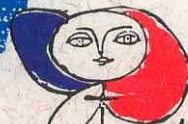


Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos

Programa de Apoyo a
Mujeres Jefas de Hogar



Servicio
Nacional de la

Mujer

Hagamos un nuevo trato

M A N U A L E S

Capacitación Laboral para
Mujeres Jefas de Hogar
de Escasos Recursos

INDICE

1. PROGRAMA DE APOYO A LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR DE ESCASOS RECURSOS	5
2. FUNDAMENTACION DE LA LINEA DE CAPACITACION LABORAL	6
2.1 Mujeres Jefas de Hogar (MJH): concepto	6
2.2 Niveles de ingreso según sexo del jefe(a) de hogar	6
2.3 Antecedentes ocupacionales de las MJH	7
3. PROPUESTA DEL PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL	11
3.1 Objetivo general del Programa de Capacitación Laboral	11
3.2 Objetivos específicos	11
4. COMPONENTES CENTRALES DE LA PROPUESTA	11
4.1 Apresto Laboral	11
4.2 Capacitación Técnica	12
4.3 Práctica Laboral	13
4.4 Orientaciones de la propuesta	13
4.5 Actores y roles	14
4.6 Coordinación y otras líneas del Programa	17
5. ETAPAS DE LA IMPLEMENTACION PRACTICA DEL PROGRAMA	18
5.1 Difusión de la línea de Capacitación Laboral	18
5.2 Diagnóstico local de la situación ocupacional	19
5.3 Inscripción de las postulantes	20
5.4 Preselección de beneficiarias por curso	20
5.5 Selección de los oficios a licitar	22
5.6 Desarrollo de los cursos	23
5.7 Obtención de prácticas laborales	23
5.8 Cronograma	25
6. MODALIDADES DE IMPLEMENTACION	25
6.1 Convenio con SENCE	25
6.2 Cursos licitados por la Municipalidad	26
ANEXO 1	27

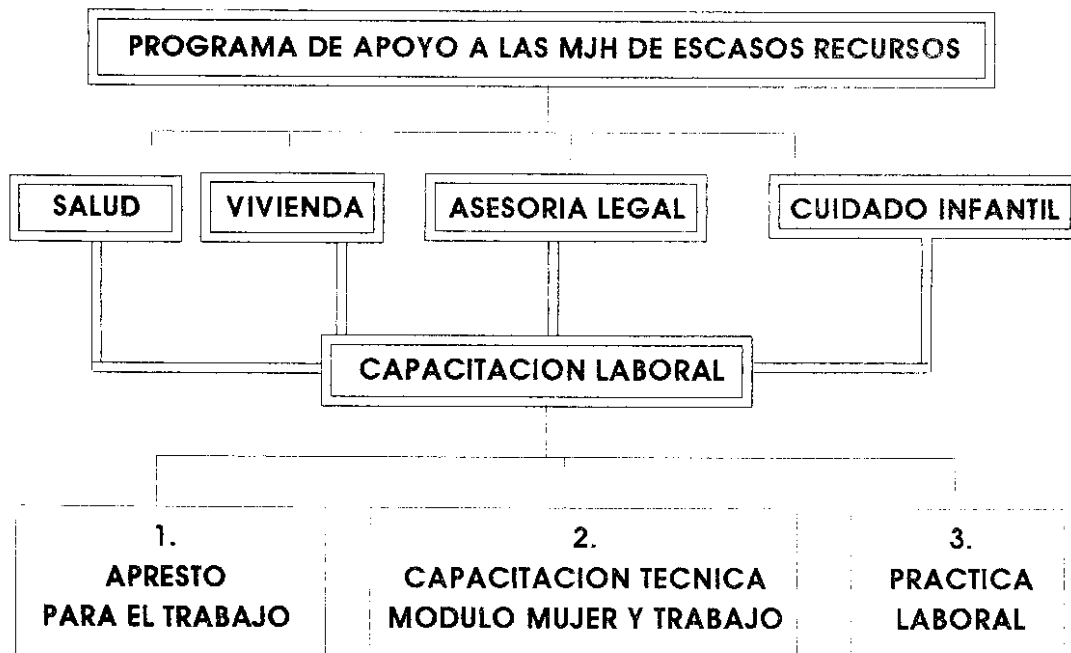
1. PROGRAMA DE APOYO A LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR DE ESCASOS RECURSOS

El Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos propone un modelo integral de política social. Este carácter integral se expresa en el desarrollo de cinco líneas de acción complementarias: capacitación laboral, vivienda, salud, asistencia legal y cuidado infantil. La primera es el eje de este programa.

A través de dichas líneas, se busca abordar algunos de los principales problemas específicos de las jefas de hogar de escasos recursos.

El objetivo general del Plan es entregar herramientas efectivas para que la mujer jefa de hogar pueda, por sí misma, superar su condición de pobreza y marginalidad, dado que existe una asociación directa entre pobreza y jefatura de hogar femenina. Los hogares con jefa mujer constituyen uno de los focos de concentración de pobreza.

Esquema del Programa



2. FUNDAMENTACION DE LA LINEA DE CAPACITACION LABORAL

2.1. Mujeres Jefas de Hogar: concepto

El concepto de Mujeres Jefas de Hogar será utilizado en este Manual para identificar a aquellas mujeres sobre las cuales recae la responsabilidad de sustentar económicamente su hogar. Generalmente son mujeres solas, sin pareja, con hijos. A veces otros parientes viven en el mismo hogar.

Por Hogar se comprende un grupo de personas, ligadas por parentesco o no, que comparten una vivienda, un presupuesto común y la alimentación.

Según la Encuesta CASEN 90 existen 3.197.000 hogares en el país; en 639.700 de ellos la jefatura recae en una mujer¹. Es decir, en el 20 % de los hogares el papel de Jefe de Hogar, y a menudo también el de sostén económico principal del grupo familiar, es asumido por una mujer. Excluyendo los hogares unipersonales femeninos y masculinos - su número a nivel nacional es similar en ambos casos - los hogares multipersonales (los compuestos por más de una persona) se reducen a 2.445.700 y el 16,5 % de ellos - 529.500 hogares - son encabezados por una mujer.

Esto tiene diversas implicancias económicas y sociales y una vinculación directa con la pobreza de un segmento numeroso de la población. A continuación se resumen las principales, en referencia a las jefas de hogares multipersonales, quienes constituyen los potenciales beneficiarias de este programa.

2.2. Niveles de ingreso según sexo del jefe(a) de hogar

Los ingresos personales de las jefas de hogar alcanzan, en promedio, a un 45 % de lo que ganan los jefes de hogar hombres y la brecha se amplía en los niveles de mayores ingresos. Asimismo, el ingreso familiar de los hogares con jefatura femenina es visiblemente inferior. Sólo asciende al 71 % del ingreso de los hogares con jefes hombres.

Dos factores explican tal situación: la remuneración más baja que reciben las mujeres - ligada a oficios de inferior calificación - y la menor tasa de participación femenina en el mercado laboral.

1) Ver: "La vulnerabilidad de las jefas de Hogar", Salazar, Rebeca y Todaro, Rosalba, Sernam, 1992 (Inedito). (Trabajo basado en la Encuesta CASEN 90).

Las diferencias se reducen al analizar el Ingreso por Persona; en los hogares con jefa mujer éste alcanza aproximadamente al 82 % del ingreso por persona que tienen los hogares con jefe hombre. Esto se debe a que los hogares con jefatura femenina tienen menos miembros y también a que los otros miembros del grupo contribuyen más al ingreso familiar que en los hogares donde el jefe es un hombre. En conjunto, los otros miembros aportan el 54 % del ingreso familiar y la mujer jefa de hogar el 46 % restante. Esto se explica por la mayor necesidad de que los hijos y otros integrantes del hogar aporten ingresos al hogar cuando la jefa es una mujer.

En consecuencia, los hogares con jefa mujer presentan características económicas que los diferencian de los hogares cuyo jefe es un hombre. Estas diferencias implican mayores dificultades para que los hogares encabezado por una mujer puedan superar su situación de pobreza. Antecedentes como los señalados validan la formulación de políticas específicas para este segmento de mujeres.

2. 3. Antecedentes ocupacionales de las Mujeres Jefas de Hogar

En general las mujeres jefas de hogar pertenecen a la fuerza de trabajo primaria, puesto que de ellas depende el sustento del grupo familiar. Sin embargo, esto no es reconocido por los empresarios ni por la sociedad en general.

Al mismo tiempo, los datos socioeconómicos de las jefas de hogar muestran que su bajo nivel de ingresos y condiciones de vida están directamente vinculados a su precaria inserción en el mercado de trabajo.

La condición de jefa de hogar aumenta la necesidad de la mujer de participar en la fuerza de trabajo: el 40 % de las jefas de hogar urbanas son económicamente activas, mientras que para el total de las mujeres urbanas el porcentaje es de un 31%. En el medio urbano la tasa de participación de las jefas de hogar duplica la del sector rural y, en ambos sectores, la participación en adelante es más baja en el primer quintil de ingresos.

Por regiones varía también la participación de las mujeres jefas de hogar en la fuerza de trabajo: las tasas más altas se presentan en la I. Región (50%), en la V. y en la Región Metropolitana.

El alto porcentaje de inactivas entre las jefas de hogar refleja sus dificultades para acceder a un puesto de trabajo, principalmente debido al hecho de que realizan trabajo doméstico y a la falta de capacitación. Esto confirma la hipótesis de que la jefatura de hogar femenina no es resultado de una redistribución de responsabilidades al interior del hogar, sino la anexión de un nuevo papel, que se agrega a las socialmente tradicionales labores domésticas de la mujer.

La tasa de desocupación de las MJH (7 %) es menor que la que registran las mujeres en general (10%) pero superior en ambos casos a la de los hombres. Además la desocupación varía significativamente según quintiles de ingreso y regiones.

Por quintiles, la desocupación de las jefas de hogar es del 15 % en el quintil de más bajos ingresos y se reduce al 2 % en el quinto quintil, en tanto que para el conjunto de las mujeres alcanza al 26,5 % y al 3 %, respectivamente.

Por regiones, la desocupación más alta afecta a las jefas de hogar de la VIII Región, con una tasa de 10,5 por ciento, levemente inferior a la tasa femenina de desocupación regional.

Los tipos de ocupación de las MJH de escasos recursos muestran su desmedrada posición frente al conjunto de las mujeres, de los hombres y de los jefes de hogar masculinos. En efecto sólo el 44 % de aquéllas son ocupadas formales, el 29 % son informales, el 22 % está en el servicio doméstico y el 6% son ocupadas agrícolas.

CUADRO Nº 1
TIPO DE OCUPACION DE LAS MJH

	JEFA M.	JEFE H.	MUJERES	HOMBRES
Formales	44,0	56,4	54,1	55,2
Informales	28,9	24,1	21,7	22,4
Serv. Doméstico	21,5	0,1	19,2	0,1
S. Agrícola	5,6	19,4	4,9	22,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Salazar y Todaro, op. cit.

Las jefas de hogar presentan grandes diferencias en el tipo de ocupación según la zona y el nivel de ingresos.

En la zona rural el grueso de las jefas de hogar trabaja en actividades agrícolas e informales. En la zona urbana, en cambio, las MJH están ocupadas principalmente en el servicio doméstico y en las actividades informales. La concentración del empleo en el servicio doméstico es mayor en los niveles de más bajos ingresos, llegando al 42 % de las jefas de hogar en el primer quintil y al 38% en el segundo.

A mayor nivel de ingresos, la ocupación de las jefas de hogar en el servicio doméstico se reduce, pero aumenta en el sector informal de la economía. Ambos tipos de ocupación, sin embargo, concentran en conjunto al 70% de las jefas de hogar en el primer quintil, al 60 % en el segundo y al 54 % en el tercer quintil.

CUADRO N° 2
OCUPACION DE LAS MJH SEGUN QUINTILES DE INGRESO

	I	II	III	IV	V	PROMEDIO
Formal	21,6	30,8	39,9	55,9	64,4	44,0
Informal	32,8	23,7	31,5	29,9	26,9	28,9
Serv. Doméstico	37,7	36,3	22,5	11,7	1,1	21,5
S. Agrícola	7,9	9,2	6,1	2,5	2,6	5,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Salazar y Todaro, op. cit.

La inserción laboral de las jefas de hogar es, por lo tanto, más desventajosa y precaria que la del resto de las mujeres y que la de los jefes de hogar hombres, lo que se ve confirmado por los oficios que desempeñan.

CUADRO N°3
GRUPOS DE OFICIOS DE LAS MJH

	JEFAS	MUJERES
Profesionales y Técnicas	14,6	19,0
Directivos, Gerentes	0,5	0,6
Pers. Administrativo	12,9	16,7
Comerciantes y Vend.	16,2	17,3
Servicios	35,4	28,9
Operarios, Cond. Veh.	0,9	1,4
Obreras	19,2	15,8
FFAA	0,1	0,1
No Clasificado	0,2	0,2
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: Salazar y Todaro, op. cit.

Como muestran los datos presentados, las mujeres jefas de hogar se concentran en las actividades de servicios, principalmente en oficios que son una prolongación de las llamadas «labores femeninas» tradicionales. Esto se da en todos los niveles de ingreso, pero es más acentuado en el primer quintil: el 62 % de las MJH trabaja en el sector de servicios.

El segundo grupo ocupacional en importancia entre las jefas de hogar es el de las obreras, y el tercero son las vendedoras, para el sector urbano. En el sector rural la mayor proporción recae en las obreras y trabajadoras de servicios.

En conclusión, la marcada segregación por sexo que caracteriza la situación ocupacional de las mujeres, se agudiza en el caso de las MJH: el 55 % de éstas son trabajadoras del sector servicios - principalmente el servicio doméstico - y obreras.

3. PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL

3.1. Objetivo general del Programa de Capacitación Laboral

Se trata de contribuir al aumento de la capacidad económica de las jefas de hogar y, consecuentemente, al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

En consecuencia, la capacitación laboral de las Jefas de Hogar de escasos recursos busca mejorar y ampliar las posibilidades ocupacionales de este sector de mujeres, que se encuentra intensamente afectado por la segmentación que caracteriza al mercado laboral chileno. Ello debería traducirse, a mediano plazo, en un mejoramiento del ingreso de la jefa de hogar y, por ende, de sus condiciones de vida.

3.2. Objetivos específicos

- Mejorar la situación ocupacional de las jefas de hogar en cuanto a nivel de ingreso, estabilidad en el empleo y acceso a la seguridad social.
- Aportar al rompimiento paulatino de la segmentación del mercado de trabajo a través de la formación de mujeres en oficios que tradicionalmente no ejecutan, oficios que gocen de demanda en el mercado laboral y que respondan a las proyecciones de desarrollo del mismo.
- Complementar la capacitación técnica con elementos de formación y reflexión colectiva, orientados a facilitar el proceso de reinserción ocupacional.

4. COMPONENTES CENTRALES DE LA PROPUESTA

4.1. Apresto Laboral

La necesidad del apresto laboral para el trabajo se fundamenta en las características socioeconómicas de las mujeres jefas de hogar y los objetivos que se plantea el Programa.

La multiplicidad de papeles que recaen en las jefas de hogar - madre trabajadora y responsable de la mantención económica y doméstica de su familia- junto a la discriminación en el mercado laboral, se ven agravadas en las mujeres de más bajos ingresos por su baja escolaridad, falta de calificación laboral e información sobre el mundo del trabajo.

Este conjunto de factores suelen reflejarse en bajos niveles de autoestima, de aspiraciones y de identidad respecto a su propia condición, todo lo cual limita el desarrollo y las proyecciones personales de la MJH. Esto es lo que se quiere modificar mediante el apresto laboral: reconstruir la identidad a través de una reflexión colectiva sobre las relaciones entre trabajo, condición de mujer y jefatura de hogar.

El apresto esta compuesto por la evaluación médica (física y psicológica), información y orientación.

4.2. Capacitación Técnica

La capacitación entrega los conocimientos necesarios que facilitan la integración de las capacidades al mundo laboral y, a la vez, las condicionan para un desempeño acorde con las exigencias de éste.

El programa incluye una metodología de capacitación integral para el trabajo, que contiene un componente de formación y otro de conocimientos técnicos específicos correspondiente a cada oficio.

El componente de formación, denominado « Mujer y Trabajo» tiene como propósito reforzar, durante la capacitación, el proceso iniciado en la fase de apresto para el trabajo. Apoya el cambio de actitudes de la mujer, mejora su autoestima y desarrolla su identidad como trabajadora y jefa de hogar, todo lo cual contribuye a su reinserción laboral.

El componente técnico consta de instrucción teórico-práctica y califica a las mujeres para un adecuado desempeño en el oficio.

4.3. Práctica Laboral

Es la etapa final del Programa y está inserta en su diseño como un complemento esencial de la formación de la mujer capacitada. La práctica laboral es muy importante, porque constituye la primera experiencia de trabajo en el oficio para el cual se capacitó la Jefa de Hogar. Durante ésta, tanto la Jefa de Hogar como el Programa, podrán evaluar los resultados obtenidos mediante la capacitación integral.

Además, la práctica laboral contractual y remunerada permite, que la «practicante» se integre a la empresa, con los mismos derechos y obligaciones que el resto del personal, y que el empresario vea en ella a una futura integrante de la planta de personal de su empresa.

Tal concepción de la práctica laboral significa una nueva forma de trabajo conjunto de los actores involucrados en el tema de la capacitación y el empleo: trabajadoras, empresariado y Estado.

La metodología propuesta asigna un rol preponderante a la actitud de la mujer frente al trabajo y a la identidad que ella asume como trabajadora. El enfoque integral de la capacitación laboral - a través de sus tres componentes - debe preparar a la jefa de hogar para enfrentar adecuadamente su condición de tal y trabajadora.

4.4. Orientaciones de la propuesta

Más allá de la cobertura que el Programa de Capacitación Laboral para Jefas de Hogar pueda tener en determinada localidad, comuna o municipio, las orientaciones deben ser las siguientes:

- Dirigir la reinserción laboral, y por lo tanto la capacitación técnica, de acuerdo al diagnóstico y proyecciones del mercado laboral en la comuna o municipio y las características de las beneficiarias de cada comuna (edad, escolaridad, experiencia laboral previa).

- Dentro de las opciones de trabajo local que se detecten, hay que priorizar las que se ubican en el sector **formal** de la economía, dado que se pretende que las jefas de hogar tengan empleos estables, con ingresos superiores a los que perciben actualmente y que accedan a la previsión social, ligada al trabajo asalariado.

- Es necesario considerar también el trabajo independiente, si la situación local lo aconseja y las opciones de las MJH se inclinan en esa dirección, mediante la formación de microempresas, que se constituyan en una verdadera opción ocupacional para las jefas de hogar, y no sólo una fuente de desarrollo personal o de autoconsumo.

- Ampliar las posibilidades laborales de las MJH mediante la capacitación técnica en oficios tradicionalmente visualizados como «masculinos», tales como los vinculados a la construcción, la metalmecánica, el plástico. De este modo se atenúa la segregación por sexo del mercado laboral que perjudica a la mujer.

- Atendiendo a las características socio económicas y culturales de las mujeres jefas de hogar y su realidad ocupacional, es necesario que el Programa de Capacitación Laboral tenga un carácter integral.

- Que los contenidos y las metodologías de la capacitación técnica se adecuen a las condiciones específicas de una jefa de hogar de escasos recursos, que comprenda el Apresto para el Trabajo y el componente formativo «Mujer y Trabajo», junto a las líneas de acción en el cuidado de los niños, la asistencia jurídica y de atención en salud, y al mejoramiento de la vivienda.

- Que el sector empresarial, como empleador, se sensibilice e informe respecto a las cualidades específicas de las Jefas de Hogar como trabajadoras. Esto supone crear las instancias y mecanismos para que los empresarios puedan participar en este proceso.

4.5. Actores y roles

Además de integral, el Programa de Capacitación Laboral para MJH debe tener un carácter descentralizado y participativo. Por eso su implementación demanda el concurso de distintos actores sociales, organismos e instituciones de la vida nacional, tanto del sector público como del privado.

Revisaremos a continuación los principales actores que participan en la implementación del Programa y el papel que deben desempeñar.

El Municipio: es el organismo executor del Programa a lo largo del país y la instancia estatal responsable de su implementación práctica. Constituye el espacio

más adecuado para este modelo de política social y presenta grandes ventajas comparativas para lograr el equilibrio y complementación de los objetivos del Programa, tras el desafío nacional de superar la pobreza radicada en los hogares de jefatura femenina, mediante la capacitación laboral.

Considerando los objetivos y características que se han señalado como inherentes al Programa, puede afirmarse que el municipio tiene la implementación del mismo. Su acción es clave en el diseño de las distintas etapas de la implementación y en la coordinación de los participantes.

Las Mujeres Jefas de Hogar: constituyen la población-objetivo. Es a ellas a quienes está destinado este programa de capacitación laboral, y su papel activo en él es fundamental para garantizar el logro de los objetivos.

La participación directa de las mujeres jefas de hogar, como destinatarias del Programa, está condicionada en primer término a que dispongan oportunamente de la información adecuada y de los canales de acceso expedito a la postulación. Las organizaciones sociales (juntas de vecinos, centros de madres y otras) pueden ser instancias eficaces para transmitir la convocatoria.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence): es el organismo del Estado encargado de supervisar la ejecución de la capacitación laboral en el país y, como organismo estatal, tiene un carácter permanente y especializado, además de operar en todo Chile.

A nivel municipal, la función del Sence en el Programa es administrar, supervisar y fiscalizar la entrega de los cursos, de acuerdo a sus normas técnicas y reglamentarias, pero en función de los criterios de los respectivos municipios .

Esto operara a nivel nacional mediante los siguientes mecanismos:

- Convenio suscrito por Sernam y Sence en el marco de la cooperación entre instituciones.

- Sistema regular de Becas-Sence.

Los Organismos Técnicos de Ejecución (OTE): son instituciones especializadas y competentes en capacitación laboral, que han sido reconocidas como tales por el Sence, previo cumplimiento de determinados requisitos y formalidades.

El rol de los OTE es la ejecución de los cursos del Programa de Capacitación Laboral para mujeres jefas de hogar. Es decir, los cursos sólo pueden ser dictados por entidades que tengan la calidad de OTE, otorgada por el Sence, organismo que sólo supervisa y avala la capacitación entregada.

Los OTE participan con propuestas-costos en los llamados extraordinarios a licitación que realiza Sence.

Los Organismos No Gubernamentales (ONG): son entidades privadas sin fines de lucro que actúan en la vida nacional en el campo de la investigación de determinados temas o de la prestación de servicios profesionales especializados a determinados sectores o grupos sociales.

En el país existen diversas ONG que se dedican al tema Mujer y Trabajo, con sus propias y variadas características y, aunque se concentran en la Región Metropolitana, también existen o extienden su radio de acción a las distintas regiones.

El papel de estas ONG en la implementación del Programa consiste en la implementación del Módulo «Mujer y Trabajo». Esto puede operar a través de dos modalidades distintas:

- La asociación de un OTE con una ONG especializada en el tema Mujer y Trabajo, para aprovechar las ventajas comparativas de estas instituciones y garantizar el enfoque integral del Programa.
- La contratación, por parte del OTE, de un(a) instructor(a) que tenga experiencia de trabajo con mujeres de sectores populares.

El sector empresarial: su participación en la implementación del Programa es indispensable, ya sea a través de las organizaciones gremiales que lo representan o a nivel individual.

Como parte comprometida en el problema ocupacional que afecta a las destinatarias del Programa, lo óptimo es lograr la participación del sector empresarial en las diversas etapas de su implementación. Es decir, desde la elaboración del diagnóstico local del mercado laboral y la identificación de los oficios en que se capacitarán las mujeres jefas de hogar, hasta la obtención de la práctica laboral.

4.6. Coordinación y otras líneas del Programa

La coordinación es un factor determinante del funcionamiento, la eficiencia y los resultados que se obtengan en el Programa de Capacitación Laboral y en las otras líneas del Programa de Apoyo a las mujeres jefas de hogar.

El carácter integral y participativo del Programa, así como la combinación de distintas líneas de acción, exigen una coordinación permanente, tanto en el ámbito interno como entre éste y el Municipio y los distintos actores involucrados.

Se requiere por ello de una instancia orgánica o de un funcionario que asuma esa labor dentro de la estructura municipal, en tanto el municipio es el organismo ejecutor y responsable de la implementación.

Ante la inexistencia de tal instancia en la estructura municipal, se recomienda la creación de un organismo ad hoc, bajo la forma de un Comité Asesor, donde estén representados los distintos departamentos o áreas vinculados a la ejecución del Programa. Lo óptimo es que la generación de ésta u otra forma de garantizar la coordinación sea definida durante la elaboración del Proyecto.

El Programa de Capacitación Laboral demanda además la coordinación con las otras líneas del Programa de Apoyo para mujeres jefas de hogar.

Especial importancia reviste esta coordinación con la línea de Cuidado Infantil, dado que las madres jefas de hogar de escasos recursos se ven impedidas de capacitarse y luego trabajar si no se resuelve el problema del cuidado de sus hijos menores.

También la solución, total o parcial, de los problemas en el plano de la salud, la vivienda o la asesoría legal, junto con elevar la calidad de vida del grupo familiar, contribuirán a favorecer el logro de la capacitación laboral de la Jefa de Hogar.

Otro ámbito en que se requiere coordinación es el externo: con el Sence, las OTE y las ONG involucradas; con el empresariado y los organismos privados; con las organizaciones sociales de la comuna o región, y con las mujeres jefas de hogar, como destinatarias y sujetos activos de este proceso.

La coordinación efectiva del Municipio con tales organismos puede ser un gran factor facilitador de la implementación del Programa. Por el contrario, la carencia o insuficiencias en este plano pueden obstaculizar seriamente su ejecución y su éxito.

5. IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA EN LA COMUNA

Como todo proceso, la puesta en práctica de la línea de Capacitación Laboral para Jefas de Hogar demanda el cumplimiento de determinadas etapas, con objetivos y actividades específicas.

La implementación de esta línea debe realizarse a través de una secuencia de etapas y actividades, que se describen en el Anexo 1.

5.1. Difusión de la línea de Capacitación Laboral

La difusión de la línea de capacitación laboral se realiza a través de la difusión general del Programa Mujeres Jefas de Hogar y es la primera etapa de su implementación práctica. De una amplia y motivadora difusión dependerá la convocatoria de las destinatarias del Programa a mujeres jefas de hogar, así como la participación activa de los actores sociales concernidos.

También es necesario difundir el Programa entre los sectores involucrados en la implementación del Programa: el empresariado y los organismos privados (OTE, ONG).

La difusión hacia el sector empresarial y los organismo privados debe ser asumida de manera distinta, a través de la búsqueda de una relación directa y del establecimiento de una coordinación permanente. Esta tarea es responsabilidad del organismo municipal de coordinación del Programa o de la persona que cumpla tal función.

La difusión del Programa supone desarrollar una estrategia múltiple, que incluya el involucramiento de dirigentes de la comunidad, de modo de llegar a todos los espacios a que accede la mujer jefa de hogar. Para ello se plantean las siguientes actividades:

- Elaboración de materiales de difusión (volantes y afiches, cartillas, etc.).
- Distribución amplia a través de las organizaciones sociales de la comuna o región, tales como juntas de vecinos, centros de madres, sindicatos, escuelas, jardines infantiles, parroquias, ferias libres, centro de apoderados, grupos juveniles, etc.
- Reuniones informativas específicas sobre esta línea con las mujeres interesadas en la capacitación.

5.2. Diagnóstico local de la situación ocupacional

Para identificar los oficios calificados de mayor demanda real y potencial en la región o comuna se necesita disponer del respectivo diagnóstico regional o comunal de la situación ocupacional (Ver Anexo 2).

Vale decir, es preciso identificar los requerimientos de mano de obra y oficios de mayor demanda en el presente y en el futuro y los sectores deprimidos y en expansión, para detectar los oficios que ofrecen las mejores posibilidades de desempeño para las beneficiarias del programa. Todo lo cual será analizado en función de las características de las mujeres, para llegar a una selección definitiva de los cursos.

Dadas las limitaciones de las estadísticas globales y la insuficiencia de los diagnósticos regionales o comunales existentes, el diagnóstico hay que elaborarlo en cada caso, mediante una variada gama de técnicas y fuentes de información.

Las fuentes de información y las técnicas para recolectarla pueden ser muy diversas, según las condiciones concretas de cada región o comuna. Para ello se sugieren las siguientes actividades:

- Análisis de oficios solicitados a través de medios de comunicación y de la Oficina Municipal de Colocaciones (OMC).
- Consulta de los registros de patentes en la Municipalidad.
- Estudio de estadísticas oficiales.

MANUAL
CAPACITACION LABORAL
PARA MUJERES JEFAS DE HOGAR
DE ESCASOS RECURSOS

Este manual fue elaborado por
Laura Echeverría, Apolonia Ramirez y Silvia Venegas .
Fue editado por el Programa de Apoyo a Mujeres
Jefas de Hogar de Escasos Recursos
Diciembre 1993

- Consulta a los empresarios y autoridades pertinentes de la comuna, en particular al Sence regional, respecto de:

- Rubros significativos en la comuna/región.
- Rubros que tengan más demanda de mano de obra
- Planes de desarrollo de la comuna, en caso de que existan.

La importancia de la participación del sector empresarial en esta etapa es fundamental para orientar la selección de los oficios hacia los requerimientos reales de mano de obra calificada y hacia las proyecciones de evolución del mercado laboral.

5.3. Inscripción de las postulantes

En esta etapa se trata de llegar a definiciones respecto a las mujeres que asistirán a los cursos, a partir del grupo de mujeres que, al momento de inscribirse en el programa, manifiesten interés por participar en la línea de capacitación laboral.

El lugar de inscripción debe ser la OMC.

Las actividades que se requiere realizar son:

a. Reuniones informativas con las mujeres postulantes, para dar a conocer las opciones de oficios.

b. Inscripción de las mujeres en los distintos oficios, buscando compatibilizar intereses y características personales con los requerimientos de los respectivos oficios.

c. Llenar la Ficha de inscripción en la OMC.

La flexibilización de los horarios en que se entrega la capacitación es un factor importante, porque la jefa de hogar tiene que compatibilizar el esfuerzo que debe hacer a fin de asistir al curso con sus responsabilidades familiares y de trabajo

5.4. Preselección de beneficiarias por curso

El objetivo central en esta etapa es preseleccionar a las beneficiarias (a los OTES les corresponde realizar la selección final de las postulantes) y prepararlas para el trabajo.

Además de la identificación de los oficios más pertinentes para las jefas de hogar, según las características y necesidades del mercado de trabajo comunal, la preselección implica considerar los requisitos específicos de cada oficio, los criterios del Sence² y los intereses y características de las mujeres que quieren capacitarse.

La mantención del equilibrio entre el diagnóstico comunal y los intereses y características de las beneficiarias representa quizás la mayor dificultad en esta etapa. Para armonizar ambos elementos, las mujeres deben tener la posibilidad de optar entre dos o más oficios, dentro de un marco definido por las características del mercado y por sus propios intereses o características.

Actividades que implica esta etapa.

a. Análisis de las Fichas de Inscripción de la OMC-SENCE, para determinar si el perfil de cada mujer se ajusta a los requerimientos de los oficios por los cuales ella se ha interesado.

Se necesita, además, analizar diversos factores conocidos mediante la ficha de inscripción: características socio-económicas, educacionales, de historia laboral, intereses, habilidades y expectativas de las mujeres que han expresado su deseo de capacitarse.

b. Apresto laboral.

b.1. Diagnóstico médico que certifique una salud compatible con las exigencias del oficio en el cual se va a capacitar. Esto significa detectar impedimentos físicos. Frente a una eventual incompatibilidad es posible:

- Solucionar el problema que genera la incompatibilidad (Ej.: problemas a la vista, la columna, etc.).
- Sugerir cambios de oficio en caso de que las destrezas motrices sean incompatibles con el oficio elegido.
- Postergar la capacitación o derivar a otro tipo de programa en caso de enfermedades que requieran de una solución a largo plazo.

2) El SENCE exige tener entre 17 y 50 años; saber leer y escribir; encontrarse cesante, subempleada o buscando trabajo por primera vez.

b.2. Evaluación psicológica-ocupacional de las MJH interesadas en capacitarse, con el objeto de detectar casos límites que imposibiliten participar en un curso de capacitación (situaciones emocionales muy difíciles, trastornos severos de aprendizaje, u otros).

b.3. Entrega de elementos de formación general, de desarrollo personal e información sobre el área de trabajo en la cual la mujer será capacitada (talleres).

b.4. Se recomienda realizar un diagnóstico de conocimientos básicos y una nivelación, para homogeneizar el nivel de conocimientos mínimos con los cuales la mujer jefa de hogar enfrente la capacitación técnica, debido a que los grupos suelen ser heterogéneos en términos de nivel educacional y edad.

c. Preselección de mujeres por curso: confección de listados que serán luego entregado a los OTE, quienes realizarán la selección definitiva de las mujeres.

El número de preseleccionadas debe ser mayor (aproximadamente cinco más) que el número de cupos existente por cursos, con el objeto de que los OTE puedan efectivamente, realizar la selección de las futuras alumnas.

La elaboración de un perfil de las MJH inscritas es la culminación de esta etapa y servirá de insumo para la etapa siguiente.

Esta etapa termina con una preselección de oficios para ofrecer buenas posibilidades de desempeño laboral a las beneficiarias del programa. Luego serán analizados tales oficios en función de las características de las mujeres, para llegar a una elección definitiva de cursos.

5.5. Selección de los oficios a licitar

Con estos dos elementos - el diagnóstico comunal o regional y el perfil de las mujeres interesadas en capacitarse - es posible identificar los oficios más demandados y con mayores proyecciones hacia los cuales debe orientarse la capacitación técnica.

De acuerdo a la realidad de la comuna o región y las características de las beneficiarias seleccionadas, los oficios que se licitarán estarán orientados hacia el sector formal dependiente o hacia el trabajo independiente.

5.6. Desarrollo de los cursos

Esta etapa clave de la implementación del Programa está basada en una metodología de capacitación integral para el trabajo, que contiene un componente de formación y otro de conocimientos técnicos específicos, correspondientes a cada oficio.

En consecuencia, durante esta etapa se combinan las otras dos partes constitutivas del Programa de Capacitación: la Capacitación Técnica y el módulo Mujer y Trabajo, que son tratados durante el curso como una sola unidad. Al igual que en el caso del apresto laboral, el módulo de formación «Mujer y Trabajo» será tratado en un documento aparte (ver Manual N° 6, «Programa de Apoyo a la Mujer Jefa de Hogar de Escasos Recursos»).

El componente técnico de la capacitación tiene una duración variable (entre 180 y 320 horas), dependiendo del tipo de oficio. En el caso de los oficios no tradicionales, se recomienda que la duración de estos cursos considere el tiempo de familiarización con destrezas que, por tratarse de mujeres, no fueron incorporadas en el proceso de socialización (ej. destreza con el martillo, etc).

Respecto del componente de formación «Mujer y Trabajo», su duración no debe ser inferior a 30 horas cronológicas. Es indispensable que este módulo sea impartido por un/a instructor/a que tenga experiencia de trabajo con mujeres de sectores populares.

Lo ideal es que el módulo se imparta intercaladamente durante la entrega de conocimientos técnicos, por lo menos una vez a la semana.

5.7. Obtención de prácticas laborales

El Programa debe garantizar que la práctica laboral de las participantes se efectúe en un marco contractual entre la empresa y la «practicante». Esto es muy importante, dado que se trata de Jefas de Hogar de escasos recursos. El contrato les asegura una remuneración, una inserción formal en la empresa y la posibilidad de contratación posterior si la práctica es exitosa.

Además, fortalecer el desarrollo de su identidad como mujer trabajadora, mediante un salario que retribuye su aporte productivo.

Respecto de la práctica laboral, se recomienda lo siguiente:

- Incorporar la práctica laboral al curso.
- Exponer el Programa al empresariado, destacando las ventajas de contar con mano de obra calificada para su empresa y lo novedoso de la propuesta, que incluye un componente formativo para el trabajo.
- Realizar una práctica laboral mínima de un mes en el caso de los oficios tradicionalmente femeninos y de dos meses para los oficios que no tengan estas características.
- Entregar un subsidio parcial, que permita cubrir los gastos de colación y locomoción, junto a un aporte del empresario, para completar al menos un salario mínimo, dada la condición de jefa de hogar de la alumna.
- Ejecutar supervisión conjunta municipio /Sence.

Ahora bien, si las condiciones del diagnóstico ocupacional y los intereses manifestados por las beneficiarias así lo aconsejan, el Programa de capacitación deberá orientarse a crear o apoyar talleres productivos o microempresas.

Conviene tener en cuenta, sin embargo, que si bien en los últimos años las microempresas han tenido gran difusión, como posibilidad ocupacional para sectores de bajos ingresos, la experiencia acumulada en el país, muestra que suelen enfrentar serias dificultades para constituirse en una fuente de ingresos estable y suficiente para la sobrevivencia familiar.

A fin de minimizar las probabilidades de fracaso, además de la adecuada formación técnica, se recomienda que el municipio establezca convenios con instituciones/organizaciones o fundaciones que puedan garantizar el financiamiento y acompañamiento en el desarrollo de la microempresa.

Se recomienda privilegiar el carácter asociativo de las iniciativas productivas/microempresas. Para ello se deben tomar en cuenta las siguientes condiciones:

- Un análisis de la situación de mercado que enfrentará el producto o servicio.

- Una gran claridad de los componentes del grupo respecto al carácter de la iniciativa, a sus ventajas y desventajas como opción ocupacional.
- Un alto grado de afiatamiento interno del grupo en torno a los objetivos que ellas se han propuesto.

Esto no significa excluir la posibilidad de crear o apoyar la formación de iniciativas productivas/microempresas de tipo individual, si las condiciones comunales así lo indican.

5.8. Cronograma

Por último, la elaboración de un cronograma, que establezca los plazos para la realización de las distintas etapas del Programa, es un requisito indispensable para su implementación práctica.

Se recomienda hacerlo al formular el proyecto de capacitación laboral, atendiendo a estimaciones realistas acerca de la duración de las diversas etapas y de las actividades necesarias en cada una de ellas. Debe además asignarse un razonable margen de flexibilización de los plazos en caso de ser necesario, particularmente en la planificación del desarrollo de los cursos, dado que los ritmos de aprendizaje pueden ser distintos entre los grupos

6. MODALIDADES DE IMPLEMENTACION

6.1. Convenio con SENCE

Esta modalidad de implementación del Programa consiste en que Sence administra la ejecución del Programa y el municipio lo financia.

Bajo esta forma la tarea que necesariamente tiene que llevar a cabo el municipio es la preselección de las beneficiarias. Para realizarla, se han sugerido en este manual las actividades que deben desarrollarse y las alternativas para hacerlo.

El municipio deberá además realizar una serie de tareas en conjunto con el Sence, organismo con el cual será necesario que establezca una estrecha coordinación.

Las principales actividades conjuntas con el Sence son las siguientes:

- Listado de OTE que se invitarán para la implementación del Programa.
- Listado de ONG que tienen experiencia en el tema «Mujer y Trabajo».
- Elaboración de las Bases de Licitación de los Cursos.
- Seguimiento.

Por su parte, bajo esta modalidad de implementación del Programa, el Sence tiene las siguientes funciones:

- Listado de OTE invitadas para la implementación del Programa.
- Listado de ONG con experiencia en el tema «Mujer y Trabajo».
- Llamado a licitación extraordinaria.
- Evaluación de la Propuesta y Costos.
- Supervisión y fiscalización de los cursos
- Seguimiento

6.2. Cursos licitados por la Municipalidad

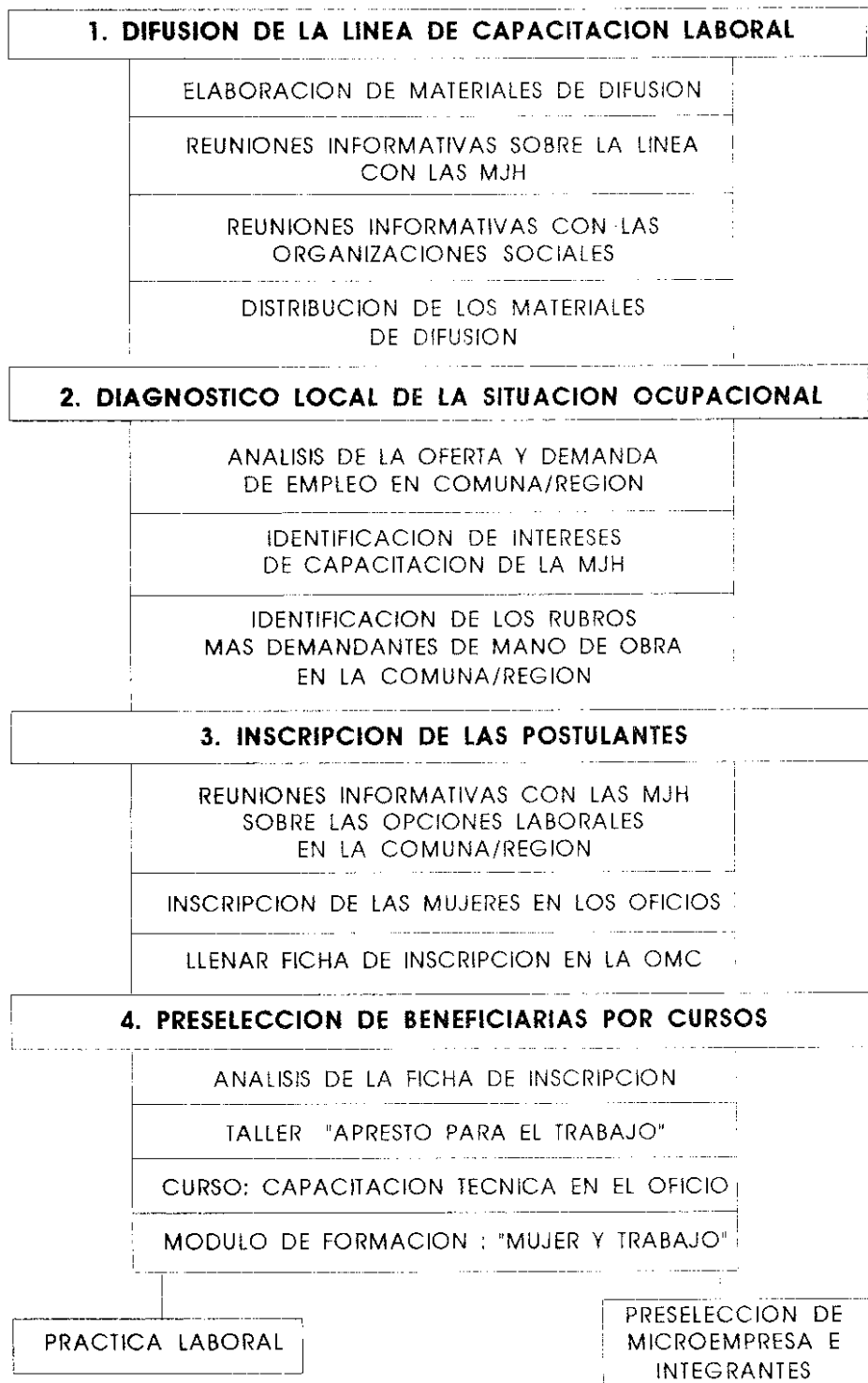
Esta modalidad consiste en que el Municipio administra y financia. Representa un grado mayor de compromiso del organismo municipal. En consecuencia, las tareas son mayores.

Bajo esta modalidad, el Municipio debe realizar las siguientes tareas:

- Elaborar las Bases de Licitación.
- Hacer el Listado de las OTE que invitará a participar.
- Hacer el Listado de las ONG especializadas en el tema Mujer y Trabajo.
- Realizar un Taller Informativo sobre el Programa de Capacitación.
- Hacer el llamado a licitación.
- Recepcionar las Propuestas ante notario.
- Evaluar las Propuestas-costo.
- Adjudicar los Cursos.
- Firmar los Convenios respectivos con las OTE.
- Elaborar las Pautas de Evaluación de los Cursos.
- Supervisar los Cursos.
- Realizar el seguimiento.

ANEXO 1

SECUENCIA DE LAS ETAPAS Y ACTIVIDADES



ANEXO 2

MODELO PARA LA ELABORACION DE UN BREVE DIAGNOSTICO DEL EMPLEO COMUNAL.

1. TENDENCIAS GENERALES DEL EMPLEO Y ESTADO DE LA ECONOMIA EN EL PAIS.

- a. Porcentaje de desempleo en el país.
- b. Estimación de crecimiento económico.
- c. Crecimiento en el año por sectores económicos.

2. ESPECIFICIDADES DEL EMPLEO Y LA ECONOMIA EN LA REGION

- a. Sectores económicos más representativos en términos de empleo.
- b. Porcentaje de desempleo en la Región.
- c. Estimación de crecimiento económico.
- d. Crecimiento en el año por sectores económicos.
- e. Características del empleo de las mujeres en general y de las mujeres jefas de hogar en particular.

3. CARACTERISTICAS DE LA ECONOMIA EN LA COMUNA

a. Actividades económicas predominantes, rubros significativos en la comuna (textil, minería, comercio, etc.).

b. Características de la oferta y la demanda de mano de obra local, de acuerdo a los datos de la Oficina Municipal de Colocación.

c. Número y porcentaje de Patentes Municipales otorgadas en el año por actividad económica.

d. Proyecciones económicas del Plan de Desarrollo Comunal (si existe) y su impacto en materia de empleo.

4. REQUERIMIENTO DEL EMPRESARIO LOCAL EN MATERIA DE CAPACITACION LABORAL

- a. Rubros que demandan más manos de obra.
- b. Oficio que requieren formación de gente.

Fuentes de información a nivel local:

- Oficina Municipal de Colocación (OMC).
- Prensa local.
- Empresariado local.

