
Una experiencia en América Central y República Dominicana en igualdad de oportunidades para la trabajadora rural

Irene Brenes

El Proyecto RLA/89/MO1/DAN, de la OIT en conjunto con el Gobierno de Holanda, realizado en América Central y República Dominicana, es un esfuerzo dirigido a lograr el mejoramiento cualitativo de las mujeres trabajadoras rurales, bajo la propia responsabilidad de sus dirigentes y en el marco de sus organizaciones. Para esos fines se adoptó la modalidad de formación a distancia en el marco del Sistema de Formación de los Trabajadores Rurales. La autora, costarricense, educadora especializada en cuestiones de género, tuvo a su cargo, como Experta, la producción didáctica de dicho Sistema, cuya experiencia es objeto de análisis en el presente artículo.

Cerca del 50% de la población de Centroamérica y República Dominicana habita en las zonas rurales y las economías de estos países reciben una fuerte contribución de la producción agropecuaria destinada a la exportación, al consumo interno y/o a la producción para la subsistencia (IICA, 1991). No obstante, en dichas zonas persisten las desigualdades de orden social y económico que impiden a sus pobladores desarrollarse en condiciones apropiadas. Según datos de CEPAL y FLACSO, para 1990, un 63 % de la población en situación de pobreza vive en el área rural.

Un examen detallado de las condiciones de pobreza muestra que las

mujeres son las más afectadas, ya que asumen la carga de satisfacer las necesidades de sus hijos e hijas con los exigüos ingresos que perciben de quienes integran los grupos familiares, lo que provoca un deterioro notable en su calidad de vida. (Fauné, 1994 y Pérez y Pichardo, 1994).

Tomando en consideración la compleja realidad del sector rural y la situación de desventaja histórica en la que se encuentran las mujeres, la OIT con el apoyo de la Agencia Danesa para el Desarrollo (DANIDA), decidieron emprender un esfuerzo dirigido a «lograr el mejoramiento cualitativo de la formación para la mujer trabajadora rural, que permita identificar y desa-

rollar respuestas más adecuadas a sus problemas, bajo la responsabilidad de las propias dirigentas en el marco de sus respectivas organizaciones» (Proyecto OIT/DANIDA, 1991:4).

Dicho Proyecto inició sus actividades en junio de 1987 y su primera fase se realizó hasta diciembre de 1989. La población participante estuvo integrada por mujeres miembros de diez organizaciones de trabajadores(as) rurales (OTR): la Federación Campesina Cristiana Costarricense; el Consejo para el Desarrollo de la Mujer Campesina, el Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company y la Asociación de Campesinos de Honduras; la Asociación de Trabajadores del Campo, de Nicaragua; el Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company, de Panamá; y, de República Dominicana, la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas, la Federación Dominicana de Ligas Agrarias Cristianas, la Federación Nacional de Trabajadores Azucareros y la Unión Nacional Campesina. Ocho de esas organizaciones son de composición mixta y agrupan asalariados(as) agrícolas y/o trabajadores(as) por cuenta propia. El total de miembros era de 325.679 personas y un 21,6% eran mujeres (Delgado, 1993:10).

El énfasis de esta primera fase se concentró en la promoción y/o fortalecimiento de instancias femeninas en las OTR capaces de conducir la labor de organización y capacitación de las mujeres a nivel nacional. Se llevó a cabo un programa de capacitación pre-

sencial dirigido a los equipos femeninos de las organizaciones. Las capacidades desarrolladas por las dirigentas fueron potenciadas por las organizaciones, de manera que lograron impulsar una estrategia de capacitación interna que permitió crear equipos femeninos a nivel regional que se ocuparon del fomento o fortalecimiento de la organización femenina de base.

Al concluir las actividades de la primera fase del Proyecto, las organizaciones y la Misión de Evaluación Externa de la OIT concluyeron que el proceso de organización femenina estaba cobrando una dinámica propia por lo que era indispensable mantener el apoyo técnico y material de la Organización a dichos esfuerzos, para evitar que se diluyeran en el marco de las actividades de las OTR mixtas cuyos resultados habían beneficiado casi exclusivamente a la población masculina (Proyecto OIT/DANIDA, 1989).

Se logra la aprobación de una segunda fase del Proyecto que se extiende de mayo de 1991 a octubre de 1994. En este período el principal reto planteado al Proyecto OIT y a sus contrapartes es la búsqueda de una estrategia que incida en el desarrollo de competencias que las mujeres requieren para participar en proyectos de generación de ingresos o de prestación de servicios que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.

A partir de una evaluación de las estrategias de capacitación presencial

puestas en práctica por las organizaciones y de la búsqueda de otras modalidades de enseñanza que facilitaran la ampliación de la cobertura formativa y que redujera los costos de la formación, se decidió adoptar la modalidad de la educación a distancia entendida como «una modalidad educativa que permite el acto educativo mediante diferentes métodos, técnicas, estrategias y medios, en una situación en que alumnos y profesores se encuentran separados físicamente y solo se relacionan de manera presencial ocasionalmente, según sea la distancia, el número de alumnos, tipo de conocimientos que se imparte, etc.» (Maya, 1987:6).

Bajo dicha modalidad se concibió el denominado Sistema de Formación de las Trabajadoras Rurales, que bajo el lema «Cultivando la igualdad en el campo» permitió el desarrollo de competencias en las trabajadoras rurales de base, para identificar iniciativas que les permitieran enfrentarse a los problemas sociales y económicos que experimentan cotidianamente.

1. El problema de formación

El proceso de formación a impulsar por medio de la educación a distancia, debería responder a las siguientes condiciones propias del contexto de intervención:

i) La población destinataria está conformada por mujeres con capacidades básicas de lecto-escritura, que

viven en zonas rurales con un importante grado de dispersión; los servicios de transportes son deficitarios o inexistentes; poseen una alta carga de trabajo familiar que les impide trasladarse por varios días fuera de su comunidad, y sus ingresos son muy bajos y no los pueden invertir en el pago del transporte y/o alimentación que les demanda la salida de sus casas.

ii) Las mujeres están organizadas en torno de la satisfacción de sus necesidades de sobrevivencia en el caso de las trabajadoras por cuenta propia y del mejoramiento de sus condiciones de trabajo con respecto a las trabajadoras asalariadas. Los grupos a los que pertenecen se reúnen con una regularidad quincenal y llevan a cabo algunas actividades de generación de ingresos, tales como rifas, ventas de comida y otras similares, que utilizan para la realización de gestiones que les permitan atraer servicios comunales como salud, vivienda, educación, transporte y otros.

iii) En el sector campesino, las mujeres necesitan obtener ingresos adicionales, ya que la producción que realizan con la mano de obra familiar apenas permite la reposición diaria de la fuerza de trabajo. Les resulta imposible cubrir otras necesidades, como la disposición de capital para ampliar el área de cultivo o introducir tecnología, hacer el cambio de la producción hacia líneas de mayor rentabilidad y participar de la capacitación técnico-productiva, entre otras.

iv) En el sector de las asalariadas agrícolas, las mujeres requieren ganar un espacio de influencia mayor en sus organizaciones, ya que por lo general son quienes reciben menores ingresos por la división sexual del trabajo existente que les asigna tareas para las cuales la socialización de género la ha preparado y que son repetitivas, se desarrollan en condiciones de trabajo riesgosas, con baja remuneración y poca estabilidad laboral, como es el caso de las trabajadoras del empaque de bananos.

Asimismo, estas trabajadoras -al igual que las campesinas- requieren de servicios comunales de apoyo a la producción, tales como mejoramiento de las vías de comunicación, del servicio de transporte, del acceso a la educación, a la salud, a la vivienda, entre otros.

v) Las organizaciones de trabajadores(as) rurales a las que pertenecen los grupos de base en los que se organizan las mujeres cuentan con recursos económicos limitados y los utilizan en el asesoramiento de los afiliados y en la organización de acciones de presión. Para la educación destinan pocos recursos y las actividades que llevan a cabo son ocasionales, de tipo presencial y las conducen personas externas a las organizaciones que provienen de las centrales sindicales o de organismos no gubernamentales, ONG vinculados al sector agrario y social.

Dichas acciones educativas por lo general se llevan a cabo en centros de

población intermedios o en las sedes nacionales de las OTR, lo que obliga a las personas a trasladarse de sus comunidades por varios días. El costo de las actividades se incrementa, ya que deben financiarse los gastos de transporte, alimentación y hospedaje de quienes participan así como los honorarios de los profesores externos.

Cuando las actividades las financian las ONG, en la mayoría de los casos las organizaciones pierden el control sobre los contenidos, el enfoque teórico y metodológico de las acciones formativas. El aprendizaje que obtienen tiene poca aplicabilidad inmediata ya que pocas veces se consideran las necesidades particulares de formación y el contexto del que provienen quienes participan.

Esta práctica educativa de las OTR se convierte en una barrera estructural que impide la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, dadas las condiciones de vida y de trabajo en las que se desenvuelven, así como su carga de trabajo doméstico.

vi) Para lograr un nivel de influencia apropiado de las mujeres en las OTR que les permita integrar sus reivindicaciones a las agendas políticas y con ello mejorar su condición y su posición, requieren del desarrollo de competencias que les permitan:

- interpretar su condición de mujeres y trabajadoras;

- identificar sus problemas particulares y ubicarlos en el contexto de la situación del sector rural; e
- identificar y aplicar alternativas que permitan transformar una realidad que les afecta individual y colectivamente (Proyecto OIT/DANIDA, 1993:11).

vii) Las mujeres a capacitar en las once OTR contrapartes eran unos 3.700 aproximadamente. En su selección se tomó en cuenta el nivel de desarrollo organizativo alcanzado por los grupos de base. Cada OTR disponía de un equipo femenino a nivel nacional en el que estaban representadas las diferentes regiones del país en las que se ubican los grupos seleccionados.

Tomando en cuenta las condiciones antes reseñadas se determinó que técnica y políticamente lo pertinente sería adoptar un enfoque de educación abierta que parte del reconocimiento de que «todos los caminos para aprender pueden ser válidos, aceptando y validando en consecuencia los aprendizajes y experiencias previas del alumno, obtenidos en su práctica laboral y en la interacción con su ambiente social y laboral» (SENA, s.f.:11).

En este caso, la concepción de la estrategia formativa se haría reconociendo la experiencia de las mujeres como fuente de conocimiento, ubicándola en su contexto y potenciándola como base para el desarrollo o complementación de sus competencias. Esa apropiación del conocimiento se

podría materializar en la producción de contenidos a través de los diferentes medios que provee la educación a distancia.

Asimismo, se estableció que la conducción del proceso formativo tendría que estar en manos de las dirigentes de las OTR, de manera que este esfuerzo formativo fuese sostenible en sí mismo. El apoyo externo tendría un carácter puntual y estaría bajo el control de las mujeres. En las OTR de composición mixta se destacó la necesidad de lograr el apoyo de los dirigentes para que el aprendizaje que se pudiese obtener de esta experiencia, pudiese socializarse hacia el futuro en toda la organización, beneficiándose con él los afiliados y las afiliadas.

2. La construcción y aplicación del Sistema de Formación de las Trabajadoras Rurales (SFTR), un ejercicio participativo

En consonancia con la naturaleza del problema de formación identificado, la metodología que se siguió para concebir el SFTR tuvo un alto componente participativo. Un equipo integrado por dos dirigentes de cada contraparte recibieron la orientación técnica del personal del Proyecto para concebir y validar los diferentes medios formativos.

Aunque el proceso vivido no tuvo un carácter lineal, a los efectos didácticos se caracterizan los diferentes

momentos que permitieron concebir y aplicar el Sistema indicado.

A. La situación y el contexto de las trabajadoras rurales: se llevó a cabo un proceso de reflexión y sistematización sobre las condiciones existentes en el sector rural de los países y en particular de la situación de las mujeres. Se construyó una guía de análisis temático que fue discutida por todos los grupos de base femeninos de cada OTR y sus resultados fueron socializados en un Taller Nacional al que asistieron representantes de dichos grupos.

Este análisis permitió recuperar la experiencia de los grupos de mujeres y de las OTR en el desarrollo de iniciativas dirigidas a enfrentar su situación. Se encontró que la mayoría de esas iniciativas se dirigen hacia la realización de proyectos generadores de empleo e ingresos, que con pocas excepciones resultaron ser esfuerzos temporales y de muy limitada rentabilidad.

Por ello, se trataron de ubicar las dificultades encontradas en esas experiencias, así como el interés y la disponibilidad de las mujeres por capacitarse a fin de disponer de las capacidades requeridas para modificar la práctica tradicional de implementación de los denominados «proyectos productivos» financiados por las OTR y las ONG.

B. El perfil de formación de las trabajadoras rurales: teniendo en

cuenta los resultados de los Talleres, se realizó una reconstrucción del proceso que se debería impulsar para la realización de los denominados Proyectos Demostrativos de Intervención (PDI), entendidos como el conjunto de actividades organizativas, educativas y productivas que se realizan bajo la dirección de un grupo y que permiten la obtención de ingresos y/o de servicios que mejoren la situación y la posición de las trabajadoras rurales (Proyecto OIT/DANIDA, 1993).

De este modo se estableció una distancia con los denominados «proyectos productivos» cuyo único interés es obtener ingresos, desconociendo la compleja realidad de vida de las mujeres que les impide vincularse de manera sostenible a proyectos que no reconozcan su asignación de género y que le obligan a cumplir múltiples funciones y responsabilidades. Por lo tanto, un proyecto para mujeres no puede considerar sólo la dimensión laboral, sino que también debe abordar la creación de otros servicios de apoyo como son la salud, la capacitación técnica, el cuidado de los niños, la preparación de los alimentos, entre otros (Portocarrero, 1993).

El proceso a seguir para la realización de los PDI facilitó la identificación de las competencias que deberían poseer las mujeres y se integraron al perfil de formación sobre el que se sustenta el SFTR, que es comprensivo de las necesidades de las trabajadoras por cuenta propia y asalariadas.

Dicho perfil considera el desarrollo de competencias para:

- comprender y actuar sobre el medio social e institucional del sector rural;
- participar en las organizaciones de trabajadores rurales y en las instancias de negociación que permiten la obtención de los recursos para satisfacer las necesidades de la población afiliada;
- realizar planificadamente proyectos demostrativos de inversión que satisfagan las necesidades de las mujeres;
- obtener la contribución técnica y/o financiera de organismos de apoyo externo para los PDI sin perder el control del proceso;
- recuperar sistemáticamente la experiencia de organización, educación y producción para integrar los conocimientos derivados de ella a las nuevas iniciativas que impulsen.

El análisis de los contenidos derivados de estas competencias permitió establecer la temática que debería abordar el SFTR.

C. La estrategia de formación: partiendo de los recursos humanos disponibles en las organizaciones de trabajadores(as) rurales así como de sus estructuras organizativas particulares, se determinó que las dos diri-

gentes de cada OTR que estaban participando en el proceso de construcción del sistema de formación de las trabajadoras rurales, denominadas Coordinadoras Nacionales, se integrarían a un proceso de capacitación como facilitadoras.

Para ello, participaron en un Seminario-Taller Subregional orientado por el personal del Proyecto, en el cual se desarrollaron competencias didácticas como facilitadoras, tomando como contenidos la temática que tendría que incluirse en el SFTR.

En sus países las Coordinadoras Nacionales condujeron Talleres nacionales, en los cuales se construyó la estrategia particular que tendrían que seguir para desarrollar el SFTR. Se definió que los grupos que participarían en la formación a través de la modalidad a distancia tenían que reunir algunos requisitos, tales como: un nivel mínimo de experiencia organizativa, compromiso personal de las mujeres por modificar la situación que las oprime, disposición de apoyar a dos compañeras para que salgan de la comunidad a capacitarse como facilitadoras (tutoras) del grupo y compromiso de socializar lo aprendido con compañeras de otros grupos de mujeres miembros de la OTR.

Asimismo, se estableció que las Coordinadoras Nacionales capacitarían a las facilitadoras de base, en for-

ma progresiva y mediante la utilización directa de los medios didácticos que estarían a disposición del SFTR: cartillas de autoinstrucción, manuales para la facilitadora por unidad temática, audiocasetes con casos relativos a la temática de cada cartilla y rotafolios con ilustraciones de los con-

ceptos centrales abordados en las cartillas.

Se propuso estructurar los contenidos temáticos de las cartillas en cinco módulos que en el cuadro siguiente se describen junto con los casos grabados en las casetes.

Módulo A: Papel de las trabajadoras rurales en la sociedad

Cartilla	Programa grabado
1. Hablemos de la diferencia	La mujer en la casa y el hombre en la plaza
2. Mujer y sociedad	Ni se acaba ni se valora, un problema de todas
3. Mujer y trabajo	Para muestra tenemos un montón
4. Un marco legal para nuestros derechos	No dejes para mañana lo que debes hacer hoy
5. ¿Para qué nos organizamos las mujeres?	Sólo una sabe dónde le aprietan los zapatos

Módulo B: Las trabajadoras rurales y la organización

Cartilla	Programa grabado
6. El movimiento sindical y sus organizaciones	El que no sabe es como el que no ve
7. ¿Cómo nos organizamos en nuestra OTR?	Mal de muchas consuelo de ninguna
8. Nuestros derechos	A Dios rogando y con el mazo dando
9. La mujer en las OTR mixtas	Nunca es tarde cuando la dicha es buena
10. Estrategia para fortalecer la participación de las mujeres en las organizaciones	Gota a gota se hace hueco en la roca

Módulo C: Las trabajadoras rurales y los PDI

Cartilla	Programa grabado
11. ¿Qué es un Proyecto Demostrativo de Intervención?	Despacio porque precisa
12. Planifiquemos nuestro trabajo	Por la víspera se saca el día
13. La metodología de los PDI	Del dicho al hecho hay mucho trecho
14. La realización planificada de los PDI	El que mucho corre pronto para

Módulo D: El diagnóstico de un PDI

Cartilla	Programa grabado
15. ¿Qué es el diagnóstico de un PDI?	Todos los males tienen remedio pero hay que escoger primero
16. ¿Cómo se hace un diagnóstico de un PDI?	Más vale prevenir que lamentar
17. El estudio de mercado	Lo que no pasó en un año, pasó en un rato
18. El estudio técnico	Lo que mal empieza, mal puede acabar
19. El estudio financiero (primera parte)	Es mejor antes que nunca
20. El estudio financiero (segunda parte)	Estamos ganando, perdiendo o saliendo tablas
21. El estudio sociopolítico	Cuando el río suena, piedras trae

157

Módulo E: El desarrollo planificado de los PDI

Cartilla	Programa grabado
22. La formulación del PDI	Sin pies ni cabeza
23. La ejecución de un PDI	Una cosa es verlo venir y otra hablar con él
24. La evaluación de un PDI	No hay peor sorda que la que no quiere oír

D. Producción de los medios de formación: establecidos los contenidos de la formación se inició la producción de los medios, para lo cual se contó con un equipo de especialistas en los diferentes temas, quienes produjeron una versión preliminar de las cartillas. Asimismo un equipo de comunicadoras trabajó en el diseño de los guiones para los programas que se incluirían en los audiocassettes. El personal del Proyecto se encargó del diseño didáctico del material escrito y audiovisual, así como de coordinar la producción de las ilustraciones.

Se realizó un Taller Subregional en el que las Coordinadoras Nacionales trabajaron en la revisión de la versión preliminar de los medios diseñados, integraron sus recomendaciones y se editó una primera versión que fue validada por las coordinadoras en sus respectivas organizaciones.

Los resultados de esa validación fueron recogidos, analizados e integrados por el personal del proyecto a una segunda versión del material, que fue revisado en un Taller Subregional en el que participaron la Coordinadoras Nacionales de la OTR.

Se obtuvieron nuevos aportes que una vez recuperados permitieron la edición definitiva del material en marzo de 1993, que está formado por 24 cartillas de autoinstrucción que desarrollan un contenido y contienen ejercicios de verificación del aprendizaje; seis manuales para las facilitadoras:

un manual introductorio que presenta el sistema y su funcionamiento y un manual por módulo temático que sugiere actividades que pueden realizar las facilitadoras para conducir las sesiones de trabajo en las que se aplica lo aprendido; seis casetes en los que se incluye la grabación de dramatizaciones de un caso por cada cartilla, que permite ejercitar el aprendizaje individual y un juego de láminas ilustradas por cada cartilla que expresan los conceptos centrales estudiados.

E. Aplicación del SFTR: el conjunto de las OTR ubicaron un total de 182 grupos de base para participar en la formación a distancia, en cada grupo se seleccionaron dos mujeres que se formaron como facilitadoras en un proceso conducido por las Coordinadoras Nacionales.

Con algunas diferencias menores entre los países/OTR, la aplicación del SFTR se inició con la *capacitación de las facilitadoras* que se hizo mediante la combinación de actividades de estudio individual del material didáctico en sus casas con Talleres en los que se ponían en práctica las actividades sugeridas a la facilitadora para cada cartilla y que permiten la aplicación de lo aprendido a través del estudio individual.

Los Talleres se llevaron a cabo por módulo temático y su duración promedio fue de tres días. Se realizaron en locales de grupos afiliados a las OTR y cada grupo de base aportó

los gastos de sus facilitadoras, lo cual redujo sensiblemente el costo de estos eventos y les permitió asumir la responsabilidad sobre el proceso. El material didáctico fue aportado por el Proyecto OIT.

Las facilitadoras de cada grupo se encargaron de distribuir las cartillas para el *estudio individual* entre sus compañeras y como habitan en la misma comunidad, asumieron la responsabilidad de tutoras manteniéndose a su disposición para esclarecer cualesquier duda o ampliar información sobre ellas.

El estudio individual de las cartillas permitió que cada participante pudiese controlar su ritmo de aprendizaje, ajustar su horario de estudio a las posibilidades que le permitían sus actividades diarias.

Con una frecuencia semanal o quincenal las miembros de los grupos se reunieron para participar en las *sesiones de trabajo* que conducían las facilitadoras, en las cuales se realizan actividades para aplicar lo aprendido en el estudio de las cartillas. Así por ejemplo, cuando los grupos han estudiado la cartilla sobre el estudio de mercado de un PDI, una de las actividades que se sugiere realizar en el manual de la facilitadora es la organización del grupo para que lleve a cabo el estudio de mercado de la idea de proyecto que quieran poner en práctica para satisfacer sus necesidades.

Con una periodicidad mensual las facilitadoras recibieron la *visita de las coordinadoras nacionales* quienes observaron su desempeño y les hicieron recomendaciones dirigidas a mejorar la calidad de su trabajo. Asimismo, este proceso de acompañamiento permitió identificar otras necesidades de capacitación complementarias que enfrentaban las facilitadoras y que se resolvieron en las Talleres.

Los manuales de la facilitadora sugieren algunas actividades que se recomienda que sean adaptadas a las necesidades particulares de los grupos, por ello gracias a la iniciativa de las facilitadoras o de los grupos se incluyeron otras actividades complementarias como fueron la realización de entrevistas con personas que dominan los temas estudiados, por ejemplo asesoras(es) legales, técnicas(os) en actividades productivas específicas, entre otros. También se realizaron visitas guiadas a grupos o empresas que realizaban actividades productivas similares a las que querían emprender los grupos.

Esta flexibilidad y posibilidades de enriquecimiento a la propuesta didáctica que otorga la modalidad de educación a distancia fue ampliamente potenciada por las facilitadoras recurriéndose a una diversidad de medios y materiales existentes en los países que aseguraron la adaptación a las características particulares de las mujeres participantes confirmándose

la obtención de un aprendizaje de utilización inmediata y por lo tanto duradero.

Cerca de un 80 % de los grupos participantes han puesto en ejecución PDI de producción de bienes como son: cultivo de plátano, granos básicos, cría, engorde de cerdos y procesamiento de carne de cerdo, comercialización y procesamiento de tomate, venta de artículos escolares, hogares escuela para atención de niñas(os), comedores comunales, entre otros.

Los grupos que no tienen proyectos en ejecución han encontrado dificultades para obtener el crédito necesario para la instalación de los mismos. A pesar de que el Proyecto OIT donó 27.000 dólares como recursos semilla para la instalación de un Fondo Rotatorio administrado por las instancias femeninas de las OTR, para el financiamiento de proyectos las necesidades de los grupos son mayores que los recursos disponibles. Por lo tanto, han recurrido a recursos nacionales pero en algunos casos han encontrado limitaciones en las fuentes de financiamiento, a veces por los requisitos que solicitan o por los altos intereses que cobran.

G. Evaluación y sistematización del proceso: la aplicación inmediata de lo aprendido permitió realizar una verificación permanente del aprendizaje y agregar las actividades complementarias que aseguraran dicho proceso.

Se utilizaron diversos instrumentos para sistematizar el proceso tales como una memoria del grupo en el que se anotaron las impresiones de las participantes en cada sesión de trabajo, un diario de la facilitadora en el que se llevó un registro del programa de las sesiones de trabajo y sus impresiones sobre el aprendizaje grupal, individual y las propuestas para las futuras sesiones. Las Coordinadoras Nacionales prepararon informes de los Talleres de formación de las facilitadoras así como de las visitas de supervisión que realizaron a los grupos/facilitadoras involucrados.

Anualmente se llevaron a cabo Talleres de evaluación que contaron con la participación de representantes de la dirigencia de la OTR, de los equipos de mujeres y de los grupos de base, en los que se socializaron los resultados del proceso y se brindaron recomendaciones sobre las acciones a impulsar para la diseminación del SFTR hacia otras regiones o grupos de la OTR.

3. Resultados obtenidos y aportes derivados de la experiencia de aplicación del Sistema de Formación de las Trabajadoras Rurales (SFTR)

Con la expresión «yo ya no soy la misma de antes», una compañera de un grupo de base participante en el SFTR ejemplificaba su aprendizaje (Proyecto OIT/DANIDA, 1994, op.cit.). Reconoció la importante con-

tribución que brinda a su familia, a su comunidad y a la economía dominicana. Destacó el valor de la organización social en la satisfacción de las necesidades de las mujeres, como un espacio en el que se sienten más seguras y desde el que es posible incidir en los niveles de decisión política para obtener recursos que les permitan participar en condiciones más dignas en la producción de la riqueza nacional. Brindó una descripción del proceso que su grupo ha seguido para identificar las ideas de proyecto de botiquín comunal y de producción de leche y carne de res que tienen en operación.

Relató los momentos difíciles que vivió cuando no podía hacer la suma de la estimación de ingresos y egresos del estudio financiero del PDI, por su baja escolaridad y la forma en que lo resolvió con la ayuda de uno de sus hijos que se encuentra en la escuela. El cambio de actitud en las mujeres es quizá el resultado político más importante de este proceso, porque es una muestra de que el aprendizaje no se quedó en la enunciación de conceptos sino en la realización de acciones. Muchas mujeres señalaron que se han producido cambios en la distribución de las responsabilidades en sus hogares así como en las organizaciones, lo cual podría incidir positivamente en el mejoramiento de su posición en dichos espacios.

También se han enfrentado con el celo de los dirigentes, con su temor de perder las posiciones de poder que

tradicionalmente han disfrutado, así como con la indiferencia de los organismos gubernamentales y no gubernamentales frente a las propuestas de las mujeres, por considerarlas como impropias de su función social.

Dado que estos resultados se encuentran ampliamente documentados en la OIT para los efectos de la consulta de quienes tengan interés, el análisis siguiente se concentrará en los *aportes metodológicos* de esta experiencia.

- La construcción de un sistema de formación con un enfoque de educación abierta y bajo la modalidad a distancia es posible tomando en cuenta las necesidades y las particularidades de la población sujeta de formación.

En este caso fue posible recuperar desde la concepción del SFTR la perspectiva de las dirigentas y aprovechar su conocimiento en la construcción de las situaciones de aprendizaje que se desarrollan a través de la puesta en acción de los diferentes medios elaborados.

Esto contribuyó a que las mujeres sintieran el material elaborado más cercano a su realidad y que se les facilitara la comprensión y la aplicación de los elementos aportados.

- El proceso de concebir, aplicar y sistematizar parcialmente los resultados de la experiencia tuvo una du-

ración aproximada de tres años y medio e involucró aproximadamente a 3.700 mujeres que difícilmente habrían sido cubiertas por medio de la educación presencial.

El estudio individual del material permitió respetar el ritmo de aprendizaje de cada participante y las actividades grupales complementarias facilitaron la socialización y aplicación de lo aprendido en la transformación de las situaciones problemáticas a las que se enfrentan las trabajadoras rurales.

Se logró una participación permanente de las mujeres en un proceso que según la disposición de tiempo y el acceso a recursos técnicos y financieros consumió entre 9 y 24 meses. Al concluir el proceso de estudio de las cartillas los grupos tienen en operación PDI de producción de bienes o de servicios y quizá ese fue el elemento que le dio mayor sostenibilidad al proceso formativo, ya que se aprendía para enriquecer la actuación individual y grupal.

Las capacidades desarrolladas por las mujeres de los grupos pueden ser utilizadas en la capacitación de nuevas facilitadoras y grupos de base, sin crear dependencia en este caso de la OIT, que fue el organismo que les apoyó técnicamente.

- El proceso metodológico seguido para concebir, producir, validar y aplicar el SFTR puede ser apropiado por otros organismos o instituciones que

quieran incursionar en la producción de formas alternativas de educación.

Con independencia del problema de formación al que se enfrenten, el ejercicio participativo de la construcción de Sistemas de Formación a Distancia permitirá dejar instalado un capital humano en las organizaciones sociales que posibilitarán a futuro la atención de diversas necesidades de formación, especialmente en las zonas rurales caracterizadas por la alta dispersión geográfica de la población.

En este Proyecto la dirigencia de las OTR quedó positivamente impresionada con los resultados de la formación y estaba tratando de encontrar recursos materiales que les permitiera introducir estas modalidades formativas para grupos de composición mixta o de sólo hombres.

- El SFTR utilizado incorporó de manera efectiva los principios de personalización, autonomía, integridad, permanencia, integración, diferencialidad, flexibilidad y autoevaluación propios de la educación a distancia (Amaya, op.cit.), lo que se mostró en las competencias desarrolladas por mujeres de baja escolaridad, que pocas veces se convierten en el foco de atención de los esfuerzos gubernamentales y no gubernamentales por las dificultades que entraña la satisfacción de sus necesidades.

La lección clave es la utilización de la experiencia de personas repre-

sentativas del sector hacia el que se dirigen los esfuerzos formativos, en la definición del problema de formación y en la estrategia para enfrentarlo. Muchas veces se consultan las voces de las personas pero pocas veces se toman en cuenta, lo cual resulta especialmente difícil para quienes hemos sido socializados(as) como dueños de un conocimiento y un saber que descalifica el que poseen las personas que no ostentan el mismo nivel formativo (SENA, op.cit.).

- La experiencia diferenciada de vida de las mujeres reclama una atención particular de su perspectiva en la formación, lo que se logró confirmar en esta experiencia en la cual fue posible sostener el esfuerzo de aprendizaje de las mujeres por períodos que para los trabajadores podrían parecer muy prolongados y que rompe con el mito de que las mujeres no tienen tiempo o no les interesa capacitarse.

- Esta experiencia puede proveer una oportunidad para la reflexión de los organismos gubernamentales, no gubernamentales y las organizaciones sociales acerca de los resultados de su contribución a incidir en las condiciones que producen la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres y en especial las trabajadoras rurales.

- Un elemento importante de considerar es que un proceso participativo de construcción de nuevas alternativas formativas requiere de la participación de técnicos(as) y profesionales con convicciones sobre el respeto al conocimiento que pueden proveer las personas que no han logrado acceder a las fuentes de formación regulares.

Asimismo, requiere de adaptarse al ritmo que demande la realidad y la población participante, lo cual se convierte en un elemento adverso para quienes deciden sobre los recursos y cuyo interés son los resultados tangibles inmediatos, que puedan exhibirse en unas estadísticas o en un informe de progreso para los donantes.

A nivel profesional y político es ético considerar que no se pueden continuar reproduciendo los errores históricos de invertir recursos en procesos formativos que no inciden en la transformación de las difíciles condiciones en las que se desenvuelven los países, particularmente de América Latina. Es tiempo de dar nuevas oportunidades a enfoques que distribuyan la responsabilidad social en la formación del capital humano necesario para materializar un cambio con equidad.

BIBLIOGRAFIA

Delgado, M.- *Investigación sobre las actividades emprendidas por las organizaciones de trabajadores/as rurales de algunos países de América Central y República Dominicana para fortalecer la participación de la mujer*. Ginebra, OIT, 1993.

Fauné, A.- *Mujeres y familia centroamericanas. Principales transformaciones y problemas*. San José, Proyecto CAM, 1994.

IICA. *Mujer y modernización agropecuaria*. San José, IICA, 1991.

Maya, A.- *Manual de orientaciones básicas sobre Educación a Distancia y la función tutorial*. San José, UNESCO, 1987.

Pérez y Pichardo. *La pobreza en el Istmo Centroamericano vista desde la perspectiva de las mujeres*. San José, Proyecto CAM, 1994.

Portocarrero, P.- *Estrategias de desarrollo: intentando cambiar la vida*. Lima, Flora Tristán Ediciones, 1993.

Proyecto OIT/DANIDA. Plan Provisional de Trabajo. En: *Informe a la Misión de Evaluación Final, Anexos*. San José, 1991.

164 --. Manual Introductorio. En: *Sistema de Formación de las Trabajadoras Rurales*. San José, 1993.

--. Cartilla 11. En: *Sistema de formación de las trabajadoras rurales*. San José.

--. *Informe de la misión de evaluación final*. San José.