

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA
PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO**

**INFORME FINAL
Inserción de mujeres adolescentes en riesgo
social al sistema formal**

Elaborado por:
M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández
Basado en el Informe Técnico elaborado en Febrero 2005 por Licda. Laura Queralt Camacho y la
Evaluación realizada al proyecto

JULIO 2007

Resumen:

Este documento contiene el informe técnico correspondiente al cuatrimestre comprendido entre septiembre y diciembre del 2004 de ejecución del proyecto de inserción de madres y/o embarazadas adolescentes en riesgo social al sistema educativo, correspondiente al período 2003-2004, que lleva a cabo con fondos de la Ley 7972 de Licores y Cigarrillos, a la luz del convenio iniciado entre el Patronato Nacional de la Infancia, el Instituto tecnológico de Costa Rica y la Fundación tecnológica de Costa Rica. Para este período se destaca el hecho de que se finaliza la II Etapa de Capacitación en el área de computación e inglés, así como el término del técnico en administración de empresas.

El proyecto tuvo como objetivo ejecutar con las madres adolescentes beneficiarias del proyecto un modelo de capacitación que les permita el acceso a la educación técnica en áreas no tradicionales y competitivas con el fin de impulsar su reinserción educativa y ofrecerles la preparación para un mejor acceso a oportunidades de empleo o formas alternativas de generación de ingresos.

El modelo de capacitación comprendió los siguientes componentes:

- **Coordinación General:** Es el componente máximo de toma de decisiones técnicas y administrativas del programa de capacitación técnica. Está integrado en el ITCR por la Coordinadora del PEG quien es la responsable del proyecto establecido en el convenio y por los o las gerentes Técnica y Administrativa en el PANI.
- **Componente de Coordinación del Proyecto de Capacitación Técnica:** Se establecen las directrices generales del desarrollo técnico y administrativo del programa de Capacitación Técnica, se supervisa la adecuada aplicación del modelo y se evalúan los cambios necesarios durante el proceso. Existe una Coordinación destacada con estas funciones.
- **Componente Zona Norte:** Se refiere a la aplicación del modelo de capacidades técnica en la zona norte, a través de la Sede Regional del ITCR en San Carlos. Para desarrollar el modelo en esta zona existe una coordinadora de la zona norte, una asistente líder comunal de la zona y un/a estudiante de la sede regional que asiste la coordinación.
- **Componente administrativo:** El Programa requiere de diversas actividades administrativas para suministrar a las jóvenes participantes del proyecto una adecuada atención, así como la obtención de becas de diversos tipos. Las personas destacadas en esta área, realizan todas las actividades y apoyos administrativos de los diferentes componentes del programa y está integrado por una coordinadora y una asistente administrativa.

- **Componente de permanencia:** Desde este componente se establecen los procesos de atención, evaluación y seguimiento necesario para la permanencia de las estudiantes dentro del programa. Está integrado por dos profesionales en psicología, una en el área de Atención psicoeducativa y la otra para el área de Evaluación del Programa.
- **Componente de Capacitación Técnica en Computación:** Los cursos de mayor demanda del programa son los del área de computación. Por esta razón se ha creado una coordinación general para dicha área. La persona que se destaca en este componente planifica y pone en marcha una estrategia específica para el óptimo funcionamiento de este componente de la capacitación técnica.
- **Componente de Docencia:** Se refiere al desarrollo docente propiamente dicho dentro del programa de capacitación técnica y está compuesto por los profesores de las diversas opciones técnicas del programa.
- **Componente Taller Infantil:** Se refiere al modelo de atención a hijas e hijos de las jóvenes que requieren de cuidado. Está integrado por el equipo de personas contratadas para ofrecer este servicio.
- **Componente de Evaluación Externa:** El adendum al convenio para el período en curso de proyecto establece la realización de una evaluación de impacto que estudie el mismo a través de la población que ya ha sido graduada en el período 2002-2003, con el fin de determinar los logros y limitaciones del Programa de Capacitación Técnica.

Con el cierre de estos cursos se cumple con la meta de 400 jóvenes capacitadas durante este período quedando pendientes únicamente 5 estudiantes que están cursando los técnicos de mantenimiento de computadoras y de diseño gráfico, ya que tienen una duración de más de un año (esto se detallará en el apartado correspondiente).

DATOS DE RENDIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA ÁREA DE COMPUTACIÓN			
	San José y Cartago	Zona Norte	Total
Estudiantes que inician el curso I Etapa	156	43	199
Estudiantes que inician el curso II Etapa	200	60	260
Total de estudiantes que inician el curso	356	103	459
Total de graduadas I Etapa	132	37	169
Total de Graduadas II Etapa	150	45	95
Total de estudiantes graduadas en el área de computación	282	82	364
Nunca asistieron o desertaron	74	21	95

DATOS DE RENDIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA ÁREA DE INGLÉS			
	San José	Cartago	Total
Total de estudiantes que matriculan el curso de Inglés	21	26	47
Total de estudiantes graduadas en el área de Inglés	7	11	18
Cursan todo el proceso pero pierden el curso	----	2	2
Nunca asistieron o desertaron	14	13	27

DATOS DE RENDIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA ÁREA DE CURSOS TÉCNICO	
Total de estudiantes que matriculan en cursos técnicos	33
Total de estudiantes graduadas en áreas técnicas	11
Total de estudiantes pendientes en cursos técnicos	8
Total de estudiantes que estuvieron en todo el curso y reprobaron	3
Nunca asistieron o desertaron	11

DATOS DE RENDIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA SEPTIEMBRE 2003-FEBRERO 2005	
Total de estudiantes que matriculan en el programa	539
Total de estudiantes graduadas del programa diciembre 2004	393
Total de estudiantes pendientes en cursos técnicos graduación 2005	8
Total de estudiantes que estuvieron en todo el curso y reprobaron	3
TOTAL ESTUDIANTES QUE PERMANECEN EN TODO EL PROCESO	404
Nunca asistieron o desertaron	135

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

En el ITCR se presenta un predominio masculino que se refleja en la disparidad de hombres y mujeres que acceden al ámbito académico, así como en las condiciones de permanencia, en la elección de las carreras de alto perfil tecnológico y posteriormente en el acceso al ámbito laboral. Esta disparidad se refleja también en los y las docentes y en el acceso a puestos de poder en el área administrativa de la institución.

A partir de esta realidad, el Programa de Equidad de Género (PEG) se plantea el objetivo de lograr que el ITCR propicie una búsqueda de la equidad de género en tres niveles:

- El acceso equitativo a la oferta académica del ITCR así como a las instancias dirigidas a lo técnico y tecnológico a nivel nacional.
- La permanencia de todos los y las estudiantes y su incorporación en el mercado.
- Todos los ámbitos concernientes a la situación entre funcionarios y funcionarias.

Producto de la experiencia generada en el Programa de Equidad de Género del ITCR, en el año 2000 se firma un convenio entre ITCR y el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), para canalizar fondos de la Ley de Impuestos a los licores y cigarrillos (Ley 7972), uno de cuyos incisos establece la asignación de recursos para financiar proyectos de inserción educativa para mujeres madres y/o embarazadas adolescentes, menores de 18 años y en riesgo social. Los fondos recibidos se depositan en el Fondo de la Niñez y la Adolescencia administrado por el PANI y un porcentaje de éstos se deposita en la Fundación Tecnológica (FUNDATEC) para ser utilizados por el PEG-ITCR.

Como se establece en el documento “Plan de Acción: Institucionalización de la perspectiva de género en el Instituto Tecnológico de Costa Rica” (1999), el proceso de planificación estratégica que la Institución está realizando debe atender el área de equidad de género, en particular considerando los siguientes aspectos:

- La diversificación de carreras y de modalidades para la formación.
- El interés de algunos organismos internacionales de Naciones Unidas y de organismos de cooperación bilateral (Holanda, Suecia, Finlandia) de invertir recursos en la promoción de la equidad y en la formación de mujeres como parte de los compromisos que han asumido en los foros internacionales.
- Las políticas de algunas empresas transnacionales o de capital extranjero que se instalan en Costa Rica, incluyen la equidad de género como una de sus normas de calidad, dadas las exigencias que tienen en sus países de origen y las prescripciones que han adoptado en sus códigos de ética.
- Las políticas de contratación de mano de obra femenina por parte de algunas empresas en el área de computación, diseño industrial, electrónica, entre otras, que valoran las habilidades que las mujeres han desarrollado y su desempeño profesional.

- La existencia de personal masculino y femenino en los diferentes organismos e instancias del ITCR, que están dispuestos a invertir sus esfuerzos en un redimensionamiento institucional, que incluya la equidad de género como uno de sus principios rectores y que se traduzca en acciones concretas que faciliten el acceso y la permanencia de las y los estudiantes en la institución.
- La capacidad institucional de generar en un plazo corto y con eficiencia, servicios dirigidos a atender necesidades específicas de la población estudiantil.
- La reciente creación del Programa de Equidad de Género, producto del trabajo voluntario y del insumo de proyectos con organismos internacionales, ha logrado interesar a un importante grupo del personal en las iniciativas de identificación de sesgos de género en la oferta educativa así como en la prestación de servicios de formación para mujeres que no forman parte de la población regular, a través de la FUNDATEC.

Los desafíos estratégicos identificados en la promoción de la equidad de género en el ITCR son los siguientes, de acuerdo al citado Plan de Acción (1999):

- Direccionamiento estratégico del ITCR.
- Atracción y permanencia de estudiantes en el ITCR.
- Acompañamiento a las egresadas en su inserción laboral en el campo de trabajo.
- Desarrollo humano, diseño curricular y proceso de aprendizaje, introduciendo la perspectiva de desarrollo humano sostenible basado en la equidad de género como un elemento transversal en el diseño curricular y en la conducción de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Desarrollo humano y desarrollo tecnológico.
- Mecanismos institucionales para la gestión de la equidad de género en la educación técnica y tecnológica.

El objetivo general del proyecto ha sido impulsar un plan para promover y garantizar la educación técnica de las adolescentes madres y/o embarazadas, en áreas no tradicionales y competitivas, a través de opciones técnicas no tradicionales y emprendedoras, que posibiliten su reinserción educativa, la preparación y el acceso a oportunidades reales de empleo o generación de ingresos.

Según lo planteado en el Primer Informe Técnico y Financiero (julio 2001), la propuesta de capacitación técnica planteada por el Programa de Equidad de Género se fundamenta en las siguientes premisas y procesos previos:

1. La existencia de legislación nacional.
 - a. El Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley 7739), que garantiza la protección integral de los derechos de las niñas, los niños y las personas adolescentes, incluyendo su derecho a una educación de calidad y en igualdad de oportunidades, la permanencia en el sistema educativo, el acceso al conocimiento científico y tecnológico, a la formación y capacitación técnica.

- b. La Ley General de Protección a la Madre Adolescente (Ley 7735), que procura la reinserción de las adolescentes madres en el sistema educativo, en opciones de capacitación técnica y en los ámbitos profesional o vocacional.
 - c. La aprobación de la Ley de Cargas Tributarias sobre licores, cervezas y cigarrillos (Ley 7972), que asigna recursos económicos para la reinserción educativa de madres adolescentes en situación de riesgo social.
2. La existencia de programas estatales interinstitucionales de cobertura nacional y de atención integral a las madres adolescentes. En particular el Programa Construyendo Oportunidades, que entre sus objetivos centrales promueve la reinserción educativa de las madres adolescentes.
 3. La incorporación progresiva de la perspectiva de género en el acceso, permanencia y profesionalización dentro del ITCR.
 4. La experiencia de ejecución de proyectos de Capacitación Técnica a Mujeres Adolescentes por parte del Programa de Equidad de Género del ITCR.

Definición del problema

Es bien conocido que las mujeres en Costa Rica participan más de la matrícula de la educación básica que los hombres y que permanecen más en los centros de estudio y tienen mejor rendimiento. Esto es también cierto para las universidades estatales, exceptuando el ITCR. Esto podría hacer pensar que la discriminación de las mujeres, en lo que atañe a la educación, es problema superado.

Sin embargo, basta profundizar un poco en el análisis, ver más allá de las cifras gruesas, para descubrir un mundo profundamente segregado. En el momento en que la educación se empieza a especializar, mujeres y hombres se dividen, y cada grupo se concentra en las áreas que tradicionalmente le han sido asignadas: los hombres en áreas científicas, técnicas, enfocadas a la producción y la dirección, y las mujeres en áreas de comercio y servicio, encaminadas a ser personal de apoyo de quienes deciden y producen.

Este es el patrón tanto en los colegios vocacionales como en el Instituto Nacional de Aprendizaje, INA, y en las Universidades. Así, en el año 2000 en la educación secundaria técnica por cada 100 hombres matriculados en el área industrial había sólo 55.8 mujeres, y en el área agropecuaria 63.2. Por el contrario, por cada 100 hombres en el área de servicios había 203.3 mujeres (Estado de la Nación 2002, 93). En el INA la situación es similar. En la matrícula general del 2002 por cada 100 hombres hay 92.7 mujeres, que bajan a 56.5 en el área de industria y a 41 en la agropecuaria, mientras que en comercio y servicios pasan a ser 164.2 mujeres por cada 100 hombres. Los casos extremos se dan entre la especialidad de metalmecánica donde sólo hay 2.4 mujeres por cada 100 hombres y en procesos artesanales donde por cada 100 hombres hay 931.7 mujeres.

En las Universidades estatales, a pesar de que en la matrícula general hay 147,5 mujeres por cada 100 hombres, en ingeniería el número baja a 25.9 mientras que en educación sube a 385.5 (Estado de la Nación 2002, 92 y 93).

Por otra parte, aunque las mujeres adolescentes permanecen más que los hombres de esas edades en el sistema educativo formal, a medida que se distancian de los 15 años la cifra disminuye rápidamente. En el año 2000, 59.6% de las adolescentes de 15 años permanecían en el sistema educativo, mientras que sólo lo hacían el 29.8% de las que tenían 17 años (Estado de la Nación, 89).

Las razones por las que las adolescentes dejan de estudiar secundaria no son únicamente económicas. A la falta de recursos económicos para cubrir los gastos que implica estudiar, aún cuando la matrícula sea gratuita, se le añade la necesidad de trabajar por razones de escasez familiar, la falta de interés en una educación poco atractiva que no parece tener utilidad, así como los matrimonios, embarazos y maternidades tempranas.

La experiencia de diversos programas orientados a las adolescentes de escasos recursos enseña que todavía no se ha erradicado en Costa Rica la creencia de que para las mujeres no es tan importante estudiar ni prepararse para trabajar, como sí lo es para los hombres. Tampoco se ha erradicado la costumbre de castigar a las adolescentes sacándolas de la escuela o el colegio si tienen bajo rendimiento o si “se portan mal”. Pareciera que para muchas adolescentes, sobre todo las de familias de menores ingresos, el estudio no es un derecho sino un beneficio que debe merecerse.

Una de las razones por las que las adolescentes dejan de estudiar es, como ya se mencionó, un embarazo inesperado. Aunque es ilegal la expulsión de estas jóvenes de los centros educativos, cosa que se hacía en un pasado no muy lejano, persisten aún numerosas razones para que estas adolescentes encuentren dificultades para mantenerse en el sistema.

En todo caso, la oferta educativa para las mujeres de ingresos más bajos es escasa. Si no concluyen la educación general básica antes de cumplir la mayoría de edad, o se retiran del sistema antes de concluirla, hay pocas opciones para retomar este proceso, pues se requieren de propuestas alternativas a la de la educación formal ordinaria. Existen algunas experiencias en este sentido implementadas por el MEP pero aún no se ofrecen a toda la población, y retomar estos estudios básicos en centros privados está fuera del alcance de muchas jóvenes por los costos que implica.

Desde el tercer ciclo de educación diversificada, las mujeres adolescentes pueden tener una posibilidad de capacitarse para ejercer una profesión. Sin embargo, como se señaló anteriormente, este es un mundo muy segregado, en el que las mujeres se forman en los campos más tradicionalmente femeninos, que no es donde se encuentran los empleos de mayor calidad.

Si concluyen los estudios secundarios, ante la falta de recursos para estudiar en una Universidad, el horizonte de expectativas se sitúa, como mucho, en los estudios técnico medios, en los que muchas jóvenes se preparan en profesiones tradicionalmente asumidas por las mujeres, como secretariado.

El interés por formarse en el campo de la computación ha ido creciendo entre las mujeres, lo que representa incursionar en un campo técnico no tradicional, y este es un tipo de educación que ofrecen los centros privados. Sin embargo, los costos de las academias privadas hacen inaccesible esta posibilidad para muchas de las jóvenes.

EL INA ha jugado un papel fundamental brindando oportunidades formativas precisamente a la población de menores ingresos. Ofrece una capacitación de calidad a un número elevado de personas, -139.333 en el año 2002 (Estado de la Nación 2003, 414)-, instalaciones y programas formativos en todas las regiones, gratuidad, entrenamiento en empresas y enlaces con los empleadores. Se trata de una institución que ha jugado un importante papel generando una mano de obra calificada y promoviendo la movilidad social en Costa Rica, con una intención clara de disminuir barreras de acceso sociales y regionales. Sin embargo, como ya se señaló, el INA ha fallado en ofrecer estas oportunidades a las mujeres.

Para las mujeres adolescentes embarazadas las oportunidades de estudiar en el INA se restringen aún más. A las limitaciones antes vistas se añade el que se exija el título de bachillerato para poder entrar en cualquier carrera. Además, la condición de embarazo o maternidad, con las implicaciones que pueda tener, no es contemplada en ninguna manera, y en particular, la institución no cuenta con facilidad de guardería ni siquiera en sus instalaciones centrales en San José.

Este gran vacío de opciones educativas enfocadas a la capacitación técnica en áreas no tradicionales para las mujeres lo ha estado llenando parcialmente el Programa de Capacitación del PEG-ITCR desde 1998. Sus experiencias muestran que concebir y poner en marcha un programa de estas características no es una tarea simple, y que en cualquier institución se requiere abrir un espacio que en forma “natural” no se le concede a esta población.

Proyecto de extensión: caracterización (geográfica, estructural, situación económica y social, etc.) del sector o grupo directamente involucrado en el proceso de transferencia de tecnología (sector de vinculación).

La adolescencia, ese período transitorio entre la infancia y la adultez, se caracteriza por grandes transformaciones personales y está fuertemente marcado por las expectativas que la sociedad deposita en las personas que la viven. A pesar de recibir un nombre que hace referencia a carencias, se trata de una etapa de la vida marcada no por las falencias de las personas sino por el desarrollo de sus capacidades y potencialidades. Es el período en que se transita del referente eminentemente familiar a uno más amplio, social, y por tanto se va construyendo una personalidad y una imagen propia cada vez más alejada de la tutela de los padres o de los adultos a cargo. Los pares se convierten en esta etapa en un espacio de socialización central, con quienes se construye una identidad diferente a la de la infancia.

Se comienzan a hacer planes de mayor envergadura, -no necesariamente proyectos de vida-, y se va construyendo ese espacio propio en el que la persona se hace autónoma y responsable de sí misma. Se trata de una etapa determinada del desarrollo de las personas, con características propias, en la que hay necesidades específicas que deben ser atendidas para poder garantizar los Derechos Humanos de quienes la viven.

La adolescencia muy frecuentemente es vista y tratada por el mundo adulto como un problema y no como una etapa de oportunidades y de desarrollo. Se tiende a resaltar los riesgos y peligros que sin duda corren las y los adolescentes, y con facilidad se les identifica con ellos. Es decir, se consideran “problemáticos” a estas y estos jóvenes, y no a las condiciones que los rodean. Se tiende, así mismo, a ver como amenazas las capacidades y habilidades que van desarrollando, como la energía, la creatividad, el ansia de conocer, la capacidad de decidir, el deseo de innovar, la sociabilidad.

Para las familias y las instituciones es más fácil controlar y reprimir a la persona adolescente en esas manifestaciones que acompañar respetuosamente su proceso; proceso que, sin embargo, es imprescindible que cada adolescente viva desde su propio protagonismo para poder crecer saludablemente. No es de extrañar que esto ocurra. Los estilos de crianza tradicionales en Costa Rica han estado marcados por el control que se justifica desde la protección. Esto significa ver y tratar a las niñas y niños como propiedades de sus padres, quienes se asume que saben lo que es mejor para ellas y ellos, y por tanto tienen derecho a imponerles sus decisiones. En este mismo sentido, frecuentemente las instituciones asumen ese papel de control, cuando se requiere su intervención, desde el mismo discurso del tutelaje y la necesidad de protección. Lamentablemente aún no se han construido propuestas alternativas, capaces de reconocer y honrar las capacidades de las personas en esta etapa de la vida, de manera que el mundo adulto parece vivir en continua disputa con el de las y los adolescentes, a quienes frecuentemente hace sentir inapropiados. El cuestionamiento y la sanción son los dos recursos en los que se basan muchas de las relaciones que tienen madres, padres, educadores, autoridades, y en general personas adultas con las y los adolescentes. Esto, innegablemente, limita su desarrollo y violenta sus derechos.

Más allá de estas limitaciones, las oportunidades para desarrollar las capacidades y potencialidades en esta etapa de la vida no son iguales para todas y todos. Parte de las expectativas sociales que pesan sobre los hombros de las y los adolescentes es que acumulen conocimientos y desarrollen habilidades necesarias para convertirse en personas adultas, esto es, autónomas, responsables y productivas. Sin embargo, las condiciones para el desarrollo físico y emocional de las y los adolescentes están marcadas claramente por la posición social de su familia, lo que define en gran medida el acceso a recursos que garanticen los derechos más elementales, como la salud, la educación, la recreación, o la información.

La educación juega un papel fundamental en la adolescencia. No sólo permite el crecimiento personal acercando al o la adolescente al mundo del conocimiento. Además representa la posibilidad de desarrollar habilidades laborales y personales que le serán de fundamental utilidad para poder trabajar y vivir de ese trabajo. Y en este campo, las diferencias sociales en Costa Rica son muy fuertes.

El porcentaje de jóvenes entre 12 y 18 años en el quintil de ingresos inferior que sólo estudia es 59.8%, mientras que en el quintil de ingreso superior es 75.5% (Estado de la Nación 2002, 88). A esto se suma las desigualdades en las condiciones de estudio, lo que aumenta las brechas sociales. Así, en 1997, una niña que estudiaba 4º en una escuela pública tenía 11 veces más probabilidad de desertar y 10 veces más de perder el año que una que estudiara en una escuela privada urbana. (UNICEF 1999, 66)

Por otra parte, para vivir la etapa de la adolescencia ser mujer o ser hombres no es indiferente. Todo lo contrario, las vivencias, experiencias, sentimientos, expectativas para unas y otros son muy desiguales. Precisamente en esta etapa de la vida es donde cristalizan las diferencias entre mujeres y hombres, tanto las fisiológicas como las sociales. Es la etapa del desarrollo donde son más fuertes las exigencias del medio para que cada cual se adhiera a lo que la sociedad entiende por ser mujer u hombre. Se espera que de la adolescencia salgan mujeres jóvenes que saben lo que es ser mujer en esta sociedad y se comportan como tales y lo equivalente ocurre con los adolescentes hombres.

Sin duda, lo que nuestra sociedad entiende como persona adulta, es muy diferente en el caso de los hombres y en el de las mujeres, y por tanto a niños y niñas se les prepara desde la infancia para honrar esas diferencias. De las mujeres se espera, antes que nada, que se preparen para ser madres y esposas. De los hombres se espera que sean trabajadores y proveedores. Como se ha señalado reiteradamente, se asigna a la población femenina el espacio de lo familiar y lo privado y a la masculina el del trabajo y lo público. Aunque parezca sorprendente, aún el 52,4% de los hombres en Costa Rica consideran que si un hombre tiene suficientes ingresos la mujer no debe trabajar (Rivera y Ceciliano, 2004).

En este sentido, la adolescencia es el período en el que las sendas de niños y niñas se bifurcan para no encontrarse más. Hombres y mujeres sin duda se encuentran a lo largo de sus vidas, pero no sus respectivos proyectos sociales. La estructura social, con sus relaciones jerarquizadas y su vida cotidiana que reproduce y afirma silenciosamente el status quo, se encarga de colocarlos en posiciones desiguales de poder, entendiendo este poder en un doble sentido; en primera instancia como potencial para el desarrollo, pero también como control sobre otras personas y sobre los recursos.

En efecto, los hombres tienen acceso a recursos materiales y a espacios de decisión que son necesarios en el desarrollo de las personas, en la garantía de sus derechos, en la satisfacción de sus necesidades, y en la viabilidad de sus proyectos. Basta señalar que en el 2002 la tasa de desempleo abierto femenino era de 7.9% mientras que la masculina era de 5.6% (Estado de la Nación 2003, 404). Por otra parte, en general las mujeres reciben retribuciones monetarias inferiores a los hombres en todas las clasificaciones económicas; en trabajos independientes las remuneraciones de las mujeres corresponden a la mitad de las de los hombres. Las mujeres además laboran diez horas menos que los hombres y su instrucción universitaria es más alta, correspondiendo en 1998 al 21.8% frente al 13.0% de los hombres (INAMU, 2001). Y en el campo empresarial, sólo el 16% de los establecimientos que en el 2000 contrataban a menos de 10 personas eran propiedad de mujeres (Estado de la Nación 2002, 84).

Consecuencia de esta discriminación es el hecho de que la pobreza se concentre cada vez más en la población femenina y en particular en los hogares jefeados por mujeres. De hecho, el 24.5% de estos hogares viven bajo la línea de pobreza, mientras que en el caso de los hogares jefeados por hombres ese porcentaje es de 16.6% (Estado de la Nación 2002, 86).

Igualmente, la sociedad costarricense sigue estando marcada por el sentido de superioridad y propiedad de los hombres sobre las mujeres, expresado en un control que incluye frecuentemente el uso del maltrato. A pesar del extenso trabajo realizado en Costa Rica para combatir la violencia contra las mujeres, el 58% de la población femenina reporta haber vivido violencia física o sexual después de los 18 años, y el 34,8% tienen o han tenido compañeros que se molestan cuando ellas hablan con otros hombres (Encuesta Nacional de Violencia).

Sin duda las fronteras que dividían rígidamente estos roles sociales de género hasta hace pocas décadas, ya no son tan firmes, pero la sociedad costarricense está lejos aún de borrarlas. Estas diferencias sociales existen cristalizadas en las opciones que unas y otros tienen para optar por lo que no es tradicionalmente asignado a su grupo genérico. Por citar dos ámbitos centrales en la división sexual del trabajo, las mujeres tienen pocas oportunidades para la capacitación técnica y los hombres también pocas para encargarse del cuidado de los hijos e hijas. En este sentido, en las ocupaciones tradicionalmente consideradas masculinas las mujeres representan sólo el 12.7% del total de personas laborando en ellas (Estado de la Nación 2002, 96).

La rigidez de nuestra sociedad por un lado, y la falta de oportunidades por otro, terminan atrapando a las mujeres de menores ingresos en un destino difícil de eludir. No es de extrañar que el 22.3% de las adolescentes entre 12 y 17 años de familias en el quintil inferior de ingreso se dedique sólo a los oficios domésticos, cosa que sólo hacen el 3.3% de los hombres de esas mismas familias. Sin embargo, las trampas para las mujeres adolescentes no sólo existen en los niveles sociales más bajos. En las familias del quintil superior de ingresos las adolescentes también se dedican más en forma exclusiva a los oficios domésticos (6.8%) que los hombres (2.5%) (Estado de la Nación 2002, 88).

En definitiva, no es lo mismo vivir la adolescencia en una familia con recursos suficientes para invertir en el futuro de sus componentes, que vivirla marcada por la escasez. Ni es igual vivir la adolescencia en una familia que cree en la igualdad de derechos y estimula a las mujeres a apropiarse de ellos, que en una marcada por la estructuras de pensamientos y por acciones rígidas y tradicionales.

El marco de oportunidades que tienen las adolescentes mujeres es en general tan estrecho que un embarazo puede interrumpir el curso de su desarrollo y alterar sus planes en forma drástica. Y en este sentido se muestran y a la vez se marcan con mayor fuerza las diferencias de género. Hombres y mujeres están en la adolescencia en condiciones fisiológicas de procrear, aún cuando no han alcanzado una madurez personal para poder asumir una paternidad o una maternidad. Sin embargo, cuando ocurre un embarazo, los adolescentes hombres pueden eludir con facilidad la responsabilidad, no así las adolescentes mujeres.

Es más, como es bien conocido, muchos de los embarazos adolescentes lo son sólo en lo que respecta a la mujer, ya que los progenitores no son hombres adolescentes sino adultos. Incluso en estos casos, ellos pueden eludir su responsabilidad o reducirla a un mínimo en el plano económico, mientras que la adolescente debe alterar toda su vida. Los caminos van así separándose cada vez más, y en esa medida, las desigualdades se profundizan.

El proyecto que se está analizando está dirigido a mujeres adolescentes, embarazadas o madres, que carecen de oportunidades de educación formal, o de una capacitación que las prepare para trabajar para el empleo y el autoempleo. Se trata entonces de una población en la que se están encontrando múltiples ejes de discriminación: ser adolescente, ser mujer, carecer de recursos materiales o económicos y estar embarazada. No es de extrañar que se requiera un esfuerzo particular, consciente y sostenido para ofrecer una oportunidad que reúna condiciones de viabilidad.

Objetivos:

OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

Ejecutar con las madres adolescentes beneficiarias del proyecto un modelo de capacitación que les permita el acceso a la educación técnica en áreas no tradicionales y competitivas con el fin de impulsar su reinserción educativa y ofrecerles la preparación para un mejor acceso a oportunidades de empleo o formas alternativas de generación de ingresos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un proceso permanente de coordinación con las instancias del PANI encargadas de supervisar el programa de capacitación tanto en el área técnica como administrativa.
- Dar a conocer el Programa de Capacitación Técnica a Madres Adolescentes a Nivel Nacional.
- Establecer una estrategia de planificación del programa como proceso permanente y basada en el trabajo en equipo.
- Desarrollar y ejecutar un modelo de capacitación que parta de las condiciones de las participantes; género, condición juvenil, riesgo social y vivencia de la maternidad.
- Elaborar un modelo de atracción que permita que la población captada cumpla con el perfil de beneficiarias del proyecto.
- Planificar y ejecutar un proceso para orientar a la población captada en el proceso de selección de las opciones técnicas en áreas no tradicionales según sus aptitudes y preferencias personales.
- Sensibilizar y capacitar al equipo docente para el uso de metodología participativa y para que establezcan una relación con las estudiantes bajo el parámetro de entendimiento y respecto de sus condiciones.
- Brindar un espacio de Asesoría Psicoeducativa a las jóvenes participantes del Programa de Capacitación Técnica orientado a favorecer su permanencia dentro del Programa.

- Evaluar de forma permanente todos los componentes del Programa de Capacitación Técnica a Madres adolescentes con el fin de generar las mejoras necesarias durante el proceso de su ejecución.
 - Sistematizar todos los componentes técnicos del Proyecto.
 - Promover habilidades en las jóvenes que les permitan desarrollarse en área técnica y tener una noción para emprender unidades productivas.
 - Ofrecer un sistema de becas que permita un acceso y permanencia real en el proceso de capacitación.
 - Desarrollar un modelo de atención a las hijas e hijos de las madres adolescentes participantes en el Programa de Capacitación Técnica que requieran del servicio de cuidado.
1. Revisión de literatura: Elabore una revisión de literatura que sirva de marco teórico al problema estudiado en el proyecto o actividad. En esta revisión bibliográfica debe hacerse especial referencia a aquellos factores o variables que fueron considerados en el estudio.

Materiales y métodos

El Programa de Equidad de Género ha establecido un modelo de capacitación técnica basado en las experiencias previas del proyecto de capacitación técnica a mujeres jóvenes en áreas no tradicionales desarrollado desde 1998. Este modelo pretende trascender la capacitación técnica en sí, partiendo de un modelo de atención integral que responda a las condiciones de la población.

El modelo contempla cuatro etapas: 1) capacitación a docentes; 2) proceso de captación e inducción de las estudiantes; 3) capacitación técnica, que incluye varios componentes: área académica, permanencia (integrada por asesoría psicoeducativa y evaluación permanente), administración de becas (apoyo socioeconómico) y taller infantil; y 4) emprendedoras. Durante el proceso interactúan seis tipos de agentes: mujeres adolescentes, equipo técnico del PEG, docentes, familias, comunidades, organizaciones no gubernamentales y sector privado.

El Programa de Capacitación Técnica promueve una mayor participación de las mujeres en campos no tradicionales por medio de acciones afirmativas. Las perspectivas y puntos de vista de las personas cambian cuando participan en acciones concretas. El Programa de Capacitación Técnica a adolescentes madres y/o embarazadas en riesgo social hace posible que el personal del ITCR se sensibilice en torno a la necesidad de promover cambios en los contenidos y en las orientaciones de la currícula de las opciones tecnológicas, por medio de experiencias con nuevas poblaciones, ausentes o en número reducido en la matrícula ordinaria de la institución.

La reflexión sobre el tipo de capacitación que se puede fomentar por parte de una institución como el ITCR, exige atender cuatro aspectos:

- La perspectiva de género como eje central para un acceso equitativo a la oferta técnica y tecnológica
- El marco conceptual y programático del Programa de Equidad de Género
- La capacidad instalada del ITCR
- Las características de la población meta y el contacto con la problemática de las comunidades.

En vista de los bajos niveles de escolaridad de un número importante de las participantes, la capacitación se realiza a partir de tres niveles de aprendizaje:

- *Básico.* Entrarían jóvenes de bajo nivel de escolaridad y promueve conocimientos básicos de nivelación que le permitirán ya sea continuar en el campo inicial en el que se matricularon o avanzar en otro.
- *Intermedio.* Entrarían jóvenes del nivel básico o con cierta escolaridad que permita que puedan entrar a un nivel más avanzado en alguna área.
- *Avanzado.* Entrarían jóvenes que provienen del nivel intermedio o tienen una formación que les permite obtener un título de técnica.

El Programa de Capacitación Técnica está compuesto por cuatro componentes pero a continuación se detalla tres ya que el componente técnico se detalló anteriormente con los niveles:

1. **Captación y proceso de inserción de las jóvenes al Programa.** El convenio establece que el Programa debía captar alrededor de 1008 jóvenes beneficiarias, identificadas a través de organizaciones ligadas al Programa Construyendo Oportunidades del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). En la práctica la captación se realizó también a través de contactos con el Hospital de las Mujeres, los servicios de maternidad de los hospitales de Cartago y San José, los departamentos de orientación de diversos colegios y medios de comunicación, principalmente programas de radio. El Programa capta 1034 jóvenes.

El proceso de inserción, desde el modelo de capacitación técnica del ITCR, incluye elementos de motivación, información, apoyo psicológico, eliminación de barreras sociales por escoger una opción técnica comúnmente identificada para los hombres y orientación vocacional. El objetivo de este proceso de inserción es que las jóvenes obtengan la información necesaria para la elección de la opción técnica, que se ubiquen en las instalaciones del ITCR, planteen desde el inicio sus necesidades como mujeres jóvenes madres y desarrollen lazos de amistad y solidaridad entre ellas.

2. **Permanencia.** El modelo de capacitación técnica del ITCR tiene componentes dirigidos a lograr una permanencia real de las adolescentes durante todo el proceso. Las jóvenes participantes están en situación de pobreza, lo que las ubica como población en riesgo social; sin embargo, el Primer Informe Técnico y Financiero (2001) identifica además

otros factores que han ayudado a ampliar los criterios de definición de esta condición de riesgo social. Entre los factores adicionales se han identificado:

- La posición de marginación social
- Situaciones de deserción del sistema formal de educación
- Vivencia de la maternidad
- Estado de embarazo
- Violencia doméstica
- Ausencia del padre del bebé
- Nivel de escolaridad
- Analfabetización en las familias
- Distancia entre el ITCR y el lugar de residencia de la adolescente.

Las acciones realizadas para lograr la permanencia de las adolescentes en el Programa son las siguientes:

3.1 Proceso de inducción. En este proceso se abordan tres temas: Las mujeres jóvenes y la maternidad, las experiencias individuales en procesos educativos previos y las opciones educativas brindadas por el ITCR. Se utiliza metodología participativa y perspectiva género-sensitiva.

3.2 Capacitación y coordinación con el equipo docente. Se elaboró una guía inicial para el equipo docente. Además se estableció un proceso de comunicación con las personas encargadas de las áreas técnicas de cada una de las opciones de la oferta académica para los procedimientos en las áreas administrativas y técnicas. Se han realizado observaciones de los cursos para evaluar el desarrollo metodológico de las clases y realizar devoluciones específicas al equipo docente, que hagan posible introducir los cambios necesarios. El personal administrativo y técnico del PEG mantiene comunicación permanente con el equipo docente para la detección de situaciones especiales en lo académico y en el desarrollo psicoafectivo de las participantes.

3.3 Elaboración de material didáctico. El PEG ha elaborado módulos de capacitación en el área de computación, que responden al perfil de las estudiantes. También se elaboró un módulo para Emprendedoras, utilizando el enfoque de género y metodología participativa.

3.4 Sistema de becas. Las jóvenes reciben becas para alimentación, transporte y material didáctico durante todo el proceso. Además, se ofrece el espacio del taller infantil para el cuidado de hijos e hijas de las participantes durante la capacitación.

3.5 Atención psicológica. Se ha elaborado un plan de acompañamiento psicoeducativo durante todo el proceso. Este ha permitido atender las demandas y necesidades de un porcentaje importante de la población. Otro elemento importante fue la construcción de una guardería que permitió atender una población importante de los hijos e hijas de las jóvenes que recibieron la capacitación técnica.

3. **Evaluación y Seguimiento.** Este componente ha sido prioritario, ya que uno de los objetivos del PEG es brindar un espacio de análisis, discusión, decisión y apoyo tendiente a la búsqueda y consolidación de la equidad entre los géneros dentro del quehacer de la ciencia y la tecnología. El PEG se propone fomentar áreas de investigación y extensión en asuntos de género, por lo que es esencial el desarrollo de un componente que permita hacer una lectura del proceso de Capacitación Técnica desde la perspectiva de los sectores involucrados.

Este componente de evaluación y seguimiento intenta recuperar la experiencia de las jóvenes que han sido capacitadas, del sector docente, de otros departamentos dentro del ITCR, así como la visión de las ONG y otras instancias externas que han estado cercanas al proceso desde sus inicios. Se ha recurrido a abrir espacios de escucha de los sectores involucrados, para identificar las fortalezas del modelo e implementar trabajo efectivo sobre las debilidades señaladas. Esto ha devenido en el fortalecimiento de los servicios ofrecidos a las jóvenes, que son valorados por ellas como aspectos importantes para su permanencia dentro de las capacitaciones.

El componente de evaluación y seguimiento consta del análisis de tres ejes:

Eje 1: Proceso actual

El análisis que surge de este eje da cuenta de las vivencias cotidianas de las jóvenes, del sector docente, técnico y administrativo del PEG y de otras instancias involucradas en el Programa.

Eje 2: Proceso de deserción

Se propone el análisis del fenómeno de la deserción, entendida ésta no sólo como el hecho de suspender la asistencia a clases, sino como un proceso en el que intervienen diferentes factores que limitan, en alguna medida, la permanencia de las jóvenes en las capacitaciones.

Eje 3: Evaluación del impacto

Este eje intenta abordar aquellos elementos que durante la capacitación técnica y después de finalizada la misma, propician cambios positivos en la cotidianidad de las jóvenes y en sus posibilidades de seguir estudiando y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la capacitación técnica.

Para la realización de la evaluación y seguimiento del Programa de Capacitación Técnica se han tomado en cuenta las diferentes etapas por las que ha atravesado el Programa desde 1998. Se han confeccionado instrumentos de investigación que intentan explorar las experiencias de los sectores involucrados en el proceso.

Resultados y discusión:

El Programa del PEG ha trabajado sistemáticamente para identificar los elementos que han favorecido o han obstaculizado la permanencia de las jóvenes en el proceso educativo. En este sentido las evaluaciones continuas y la evaluación externa realizada previamente han sido de particular relevancia. Algunas de las medidas tomadas con las becas o los materiales pedagógicos responden a esas evaluaciones. Las apreciaciones de las y los docentes y sus recomendaciones han sido también fundamentales.

Se desarrolló un sistema de mecanismos de apoyo en el campo educativo, como la realización de centros y el establecimiento de horas de consulta, con el fin de minimizar los obstáculos en este sentido. El cuerpo docente, por su parte, estuvo en general dispuesto a trabajar más con las estudiantes con dudas o dificultades.

Los servicios y las becas han actuado también como factores estimulantes en campos que no son académicos, pero que han creado mejores condiciones para el proceso educativo. Estos apoyos han sido decisivos para la gran mayoría de las jóvenes (76%), que sin ellos no hubieran podido participar en el Programa, o las hubiera requerido un esfuerzo económico excesivo para sus posibilidades.

Por otra parte, el Programa ha destinado importantes esfuerzos a realizar una detección temprana de dificultades, y a apoyar a las jóvenes que las pudieran vivir, entendiendo que hay múltiples factores en la vida de estas jóvenes que las empujan a dejar la capacitación que no son necesariamente de carácter académico ni económico. En este sentido, por ejemplo, el PEG realizó un esfuerzo por apoyar a las jóvenes frente a problemas enfrentados en su entorno familiar, como la resistencia de sus compañeros a participar en el Programa o la violencia de parte de la pareja.

Se diseñaron y pusieron en práctica una serie de mecanismos para llevar control muy cercano de la asistencia, identificar con las jóvenes que faltaban a alguna clase o prueba, y retomar contacto con ellas con la intención de animarlas a continuar, y si era del caso, brindarles un apoyo particular.

Este sistema de alerta fue una tarea inesperada e ingente, asumida como recargo por todo el equipo ejecutor del programa. La falta de recursos y de especialización en estas actividades, en ocasiones no permitió lograr la atención personalizada y cuidadosa que se proponía. En esta misma dirección apunta la presión del tiempo, que no le permite al Programa dar muchas oportunidades a las jóvenes de recuperar el trabajo rezagado.

En este sentido las posibilidades de apoyar a las jóvenes son más amplias y quizás simples de lo que pueda pensarse, dado que el PEG ya tiene identificados los principales obstáculos y ha previsto exitosamente la forma de enfrentarlos. El hecho de que la gran mayoría de las jóvenes que en algún momento pensó en dejar la capacitación y finalmente no lo hizo, haya señalado que lo fundamental para continuar fue su propia decisión, indica que lo que estas jóvenes necesitan se encuentra más en el campo del acompañamiento solidario, y no en el del control o las ayudas materiales.

Proyectos de extensión, estime el impacto logrado en los y las beneficiarias

El Programa de Capacitación del PEG-ITCR no incluyó un componente explícito de fortalecimiento personal, pues se esperaba que esta área fuera asumida por organizaciones privadas e instituciones públicas dentro del Programa “Creciendo Juntas”. Sin embargo, la experiencia en el ITCR les ha permitido a las jóvenes fortalecer algunos aspectos que inciden sobre sus capacidades y posibilidades para decidir sobre sus vidas, ejecutar sus proyectos, disfrutar de sus derechos, fortalecer su autoimagen, y apropiarse de los recursos sociales materiales y simbólicos.

En este sentido el PEG conscientemente ha promovido la apropiación material y simbólica de estas jóvenes de un espacio que anteriormente no consideraban suyo. Por otra parte, el hecho de tener una experiencia académica exitosa en una Universidad, el demostrarse a ellas mismas y a otras personas que tienen capacidad para hacerlo, es motivo de satisfacción personal y orgullo para estas jóvenes y de reconocimiento en el medio social en el que se desenvuelven.

Resultados directos de esta experiencia es que las jóvenes se sienten más seguras que antes en ellas mismas, y que consideran a las mujeres en general, y a ellas mismas en particular, totalmente capaces de desempeñarse en áreas técnicas tradicionalmente asignadas a los hombres, lo que con anterioridad no todas pensaban. Esto representa un cambio positivo en la percepción que tenían de ellas mismas y de las mujeres.

Y si bien la capacitación técnica ha ampliado sus posibilidades laborales y su capacidad de generar ingresos, las jóvenes destacan por encima de estos aspectos materiales el crecimiento personal que han tenido compartiendo con sus pares en un ambiente en el que son apreciadas, valoradas y respetadas. Este aspecto es particularmente significativo porque para muchas representó romper con la dinámica de cuestionamiento, sanción y aislamiento que vivían, para rescatarse como personas y como jóvenes sujetas de derechos.

No es competencia del PEG abordar aspectos que son de fundamental importancia para que las jóvenes puedan tomar cada vez más las riendas de sus vidas, como son los legales en relación a paternidad y pensiones alimentarias, o los relacionados con la planificación.

Por atrasos en el inicio del Programa éste comenzó cuando ya muchas jóvenes habían concluido la relación con las organizaciones e instituciones con las que participaron en “Creciendo Juntas”, con lo que muchos de estos aspectos tampoco fueron abordados durante la experiencia de capacitación desde otros espacios de acompañamiento. Esta carencia impidió generar procesos sinérgicos que hubieran multiplicado los efectos empoderantes del Programa de Capacitación.

Conclusiones y recomendaciones:

Un balance general de los objetivos del proyecto permite dar cuenta de los resultados finales del período 2003-2004.

- 1- En lo que respecta al propósito de mantener una coordinación permanente con diversas instancias del PANI, debe señalarse que en este proyecto se notó una ausencia significativa en cuanto al seguimiento que la gerencia técnica había establecido en proyectos anteriores. Sin embargo se dio un acompañamiento inicial de carácter evaluativo de parte de dos funcionarios del departamento en planificación, quienes además se hicieron presentes en las graduaciones y la presentación de la evaluación de impacto. Lamentablemente, esta presencia no fue continua considerando que no tuvieron acceso a la observación de las áreas más importantes del proyecto. Este vacío pudo haberse llenado un poco a través de la comunicación periódica con la coordinadora del proyecto y de la revisión de algunos de los informes cuatrimestrales. Por otra parte, aunque el PANI demandó que se establecieran contactos con oficinas regionales para dar a conocer el proyecto, fue difícil realizar esta labor principalmente por el recargo de funciones del personal técnico y administrativo del programa y en otros casos por falta de apertura de algunas de estas oficinas.
- 2- Se tenía también como objetivo la proyección del programa en el ámbito nacional. Esto se cubre a partir de los contactos que se establecen con programas y organizaciones que trabajan con la población en los momentos de captación de las jóvenes. No obstante, se ha participado en los Congresos de Investigación y Extensión de la VIE, en procesos de inducción de personal, en eventos externos donde el PEG participa y en la divulgación en medios de comunicación: prensa y radio.
- 3- Puede afirmarse que se cumple plenamente con la estrategia de planificación permanente del programa y la priorización del trabajo en equipo, esta fue una constante durante todo el desarrollo del programa.
- 4- El desarrollo de la capacitación técnica parte de la ubicación de las condiciones reales de las participantes. A través de las áreas de atención, de capacitación al equipo docente, de los servicios y becas brindados se toma en cuenta la condición de género condición juvenil, riesgo social y vivencia de la maternidad. Algunas de las deficiencias en ese sentido no responden a la concepción de la población sino a

limitaciones relacionadas con los pocos recursos humanos con que se contaba en relación con la demanda de la población.

- 5- Todas las estudiantes captadas cumplían con el perfil establecido en el convenio para las beneficiarias del proyecto: ser madres, adolescentes, menores de 18 años a la fecha de inicio y vivir en condición de riesgo social.
- 6- Durante las matrículas se ofrece una oferta técnica respetando las opciones elegidas por las participantes. Todas las que eligen computación e inglés llevan el curso elegido. En cuanto a los cursos de niveles técnicos se trabajó con un proceso de inserción especial para orientar a las jóvenes de acuerdo con su aptitud y criterio de elección. En el componente de la zona norte solamente se ofrece el área de computación porque son muy pocas las jóvenes (no más de 5) las que inicialmente quieren estar en este curso.
- 7- Todas las observaciones y evaluaciones demuestran que las jóvenes evalúan de forma muy positiva la relación que establecieron y el trato que recibieron de parte del equipo docente. Esto se relaciona con los procesos de capacitación y sensibilización implementados por el programa .
- 8- Aunque se brinda un espacio de asesoría psicoeducativa a las participantes es muy limitado el recurso humano asignado a esta área en relación con la demanda. Esto afecta no solo el número total en deserción sino la permanencia de las jóvenes en todos los módulos de computación. Sin embargo el servicio que se brindó a pesar de esta limitación fue valorado muy positivamente por las participantes.
- 9- El otro componente del área de permanencia fue el de Evaluación que es un eje central del programa y que logró sus objetivos con la misma limitación de recurso humano presentada en el área psicoeducativa. Por esta razón quedaron pendientes las sistematizaciones de algunas de las evaluaciones finales de la segunda etapa.
- 10- En este período no se logra concretar el desarrollo del área de emprendedoras, ya que se encuentra una limitación presupuestaria importante para lograrlo. Se debe considerar en este sentido que el proyecto se desarrolla con la misma cantidad de dinero por joven establecida tres años antes en la primera etapa de desarrollo del convenio. Para futuros proyectos esto debe cambiar para lograr cumplir con todos los objetivos.
- 11- Todas las becas propuestas al inicio del programa fueron otorgadas a las estudiantes, en igualdad de condiciones.
- 12- El servicio de atención en a guardería infantil fue permanente y muy bien valorado por las jóvenes participantes. Sin embargo se presenta también en esta área una deficiencia de recurso humano, ya que la demanda era muy alta.
- 13- Tal y como se observa en los cuadros y anexos comprendidos en este informe se cumple con la meta establecida en el convenio, sin embargo se pueden observar las deficiencias provocadas por la falta de recursos para dar seguimiento a las jóvenes que por ejemplo no logran pasar algunos de los módulos de computación.

Quedan pendientes además algunos gastos para el seguimiento de las 5 jóvenes que están terminando los cursos técnicos de mantenimiento de computadoras y Diseño Gráfico, lo único que se contempla son los gastos de matrícula y de transporte y pago e guardería, pero no se logra cubrir un seguimiento en el resto de las áreas de proyecto. Esto responde al hecho de que el proyecto se concibe de forma anual pero la realidad de las jóvenes y los períodos académicos establecidos no cumplen ese requisito.

Aportes y alcances:

Después de la experiencia en el Programa, el nivel de ocupación de las participantes casi se duplicó, pasando a ser de **23.3% a 45.6%**. Sin embargo, sus trabajos pocas veces están relacionados con el área en que se capacitaron. Los empleos logrados en el campo en que se formaron, por otra parte, tampoco han sido muy estables, característica que comparten todos los trabajos de mujeres jóvenes en general.

La formación en áreas de computación y de administración de empresas, que incluyen a la gran mayoría de las participantes en el Programa, le dan versatilidad en el tipo de trabajo que pueden desempeñar. Así mismo les da la oportunidad a las jóvenes de trabajar ocasionalmente. Para las que tienen recursos, esta capacitación les permite trabajar en la casa, lo que para muchas es más viable que buscar o conseguir un empleo fijo, además de que las ayuda a compatibilizar la generación de ingresos con el cuidado de sus hijos e hijas.

Por otra parte, los salarios promedios han aumentado en un 83%, sobre todo entre quienes trabajan en las áreas en las que se capacitaron que logran un salario promedio 29% más alto que el resto. Un resultado importante, en este sentido, es que ha disminuido sensiblemente el número de jóvenes que trabajaban sin percibir ninguna remuneración, lo que representa un mayor reconocimiento de que su trabajo es realmente un trabajo.

Este resultado limitado, aunque positivo, del Programa en relación a la empleabilidad no es de extrañar, ya que la capacitación, por si misma, no puede romper las numerosas barreras que las mujeres encuentran para acceder al empleo, máxime si se trata jóvenes y trabajando en áreas técnicas. Puede concluirse que la formación en el ITCR ha ampliado la gama de recursos que tienen para generar ingresos, y que lo están haciendo, aunque no las ha permitido, en general, salir de la informalidad o la temporalidad laboral.

Haga sugerencias sobre aspectos del problema no tratados en este trabajo y sobre proyectos futuros que podrían desprenderse del mismo.

Bibliografía

1. Anker, R. “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. En Revista Internacional del Trabajo. 116,3. (otoño 1997).
2. Brenes, Irene. Barreras en el acceso a la oferta educativa del ITCR: la perspectiva de las estudiantes. Cartago: Instituto Tecnológico de Costa Rica. Programa de Equidad de Género: 1998.
3. Camacho G. Rosalía: Talleres para la identificación de Sesgos de Género en la Oferta Educativa del ITCR. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Programa de Equidad de Género: 1998.
4. Carcedo Cabañas Ana. Evaluación del Impacto de la Capacitación Técnica realizada por el PEG-ITCR, con adolescentes Madres o Embarazadas en Riesgo Social. CEFEMINA. Período 2002-2003.
5. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer. Universidad de Costa Rica. Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres. Costa Rica, 2003. Sin Publicar.
6. Estado de la Nación. Informe 8. Costa Rica, 2002.
7. Estado de la Nación. Informe 9. Costa Rica, 2003.
8. Guillén Sánchez, Edgar: Detección de Sesgos pro género en la prueba de Aptitud Académica. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Programa de Equidad de Género. Diciembre 1998.
9. Instituto Nacional de las Mujeres. Informe Institucional INAMU. Costa Rica. Setiembre 2001.
10. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Programa de Equidad de Género. Primer Informe Técnico y Financiero del Proyecto “Capacitación Técnica a Mujeres Adolescentes Madres y/o Embarazadas en Situación de Riesgo Social”, 2001.
11. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Programa de Equidad de Género. Informe Final Técnico y Financiero del Proyecto “Capacitación Técnica a Mujeres Adolescentes Madres y/o Embarazadas en Situación de Riesgo Social”, 2002.
12. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Programa de Equidad de Género. Informe del Componente de Evaluación y Seguimiento. Julio 2002.
13. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Programa de Equidad de Género. Capacitación Técnica para Madres Adolescentes. Módulo de Inducción.

14. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Instituto Nacional de las Mujeres. Plan de Acción: Institucionalización de la perspectiva de género en el Instituto Tecnológico de Costa Rica. 1999.
15. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
16. Oficina Internacional del Trabajo. 2003.
17. Obando M. Ana Elena: Evaluación sobre Proyecto de Capacitación Técnica a Mujeres Adolescentes. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Programa de Equidad de Género: 1999.
18. Ramellini Centella Teresita. Evaluación del Impacto de la Capacitación Técnica realizada por el PEG-ITCR, con adolescentes Madres o Embarazadas en Riesgo Social. CEFEMINA. Período 2002-2003.
19. Rivera y Ceciliano, 2004.

CUMPLIMIENTO Y RESULTADOS

Cumplimiento de objetivos:

OBJETIVO	CUMPLIMIENTO
Establecer un proceso permanente de coordinación con las instancias del PANI encargadas de supervisar el programa de capacitación tanto en el área técnica como administrativa.	Se cumplieron con todos los informes técnicos y financieros y además se realizó la evaluación que fue un requerimiento del PANI y una necesidad del Programa de Equidad de Género. Se cumplió con los objetivos, las metas y el presupuesto otorgado.
Dar a conocer el Programa de Capacitación Técnica a Madres Adolescentes a Nivel Nacional.	Se trabajaron diferentes formas divulgarlos: folletos, participación en ferias. Los registros de las adolescentes ha permitido que sean objeto de estudio de carreras como: psicología, educación de la Universidad de Costa Rica.
Establecer una estrategia de planificación del programa como proceso permanente y basada en el trabajo en equipo.	El proyecto deja un modelo y una metodología replicable que favorece poblaciones con riesgo social que son excluidas del sistema formal. Este es base para poder cubrir otras poblaciones como la indígenas donde se esta presentando otro proyecto, utilizando el modelo y la metodología de este proyecto.
Desarrollar y ejecutar un modelo de capacitación que parta de las condiciones de las participantes; género, condición juvenil, riesgo social y vivencia de la maternidad.	El modelo de capacitación que por cuarta vez se aplica a la población de mujeres adolescentes y jóvenes en riesgo social ha posibilitado ajustarse a sus necesidades y ser base para aplicar con otras poblaciones como mujeres adultas y mujeres indígenas.
Elaborar un modelo de atracción que permita que la población captada cumpla con el perfil de beneficiarias del proyecto.	Se logró captar la población esperada y además posibilitar tener una publicación con la metodología.
Planificar y ejecutar un proceso para orientar a la población captada en el proceso de selección de las opciones técnicas en áreas no tradicionales según sus aptitudes y preferencias personales.	Se logró en tanto los grados de graduación fueron alto porque ellas estaban en las opciones deseadas.
Sensibilizar y capacitar al equipo docente para el uso de metodología participativa y para que establezcan una relación con las estudiantes bajo el parámetro de entendimiento y respecto de sus condiciones.	Se aplicaron dos evaluaciones a los y las profesores con el fin de valorar la metodología aplicada y fue con resultados positivos por parte de las estudiantes.
Brindar un espacio de Asesoría Psicoeducativa a las jóvenes participantes del Programa de Capacitación Técnica orientado a favorecer su permanencia dentro del Programa.	La asesoría fue parte del proceso y utilizada por las estudiantes en forma constante y permanente, lo que garantizo parte de la permanencia de ellas en la capacitación
Evaluar de forma permanente todos los componentes del Programa de Capacitación Técnica a Madres adolescentes con el fin de generar las mejoras necesarias durante el proceso de su ejecución.	Se realizó una evaluación del proyecto de capacitación anterior que permitió mejorar muchas de las acciones que se han realizado en este proyecto

OBJETIVO	CUMPLIMIENTO
Sistematizar todos los componentes técnicos del Proyecto.	Existe no solo el informe sino también en forma digital la experiencia que evidencia no solo el modelo sino también la metodología. Tenemos un CD que presenta el modelo y los resultados.
Promover habilidades en las jóvenes que les permitan desarrollarse en área técnica y tener una noción para emprender unidades productivas.	En esta ocasión fue la parte técnica y no emprendedora. Sin embargo, se logro que mayor cantidad de adolescentes entraran al nivel de técnicos que garantiza una mayor empleabilidad.
Ofrecer un sistema de becas que permita un acceso y permanencia real en el proceso de capacitación.	El sistema de beca es para todas, los libros, el transporte, los materiales que requieren, la alimentación y en este sentido, fue clave para fortalecer la permanencia.
Desarrollar un modelo de atención a las hijas e hijos de las madres adolescentes participantes en el Programa de Capacitación Técnica que requieran del servicio de cuidado.	Este es un servicio parte del proceso de capacitación que permitió también aportar en la permanencia. Es vital para una población de madres adolescentes.

Limitaciones y problemas encontrados:

- 1- En lo que respecta al propósito de mantener una coordinación permanente con diversas instancias del PANI, debe señalarse que en este proyecto se notó una ausencia significativa en cuanto al seguimiento que la gerencia técnica había establecido en proyectos anteriores. Sin embargo se dio un acompañamiento inicial de carácter evaluativo de parte de dos funcionarios del departamento en planificación, quienes además se hicieron presentes en las graduaciones y la presentación de la evaluación de impacto. Lamentablemente, esta presencia no fue continua considerando que no tuvieron acceso a la observación de las áreas más importantes del proyecto. Este vacío pudo haberse llenado un poco a través de la comunicación periódica con la coordinadora del proyecto y de la revisión de algunos de los informes cuatrimestrales. Por otra parte, aunque el PANI demandó que se establecieran contactos con oficinas regionales para dar a conocer el proyecto, fue difícil realizar esta labor principalmente por el recargo de funciones del personal técnico y administrativo del programa y en otros casos por falta de apertura de algunas de estas oficinas.

- 2- Aunque se brinda un espacio de asesoría psicoeducativa a las participantes es muy limitado el recurso humano asignado a esta área en relación con la demanda. Esto afecta no solo el número total en deserción sino la permanencia de las jóvenes en todos los módulos de computación. Sin embargo el servicio que se brindó a pesar de esta limitación fue valorado muy positivamente por las participantes.

- 3- En este período no se logra concretar el desarrollo del área de emprendedoras, ya que se encuentra una limitación presupuestaria importante para lograrlo. Se debe considerar en este sentido que el proyecto se desarrolla con la misma cantidad de dinero por joven

establecida tres años antes en la primera etapa de desarrollo del convenio. Para futuros proyectos esto debe cambiar para lograr cumplir con todos los objetivos.

- 4- Quedan pendientes además algunos gastos para el seguimiento de las 5 jóvenes que están terminando los cursos técnicos de mantenimiento de computadoras y Diseño Gráfico, lo único que se contempla son los gastos de matrícula y de transporte y pago e guardería, pero no se logra cubrir un seguimiento en el resto de las áreas de proyecto. Esto responde al hecho de que el proyecto se concibe de forma anual pero la realidad de las jóvenes y los períodos académicos establecidos no cumplen ese requisito.

Observaciones generales y recomendaciones

1. **Eliminar el límite de edad de los 18 años para participantes en el Programa.** Esta es una necesidad estratégica de cualquier proyecto dirigido a las mujeres adolescentes embarazadas. Esto requiere liberar parte del Fondo para la Niñez y la Adolescencia del vínculo que actualmente tiene con el PANI, de manera que sea coherente con el espíritu que lo creó y sirva para defender los derechos y brindar oportunidades también a las adolescentes mayores de 18 años. Se requiere de un proyecto para modificar la Ley que crea ese Fondo manteniendo los objetivos, y asignando la administración de parte del Fondo a otra institución. Por tratarse de mujeres embarazadas, la institución idónea es INAMU.
2. **Ampliar la oferta educativa.** EL PEG ha desarrollado una propuesta de capacitación técnica para mujeres adolescentes exitosa, y cuenta con una gran experiencia en este campo. El impacto del Programa se ampliaría significativamente si la oferta educativa cubriera otras áreas para las que haya demanda de trabajo o particulares oportunidades empresariales. Esto requiere desarrollar investigaciones específicas para identificar esas oportunidades y desarrollar nuevos perfiles profesionales para las adolescentes.
3. **Ampliar la cobertura nacional.** El PEG ha realizado esfuerzos particulares para hacer accesible la oportunidad de capacitación técnica a las adolescentes. Las limitaciones geográficas, sin embargo limitan ese acceso a muchas adolescentes. Existen en el país diversas instituciones que cuentan con infraestructura adecuada para llevar el Programa a otras regiones fuera de la Meseta Central. El mismo ITCR cuenta con diversas sedes en las que se podría iniciar esta ampliación.
4. **Acompañamiento “desde fuera”.** EL PEG ha debido asumir en esta experiencia una parte importante de las tareas de acompañamiento personal de las jóvenes que se supone que son realizadas por otras organizaciones e instituciones dentro del Programa “Creciendo Juntas”. De hecho en otras oportunidades así ha sido.

Este acompañamiento es imprescindible para el fortalecimiento de las jóvenes y para minimizar los obstáculos que encuentran durante la capacitación. Aún cuando el PEG ha demostrado capacidad para asumir esas tareas, le ha representado asignar recursos y realizar esfuerzos en un campo que no es su especialidad.

Para garantizar este acompañamiento de las adolescentes “desde fuera”, -que es también una forma de acompañar al PEG-, se requiere asignar recursos a las organizaciones, planificar y coordinar cuidadosamente los diferentes componentes, y respetar los calendarios. Esto es una responsabilidad fundamentalmente de las instituciones estatales, IMAS y PANI, que tienen el reto de agilizar los procesos administrativos.

5. ***Establecer encadenamientos formativos con otros centros educativos.*** La experiencia formativa en el Programa estimula a muchas adolescentes a iniciar o retomar otros procesos educativos. Hasta el momento son las jóvenes las que individualmente han buscado las oportunidades para integrarse en diferentes centros. La vinculación explícita del PEG con esos centros y el establecimiento de convenios formales con ellos, permitirá multiplicar el impacto educativo del Programa. Dos instituciones son en este sentido estratégicas; el MEP, en lo que respecta a reintegrarse y concluir la Educación General Básica, y el INA en relación a ampliar y diversificar la oferta de capacitación técnica.
6. ***Impulsar la práctica laboral.*** La falta de experiencia es una gran limitación que las jóvenes graduadas de este Programa encuentran cuando buscan trabajo en el campo en el que se formaron. El ITCR opera como enlace entre sus estudiantes regulares y las empresas para que aquellos puedan realizar la práctica profesional, por lo que existe ya una experiencia en este campo, y los contactos necesarios para extender este esfuerzo a las jóvenes que se forman en el Programa. Esto requiere recursos específicos no sólo para establecer los contactos con las empresas, sino también para acompañar el proceso de las graduadas durante esa experiencia.
7. ***Trabajar con el número idóneo de participantes en cada promoción.*** El éxito de este Programa se basa en gran medida en su esfuerzo por hacerlo accesible y amigable. Un elevado número de participantes compite con la posibilidad de brindar a las jóvenes una atención de calidad, sobre todo en lo que respecta a las relaciones personales que son un eje central de este programa. El PEG tiene suficiente experiencia para determinar cuál es el número idóneo de jóvenes con el que puede trabajar dados los recursos con los que cuenta y tomando en cuenta el resto de condiciones en las que el Programa se desarrolla.
8. ***Fortalecer el PEG.*** Es claro que el Programa tiene una gran fortaleza tanto por la propuesta que ha construido como por la coherencia con la que lo ha implementado. Sin embargo, los recursos son escasos para el volumen de tareas y responsabilidades asumidas, lo que recarga al personal del PEG, le obliga a trabajar en condiciones extremas y a cada funcionaria del PEG a realizar múltiples tareas.

El fortalecimiento del PEG permitirá una mejor organización, la especialización de funciones, condiciones laborales favorables para un buen desempeño, y la continuidad del Programa. Se requiere asignar los recursos necesarios para que el PEG ejecute los Programas de capacitación en condiciones adecuadas.

9. ***Fortalecer institucionalmente el PEG y el Programa de Capacitación.*** El apoyo institucional que hasta el momento ha recibido el PEG y el Programa de Capacitación en el seno del ITCR no son suficientes para garantizar su continuidad. Dotar al PEG de recursos materiales, humanos y financieros propios le permitirá no depender de la firma de Convenios para mantener una plataforma mínima de operación, ni estar a merced del cumplimiento o incumplimiento de plazos.

10. ***Agilizar los procesos administrativos.*** Agilizar los procesos administrativos eliminaría o al menos minimizaría muchas de las dificultades experimentadas en el desarrollo del Programa. Para lograrlo se requiere tanto voluntad política como recursos apropiados. El destacar a una persona en el PANI, del nivel de una Coordinación Nacional, permitiría reunir ambas necesidades. En el futuro, y en la medida en que sea necesario coordinar con más organizaciones e instituciones, es recomendable destinar personas en cada una de ellas a agilizar los procesos administrativos, y en este caso es necesario reconocer esta función como un recurso necesario para la ejecución y buena marcha del Programa.