:

Por último, haciendo referencia al “desarrollo de un modelo pedagógico basado en la personalización, el aprender a aprender, el compromiso social, la significatividad y las competencias de desempeño práctico”, destacamos como este componente de la visión compromete especialmente al Área de Educación Continua. Personal directivo, profesionales, docentes e instructores tecnológicos cumplen una función estratégica a la hora de su materialización, debiendo asegurar propuestas de planificación y desarrollo de procesos de aprendizaje en los que:

- La formación se concrete como un espacio de enseñanza y aprendizaje que supone el encuentro entre adultos que trabajan, por lo que docentes o instructores son facilitadores de este proceso que se constituye en el puente entre lo que se hace y lo que se debería hacer como trabajador.
- Se cree un ambiente tecnológico de estudio y trabajo.
- El enriquecimiento conceptual de los participantes y las modificaciones de las prácticas actuales de trabajo se constituyan en el eje de la mediación pedagógica.
- Se opere no sólo con un determinado tipo de tecnología específica, sino que se estimule el manejo y la relación con una tecnología en permanente cambio.
- Se promuevan la participación activa, la autoformación y el trabajo en equipo.
- Se desarrollen habilidades cognitivas y competencias (conocimientos, destrezas, actitudes) que favorezcan un compromiso profesional con la empresa y su contexto.

- Se trabaje con formatos pedagógicos motivadores e integradores que promuevan el análisis y reflexión respecto a situaciones reales del mundo laboral.
- Se incorporen modalidades pedagógicas no convencionales, que potencien la utilización de las tecnologías disponibles.
- Se realice una evaluación continua e integral, que tome como marco de referencia las competencias definidas en los cursos o módulos.

2. Organización institucional y emprendimientos actuales

Organización institucional:

El Área de Educación Continua depende de la Dirección General del Instituto, trabajando estrechamente con el área de Relaciones Institucionales, así como con las sedes y carreras ubicadas en diferentes Departamentos de la Provincia.

Esta articulación interna resulta una estrategia propicia para el diseño y desarrollo de una amplia gama de servicios, que surgen de:

- Diagnósticos efectuados por la Institución teniendo en cuenta diversas fuentes. (encuestas y entrevistas a empresarios y egresados, estudios de oferta/demanda, reuniones de Consejos Consultivos de Sede, etc.).
- Demandas puntuales expresadas por la cartera de clientes, empresas en general, directores, coordinadores de carrera, etc.
- Por iniciativa institucional, detectando necesidades a través del propio desarrollo profesional de la planta directiva y docente del ITU, de las manifestaciones de los egresados, de las experiencias en la pasantía, del contacto de los directores, coordinadores, tutores de pasantía y docentes en general con personal de empresas, etc.
- Demandas y temáticas expresadas en diferentes tipo de programas – nacionales, provinciales, municipales, etc.—

Tipo de emprendimientos:

1. Apoyo a proyectos de producción o de servicios, a través de convenios y vinculaciones con cámaras, empresas e industrias de diversos sectores económicos.

Se trata, en este caso, de la provisión de servicios tecnológicos, tales como desarrollo de nuevos productos, proyectos de I+D, asistencia técnica y consultorías, etc.

2. Capacitación en servicio o in-company, flexible y/o modularizada, a medida de las necesidades de la cartera de empresas y organizaciones clientes.

Entre estos, se destacan:

- Cursos de capacitación laboral/profesional: Apuntan a la actualización y perfeccionamiento de competencias específicas de una ocupación o de un campo laboral/profesional, o a la adquisición de nuevas competencias específicas de dicho campo.
 - Programas o Cursos de capacitación in-company: Abordan la actualización y perfeccionamiento de competencias específicas de una ocupación o de un campo laboral/profesional o a la adquisición de nuevas competencias específicas de dicha ocupación o campo. Se diseñan módulos “a medida” de las necesidades de la empresa solicitante. Se ejecutan en general en el ámbito de la misma empresa y su duración varía de acuerdo con la cantidad de módulos que integren la capacitación.
 - Cursos de capacitación superior: Implican una formación más integral y profunda e incluyen áreas y módulos de formación para el logro de competencias generales, así como áreas y módulos de formación para el logro de competencias específicas de una determinada ocupación o campo laboral/profesional.
 - Seminarios, congresos: Se trata de eventos que brindan información actualizada y nuevos aportes producidos por la Ciencia y la Tecnología en determinados campos laborales/profesionales. Son multidisciplinarios o multisectoriales y requieren de la intervención de uno o más especialistas, a través de ponencias, exposiciones, relatos de experiencias o investigaciones, etc. Pueden incluir espacios para la reflexión, el trabajo y la producción de los participantes..
3. Programas de capacitación técnico-profesional dirigidos a sectores vulnerables.

El ITU genera y realiza proyectos de capacitación en el marco de Programas Sociales (FORMUJER, Programa para Jefes/as de Hogar, PROFAM, etc.) mediante los cuales brinda capacitación técnico-profesional a personas y familias de escasos recursos. Los cursos desarrollan

competencias básicas, técnicas y transversales, incorporando novedosas perspectivas tendientes a incluir en el currículum la problemática de género, la construcción del proyecto ocupacional, el desarrollo de la ciudadanía y de las condiciones de empleabilidad.

4. Programas de apoyo a la generación de emprendimientos productivos.

Se constituyen en espacios para incubar ideas de negocio. Están dirigidos por lo general a personas desocupadas o pequeños emprendedores. De acuerdo con la situación de partida, incluyen capacitación en gestión de microemprendimientos, formulación de planes de negocio, apoyo técnico en aspectos gestionales, de marketing, producción, financiamiento, asociatividad, aspectos legales, etc.

5. Programas de profesionalización del personal de las empresas (carreras técnicas superiores con sistemas de cursado apropiados para los trabajadores).

Este emprendimiento se dirige a personal de las empresas y trabajadores, ocupados o no, a los que se les ofrece una alternativa viable de lograr su graduación, en tanto la organización y régimen de cursado de las carreras se adapta a sus posibilidades, sin descuidar el logro del perfil profesional requerido.

Esto es posible ya que se parte de la base de que estas personas, que poseen antecedentes laborales y, muchas veces, experiencias inconclusas de estudios universitarios, han adquirido competencias básicas necesarias para desenvolverse adecuadamente en esta modalidad especial de formación profesional. La experiencia ha demostrado, por otra parte, que estas personas muestran una alta motivación y compromiso con el proyecto emprendido y responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones académicas.

6. Servicios docentes especiales: Los postítulos

Las ofertas de postítulo, previstas en diferentes normativas nacionales y provinciales vigentes, permiten consolidar el modelo de formación continua, puesto que se constituyen en trayectos profesionales con perfil propio que profundizan y extienden las competencias adquiridas a través de los títulos técnicos de base.

El desarrollo de este tipo de ofertas, que se encuentra en trámite de aprobación, responde en especial a la configuración de la demanda del mundo del trabajo, que modifica dinámicamente los requerimientos de

perfiles profesionales y las competencias correspondientes. En este aspecto, cada vez más se requieren niveles directivos con capacidad de decisión y de acción cooperativa.

La experiencia internacional indica, asimismo, que los egresados como profesionales técnicos de nivel superior, se forman en instancias posteriores, para perfeccionar o adquirir nuevas competencias profesionales e incorporar nuevas tecnologías, así como para ampliar sus responsabilidades laborales, apuntando a funciones dirigenciales.

Se ha observado, por otra parte, una convergencia de tendencias entre las demandas de las empresas y de los egresados/as del Instituto Tecnológico Universitario -cómo de otros técnicos/as superiores egresados/as de Institutos Técnicos No Universitarios de Gestión Privada ú Oficial de la Provincia - que plantean la necesidad de contar con instancias formativas posteriores a la formación inicial. Estas formaciones son especiales, diseñadas sobre la demanda, estructuradas a término y contribuyen a formar las nuevas competencias profesionales que las empresas y el desarrollo social están requiriendo.

3. Perspectivas de futuro

La calidad, la vinculación e integración, la autogestión y las capacidades decisorias con responsabilidad social, son un imperativo para el desarrollo sostenido de una Institución de Educación Tecnológica. Estos componentes cobran especial relevancia para la efectivización de emprendimientos de Educación Continua, que requieren de la permanente captación de las necesidades de formación de la fuerza laboral en el volátil clima económico y cambios permanentes que caracterizan estos tiempos.

Desde este marco, se consideran objetivos y acciones estratégicas del área en el corto y mediano plazo:

- Fortalecer las competencias institucionales para aportar, interpretar y articular las demandas productivas de los distintos sectores con la demanda social de las personas y grupos por mejorar su propia formación, así como para detectar, interpretar e integrar a las políticas de formación técnico profesional vigentes, otras políticas referidas a la educación básica y universitaria, políticas económicas para el desarrollo local, políticas de empleo, de inclusión social y búsqueda de equidad y trabajo decente.

- Consolidar y ampliar propuestas de formación/capacitación que faciliten la integración de poblaciones vulnerables en la educación y en el trabajo decente, integrando perspectivas de tratamiento de las desigualdades y de superación de los sesgos que suelen encontrarse presentes tanto en las instituciones educativas como en el mercado de trabajo (género, edad, etnia, condición social, etc.).
- Acompañar los esfuerzos nacionales en el diseño y desarrollo de marcos de formación y sistemas de certificación de competencias laborales, incluyendo la perspectiva de integración regional.
- Continuar proporcionando oportunidades de formación continua a quienes están actualmente en la fuerza de trabajo, a través de cursos abiertos o *in-company*, postítulos y otras actividades de capacitación que potencien sus condiciones de empleabilidad, competitividad y polivalencia.
- Intensificar alternativas de diálogo social y articulación con el contexto, creando y/o participando de espacios que optimicen las oportunidades de relación con organismos públicos, del tercer sector, empresas, instituciones de educación básica y universitaria, centros de investigación, etc., con el fin de concretar políticas, lograr lecturas conjuntas y ágiles del entorno, definir nuevos perfiles ocupacionales, validar propuestas de formación y toda otra acción que contribuya a la calidad de la formación en consonancia con las necesidades sociales y del mercado.
- Promover el uso de Tecnologías de Información y Comunicación en la formación/capacitación profesional, a través del diseño y ejecución de modalidades educativas no convencionales.
- Atender integralmente problemáticas de PyMEs de variados sectores económicos, a través de la formulación y ejecución de proyectos conjuntos que incluyan asistencia técnica, provisión de servicios tecnológicos, capacitación, I+D, alternativas de asociatividad y otros componentes que contribuyan a su productividad y competitividad.
- La constitución de un “Observatorio de Empleo”, que permita administrar las actividades para el mejoramiento de la calidad de la formación, como un apoyo para la ubicación laboral de los egresados y para atender los requerimientos de la empresa.
- La promoción, en articulación con la U.N.C., instituciones gubernamentales y/o asociaciones empresariales, de Incubadoras de Empresas.
- La generación de nuevos programas que alienten:

- El fortalecimiento local: A través de convenios con municipios de la provincia, estos programas se visualizan como una alternativa válida para el diseño, ejecución y evaluación de programas de planificación estratégica para el desarrollo local, para estudios de impacto ambiental y mejoramiento de las condiciones medioambientales, capacitación de recursos humanos, promoción y desarrollo de áreas específicas de productos o servicios, etc.
- Las relaciones institucionales nacionales e internacionales: El cultivo de las relaciones con instituciones académicas nacionales y extranjeras, resulta una oportunidad para el perfeccionamiento de la planta de docentes e instructores tecnológicos, de los alumnos avanzados, egresados y empresarios de la región.
- Participación en proyectos de fortalecimiento de ONG: Implican la participación en actividades que surjan de políticas públicas por acuerdos con organismos del Estado, a través de mecanismos asociativos con otras organizaciones, para el asesoramiento y/o ejecución conjunta de programas y proyectos de fortalecimiento o reconversión institucional y comunitaria.

Anexo. Ejemplos y experiencias de educación continua en el ITU

1. Programa de profesionalización del personal de empresas: *Una alternativa de formación profesional al alcance de los trabajadores*

Este programa es una iniciativa del ITU que se implementa con éxito desde el año 1998. A través de un cursado diseñado especialmente, el programa permite satisfacer las expectativas de empresarios y trabajadores, a través de una oferta de carreras cortas adecuadas a las posibilidades y necesidades del adulto que trabaja.

Criterios rectores:

La organización institucional y curricular del programa está guiada por los siguientes criterios rectores:

- **Criterio de ingreso.** Los aspirantes a alumnos del programa, jóvenes mayores de 22 años y adultos de cualquier edad, deben poseer aptitudes y actitudes personales que les permitan transitar un sistema de cursado especial, acreditando experiencia laboral, afín al campo profesional de la

carrera elegida, o certificando antecedentes académicos conclusos o inconclusos de nivel superior universitario o no universitario.

- **Criterio de reconocimiento de saberes previos.** Las experiencias previas –laborales o académicas– que poseen los alumnos, les otorgan una plataforma de partida diferente a la de los alumnos de las carreras regulares del ITU. Estas adquisiciones son validadas a través del reconocimiento formal de los saberes previos que poseen, así como reconocidas y contenidas como presupuestos de las propuestas de formación que se plantean.
- **Criterio de comunicación interpersonal.** El perfil de los destinatarios requiere del establecimiento de vínculos y de una comunicación didáctica especial, adecuada a sus características. La formación se muestra como un espacio de enseñanza y aprendizaje que supone el encuentro respetuoso entre adultos que trabajan, por lo que los responsables de la formación deben comprender los intereses, motivaciones, cultura y códigos de comunicación de los estudiantes.
- **Criterios del proceso de enseñanza-aprendizaje.** Los contenidos a enseñar y las estrategias de trabajo docente deben estar fuertemente relacionadas con los entornos laborales específicos y apuntar al logro de las competencias profesionales requeridas, brindando además herramientas que den respuestas a las exigencias de las prácticas cotidianas laborales de los destinatarios.

La enseñanza debe partir de las prácticas laborales de los alumnos, y apuntar a la reconceptualización y enriquecimiento de dichas prácticas.

Los trabajadores gestionan y se evalúan en el mundo del trabajo por aquello que saben, por sus habilidades para hacer y por lo que “desean hacer”. Por ello, las instancias de aprendizaje y evaluación deben apuntar a la formación de estas competencias integrales, enfrentando al alumno a situaciones reales o ficticias del mundo laboral, en las que deba poner en juego conocimientos, habilidades, procedimientos y actitudes.

- **Criterios de los materiales de aprendizaje.** Los materiales de aprendizaje son un componente esencial de la mediación pedagógica en este sistema de cursado especial.

Los materiales de aprendizaje deben facilitar el estudio autónomo – individual y grupal– de los estudiantes, e integrar paulatinamente soportes derivados de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

La formación debe apuntar no sólo a manejar determinados tipos de tecnologías específicas, sino a manejar y relacionarse con el cambio en la tecnología.

- **Criterios de la evaluación.** Se define la evaluación como un proceso continuo, que es componente del proceso de enseñanza aprendizaje.

Las competencias previstas en cada asignatura se constituyen en el marco de referencia de los procesos de evaluación.

Los procesos de autoevaluación y co-evaluación, facilitan y alientan la apropiación de saberes por parte de los alumnos y el propio control de sus avances ó dificultades.

- **Criterios de constitución de un ambiente de aprendizaje.** El ambiente de trabajo y aprendizaje en el programa se caracteriza por:
 - El trabajo en equipo.
 - El apoyo y el aporte que cada uno pueda brindar a los demás.
 - El respeto mutuo y la participación responsable.
 - La crítica constructiva.
 - La comunicación clara y abierta.

- **Criterios de uso de los tiempos.** Los tiempos de la formación en el Programa, se organizan en horas presenciales y horas complementarias, las que deberán estar articuladas entre sí:

Horas presenciales: 12 horas semanales de cursado en el ITU, que implican el encuentro directo de docentes y alumnos en sesiones de aprendizaje.

Horas complementarias: Reguladas y mediadas por cada docente, estas horas –12, aproximadamente– se destinan a actividades individuales y grupales que impliquen el estudio independiente, la elaboración de actividades de aprendizaje tales como prácticas, ejercicios, casos, trabajos de campo, etc.

- **Criterios de la relación con la empresa.** Un programa de formación con estas características, se realimenta y enriquece con los lazos permanentes y el aporte que puedan brindar las empresas a la carrera.

Las necesidades cambiantes del mundo laboral requieren de la actualización y cotejo permanente de los contenidos de esta formación en el entorno empresarial.

- **Criterio de una educación continua.** La necesidad de formación y educación continua requiere desarrollar permanentemente las relaciones con los egresados, a relevar sus niveles de ocupación y a diseñar acciones para su capacitación y perfeccionamiento permanente.
- **Criterios del rol docente.** Los docentes que prestan servicios en el Programa se caracterizan por su disposición y capacidad para:

Identificarse con la institución en general y con el programa en particular, contribuyendo con sus acciones al mejoramiento permanente de la calidad de la formación.

La programación e implementación de un tipo de mediación pedagógica y de formatos didácticos acordes con la visión de la institución, el marco de referencia del programa y el campo profesional de la carrera.

La vinculación y orientación de la enseñanza de su disciplina a las necesidades y características de los destinatarios y del entorno laboral.

La producción de materiales de aprendizaje que contemplen la articulación de las horas presenciales con las complementarias, y faciliten el estudio independiente de los estudiantes.

El trabajo en equipo.

El establecimiento de vínculos respetuosos y positivos con sus superiores, pares y estudiantes.

2. Programa de capacitación en gestión de micro-empresas agropecuarias

El ITU ejecutó este proyecto en el año 1998, en el marco del Programa de Formación y Capacitación para Productores en Emergencia Agrícola, relevados por la Dirección de Prevención de Contingencias de la provincia de Mendoza. El trabajo abarcó la capacitación de aproximadamente 1300 micro-empresarios, localizados en todos los oasis de la provincia (Sur, Valle de Uco y Norte).

Se orientó, en especial, a brindar herramientas para el mejoramiento integral de las unidades de producción más pequeñas de Mendoza, enfatizando en los aspectos de gestión de las explotaciones, puesto que este tema resultaba uno de los más débiles en las prácticas corrientes y habituales de los pequeños agricultores.

Grupos objetivo:

Se definieron dos grupos objetivo de formación: los futuros capacitadores y los propios productores en situación de emergencia. Esta conformación en dos unidades de contenidos se debió a la necesidad de armonizar la formación técnica con los saberes pedagógicos de los responsables a cargo del dictado de los cursos, puesto que la población destinataria final (productores) constituían un grupo específico y particular que requería de lenguajes apropiados, contenidos aplicados en ejemplos o prácticas relativas al área agrícola, una disposición pedagógica del capacitador para mantener su interés y, finalmente, de estrategias didácticas acordes a la formación de adultos. Estas razones definieron la necesidad de organizar un cuerpo de capacitación orientado a fortalecer los aspectos técnicos específicos, así como los pedagógico/didácticos de los capacitadores.

- **Formación de formadores.** Los cursos de formación de formadores se repitieron en tres zonas geográficas: Sur (comprendiendo los departamentos de San Rafael y General Alvear), Valle de Uco (Tunuyán, San Carlos y Tupungato) y Norte (Luján de Cuyo, Maipú, Guaymallén, Las Heras, Lavalle, San Martín, Rivadavia, Junín y Santa Rosa). Asistieron en total 90 personas, de las cuales fueron seleccionadas 65 para impartir las capacitaciones a los productores.
- **Capacitación a productores en situación de emergencia.** Para la definición de los contenidos que integraron los módulos de capacitación a los productores, se ponderaron los aspectos que constituían sus principales deficiencias en el manejo de las explotaciones: las prácticas referidas al manejo administrativo y la aplicación de tecnologías de gestión en las unidades de producción. Estos temas fueron previamente reconocidos como una debilidad importante en los micro-empresarios agrícolas, siendo en ocasiones una de las causas de la disminución de la rentabilidad de su actividad.

Con el fin de lograr una amplia cobertura territorial y una profundidad en el alcance de los cursos, se organizó el dictado de los contenidos en 65 réplicas, a lo largo de la provincia de Mendoza. Para esto fueron convocados 65 capacitadores y 5 supervisores regionales.

3. Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos (Formujer Argentina). Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos. BID/FOMIN. CINTERFOR/OIT

El Instituto Tecnológico Universitario fue seleccionado, por el Programa *Formujer Argentina para actuar* como Instituto de Formación Profesional, junto con otras cuatro instituciones del país (de Buenos Aires, Córdoba y Jujuy).

En su tercer año de implementación, se han concretado interesantes experiencias, no sólo en cuanto a la capacitación profesional de las mujeres mendocinas beneficiarias del Programa, sino en el enriquecimiento institucional para la comprensión y abordaje de su particular enfoque: Un programa de formación técnico profesional con perspectiva de género, empleabilidad, ciudadanía y construcción de los propios proyectos ocupacionales.

El paradigma de articulación de actores y acciones:

Estudios previos y focalizados de oferta/demanda, el apoyo de una ONG para la vinculación con la población objetivo, el apoyo de cámaras y empresas para la construcción y validación de los perfiles ocupacionales y realización de prácticas laborales y pasantías, la inclusión de estrategias compensatorias para las beneficiarias, entre otras, permitieron al ITU concretar acciones de educación continua pertinentes con las necesidades del mercado y apropiadas a los puntos de partida de sus destinatarias.

A través de un importante proceso de aprendizaje institucional, se diseñaron y ejecutaron formaciones requeridas por el mercado de trabajo mendocino, tales como:

- auxiliares de comercio con orientación en gestión y manejo de caja y recepción y reposición de mercadería perecedera y no perecedera,
- auxiliares informáticas/os en redes y cableado,
- oficiales de panadería.

En todos los casos, se integraron a las propuestas formativas instancias para el desarrollo de competencias básicas (matemáticas, expresión y comunicación), así como de competencias transversales (empleabilidad, ciudadanía y construcción del propio proyecto ocupacional), sumando así a las competencias laborales específicas de los campos ocupacionales abordados, otras que optimizaron aún más sus competencias para la empleabilidad, la actuación activa, responsable y solidaria como ciudadanas/os, la toma de conciencia de los impactos de género en la construcción de un proyecto ocupacional factible, condición indispensable para el desarrollo de accionar propio, del mercado laboral y de la sociedad en general.

Durante el año 2003, se llevan a cabo réplicas de los cursos de auxiliar de comercio y oficial de panadería. Se prevé, asimismo, implementar una especialización en pastelería, destinada a las/os egresadas/os del curso de

oficial de panadería, así como un trayecto de apoyo técnico especial a beneficiarias/os con iniciativas de autoempleo o microemprendimientos productivos.

Asimismo, se están ejecutando acciones de difusión y transferencia de la experiencia a otras instituciones de formación, beneficiarias indirectas, con el fin de diseminar y transmitir logros, dificultades y lecciones aprendidas en esta importante experiencia piloto.