
La experiencia chilena en la capacitación para la búsqueda de empleo de la mujer

Silvia Galilea

Este artículo aborda la implantación del Proyecto «Capacitación para la Búsqueda de Empleo de la Mujer» en Chile, desarrollado a través de una Comisión conformada por representantes del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y de la Organización Internacional del Trabajo. Este Proyecto busca adaptar las metodologías de información y orientación para el empleo a las circunstancias económicas y sociolaborales del país, considerando al mismo tiempo las opciones ocupacionales de las mujeres oferentes de empleo.

Se aguarda, como resultado de estas acciones en torno al Proyecto Capacitación para la Búsqueda de Empleo de la Mujer, disponer de un módulo metodológico para ser utilizado en los Centros de Información de la Mujer y en las Oficinas Municipales de Colocación (OMC). Dicho módulo podrá incorporarse y complementarse con las metodologías existentes en el ámbito de la información y de la orientación para el empleo en el SENCE y en las OMC. Estas oficinas son las instancias comunales que dependen administrativamente de los municipios y realizan su tarea bajo la estricta supervisión técnica del SENCE.

El módulo en cuestión ha sido construido con base en dos instrumentos: un Manual de Búsqueda de Empleo para las Mujeres y una Guía de Utilización del Manual para el orientador y la orientadora laboral. Su objetivo es incrementar y mejorar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres oferentes, adecuando su perfil ocupacional a los requerimientos del mercado de trabajo.

1. Sistema de intermediación laboral

El Manual de Búsqueda de Empleo para la Mujer (MABEM) se enmarca en la línea de Modernización de las

El desarrollo de proyectos como el de «Capacitación para la búsqueda de empleo de la mujer» es una posibilidad cierta de mirar las temáticas de formación técnica y profesional, y de información y orientación para el empleo, desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades

Oficinas Municipales de Colocación como parte del Sistema Nacional de Información y Orientación al Empleo.

Según reconoce el documento «Programa de Modernización de las Oficinas Municipales de Colocación», elaborado por el Departamento de Empleo del SENCE, los requerimientos de mayores competencias que actualmente impone el mercado de trabajo a las trabajadoras/es,

no se compadece con la situación de muchos de ellos que no acceden a empleos, por falta de calificación y de una adecuada información y orientación laboral.

84

Conscientes de esta situación y de la importancia que en este ámbito tienen las OMC como órganos oficiales de la intermediación laboral, el SENCE impulsó desde octubre de 1990 diferentes acciones a fin de profesionalizar esta función y de generar una mayor fluidez y una mayor pertinencia entre las/los oferentes y las/los demandantes de empleo en el mercado de trabajo. De acuerdo con la información sobre fuerza de trabajo desocupada proporcionada por la Encuesta Nacional de Empleo en el trimestre octubre-diciembre 1994, se ha estimado que la cobertura de acción de las OMC, en cuanto a servicios de inscripción de este contingente de población -sea para empleo y/o capacitación- alcanzó al 10 % y, en el caso específico de mujeres desocupadas, tal cobertura fue del 11,9 por ciento. Como resultado de esta gestión se obtuvo una metodología más integradora, la que dio origen al Programa de Modernización señalado.

El objetivo general de este Programa es «poner en operación, a nivel local, regional y nacional, una nueva metodología de intermediación laboral que convierta a la OMC en un centro activo de información y de orientación y que contribuya al fomento productivo de la comuna y del país», como lo expresa la publicación del Departamento de Empleo del SENCE: «Programa de Modernización de las Oficinas Municipales de Colocación», editado en 1995.

Este objetivo general, dice tal publicación, se logrará a través de:

● «Dinamizar el proceso de intermediación por medio de una vinculación permanente y funcional con sus usuarios trabajadores y empleadores, actuales y potenciales».

● Minimizar el tiempo y costo de búsqueda de empleo de los trabajadores y facilitar las decisiones de contratación de los empleadores, a través de un sistema de información y orientación que optimice la gestión de la Oficina y la comunicación entre los actores.

- Generar, analizar y sistematizar toda la información proveniente del mercado de trabajo a nivel local, regional y nacional, que permita dimensionar la oferta y demanda de mano de obra y definir con exactitud las competencias profesionales que requieren los sectores productivos.

- Promover una activa participación e integración de la Oficina a los proyectos de desarrollo locales.»

Los resultados esperados de este Programa tienen que ver con las distintas áreas de actividades a desarrollar y los distintos usuarios.

Respecto de los empleadores:

- Incrementar la demanda de trabajo por parte de los empleadores, compatibilizando al mismo tiempo los perfiles ocupacionales con los requerimientos del mercado.

- Evitar la pérdida de vacantes de empleo en las respectivas Oficinas.

Respecto de los servicios de información:

- Mantener información actualizada sobre puestos de trabajo y ocupaciones vacantes, disponibilidad de mano de obra y colocación efectuada a nivel local, regional y nacional.

- Disponer de un catastro de las empresas que incluya su descripción según sector de la actividad económica y tamaño.

- Información sobre el Sistema Nacional de Capacitación, el Sistema Educativo y la evolución del mercado de trabajo.

Respecto de los servicios de orientación:

- Orientación para el empleo, que incluye definición de intereses vocacionales y de estrategias individuales para la inserción laboral.

- Asistencia técnica en la descripción de perfiles ocupacionales, técnicas de búsqueda de empleo, información sobre el mercado de trabajo.

Respecto de los servicios informáticos:

- Aplicación de un software de soporte para agilizar el proceso de colocación que incluye datos sobre las personas que se inscriben para un empleo, la disponibilidad de vacantes, la colocación registrada, información sobre demandas de capacitación, etc. Este sistema funcionará en una red interconectada entre las Oficinas y entre éstas con el SENCE Nacional y con los SENCE Regionales, a fin de otorgar fluidez, rapidez y actualización al sistema.

El módulo MABEM complementa las acciones que las OMC y el

La incorporación, por parte de las Oficinas Municipales de Colocación, de estas metodologías en su quehacer habitual contribuirá a que, frente a cualquier cambio, se tienda a responder con una visión de respeto de la diversidad entre hombres y mujeres en camino a la igualdad

SENCE están realizando en el área de intermediación, al tiempo que le otorgan al proceso de información y orientación laboral la perspectiva de género y una óptica de mayor integralidad cuando se diseñan y elaboran materiales didácticos, u otros instrumentos metodológicos que apoyan las actividades de las OMC.

Por otra parte, este Proyecto forma parte del Plan de Acción de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quien definió que su desarrollo tiene importancia vital para una incorporación más consciente y con mayor grado de certeza al mundo del trabajo, por parte de las mujeres. Esta temática también forma parte del Plan de Acción de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, conformada por representantes del sector empresarial (Confederación de la Producción y del Comercio), del sector laboral (Central Unitaria de Trabajadores) y del Gobierno (Servicio Nacional de la Mujer y Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

2. Desarrollo del Proyecto de Orientación Laboral para Mujeres

El desarrollo de este Proyecto se ha llevado a cabo a través de las tres fases siguientes:

Primera fase: diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de nuestro país. Esta

fase culminó con la elaboración de cinco documentos que abordaron las siguientes temáticas:

- Características del mercado de trabajo y perspectiva del empleo femenino en Chile.
- Estrategias utilizadas por mujeres ocupadas y cesantes en la búsqueda de empleo y sus aspiraciones laborales (análisis de resultados de una encuesta).
- Políticas y programas de capacitación ocupacional para la mujer en Chile.
- La orientación vocacional en la enseñanza secundaria en Chile.
- Los organismos de intermediación del empleo en Chile.

Con base en estos estudios se logró definir el perfil de la oferente de empleo que acude en mayor medida a los servicios de información y orientación laboral existentes y que, al mismo tiempo, sería la principal usuaria del Manual de Búsqueda de Empleo para la Mujer.

Por lo tanto, el perfil de las usuarias quedaría definido como mujeres de nivel de instrucción medio y medio-bajo, jóvenes que buscan trabajo por primera vez, mujeres con ocupaciones temporales e inestables, aquellas que desean cambiarse de ocupación buscando un mejor empleo, y las llamadas inactivas.

Segunda fase: validación teórico-práctica de la primera versión del Manual y de su respectiva Guía. Esta fase consistió en la realización de cinco talleres en los que participaron expertos en materia de género y laboral. Los participantes en estos talleres representaban:

- ONG especializadas en la temática de género.
- Gerentes de recursos humanos y empresarios, representantes de la gran y pequeña empresa.
- La Central Unitaria de Trabajadores.
- Funcionarios de cinco Oficinas Municipales de Colocación y dos Centros de Información de la Mujer (CIDEM) de la Región Metropolitana.
- Un grupo de potenciales beneficiarias del Manual, mujeres que se encontraban realizando actividades de capacitación productiva para incorporarse más tarde al mercado de trabajo.

Las sugerencias recibidas en este proceso de validación fueron recogidas para elaborar una segunda versión del Manual, la que sería discutida en el Seminario Regional del proyecto, realizado en octubre de 1994. Previo a la realización de este Seminario, la

segunda versión del Manual fue puesta a prueba en cinco OMC, las mismas que participaron en el proceso de validación. Esta pequeña prueba arrojó resultados positivos sobre la iniciativa, lo que reafirmó que los contenidos y el itinerario que se plantea en el Manual obedecían a las necesidades de las potenciales usuarias.

Este Seminario Regional contó con la participación de expertos de instituciones especializadas de Chile, Colombia y Uruguay (países miembros del Proyecto) y de Argentina, Bolivia, Costa Rica y Nicaragua como países invitados e interesados en conocer más en detalle las experiencias, a fin de detectar las formas más propicias de implantarlas en sus respectivos países, con excepción de Argentina, que lo estaba haciendo con su propio programa de orientación laboral para mujeres en varias provincias del país.

La participación de gobiernos locales, como es el Municipio, coloca en un lugar de privilegio a la comuna al ser responsables de realizar la labor de información, orientación e intermediación laboral, con la supervisión técnica del SENCE

El Seminario marcó otro paso dentro de la validación del Manual. En su desarrollo se realizaron talleres de trabajo con una pauta de discusión clara y preguntas específicas que aludían al núcleo central del Manual. En estas discusiones fue muy importante la participación de una experta del Instituto de la Mujer, de España, colaboradora de este Programa en el marco de la iniciativa NOW (Nuevas

Oportunidades para Mujeres) de la Unión Europea.

Los puntos centrales de esta discusión se refirieron a los contenidos necesarios del Manual, la lógica que debiera tener el itinerario para la mujer, la información requerida para pasar por ese itinerario, el papel y el perfil del orientador/a y los contenidos que deberían conformar el programa de capacitación para esos orientadores/as laborales.

Como resultado de estas discusiones el Manual se ha estructurado en cuatro bloques, al interior de los cuales se tratan los contenidos y ejercicios necesarios a la temática de cada uno de ellos, los que, a su vez, se presentan en forma de capítulos.

88

En el caso del Manual elaborado en Chile, el primer bloque se denomina: «*Definición de tu perfil ocupacional a partir de una Exploración Personal*» y trata sobre el proyecto de vida de la mujer y, más en particular, la importancia que ella le otorga al hecho de trabajar. Pretende acompañarla en la superación de los miedos e incertidumbres que le provoca el tener que enfrentarse a la disyuntiva de trabajar o de quedarse en su casa. También en este bloque se realizan diversos ejercicios prácticos en apoyo a la definición de su perfil ocupacional. Este bloque cumple, además, con motivar a la mujer para que pueda establecer con claridad las posibilidades reales que ella tiene de concretar

una decisión de este tipo, motivando un análisis sobre la organización, en conjunto con su familia, del cuidado de ésta y del hogar.

En relación con el trabajo independiente, el capítulo dos de este bloque apoya al orientador/a laboral a decidir mejor cuando se encuentra frente a una mujer emprendedora: que es segura de sí misma, perseverante, muestra capacidad de decidir por sí misma y tolera frustraciones.

Generalmente este bloque está dirigido a aquellas mujeres que no tienen claridad respecto de su proyecto de vida y, por ende, de su futura inserción laboral o que si la tienen les faltan herramientas y conocimientos para enfrentar adecuadamente un plan de búsqueda de empleo.

El segundo bloque: «*La decisión sobre tu proyecto ocupacional*» tiene por objetivo asistir técnicamente a las mujeres proporcionándoles herramientas para que ellas puedan iniciar por sí mismas el conocimiento del mercado de trabajo, es decir, información sobre la oferta y demanda de mano de obra existente en el mercado y la remuneración asociada a las ocupaciones que la mujer ha decidido desempeñar. Al definir su propio proyecto ocupacional, deberá adecuar sus intereses, sus expectativas, su real disposición de tiempo con las oportunidades concretas que ofrece el mercado. Y si requiere de capacitación para

desempeñar la ocupación que se ajusta a su proyecto, tendrá que informarse sobre el sistema de capacitación técnica y profesional vigente, a fin de que pueda satisfacer sus necesidades de aprendizaje.

Este bloque está orientado a mujeres que ya han tomado la decisión de trabajar, han clarificado el contexto en donde se desenvuelven y las condiciones bajo las cuales quieren hacerlo: la naturaleza del trabajo que desempeñarán, la organización del tiempo, el horario destinado al trabajo, etc.

El tercer bloque: «*Planificación de la búsqueda de empleo*» entrega elementos para preparar el proceso de búsqueda activa de empleo, para lo cual la mujer debe colocarse metas y plazos y actuar sincronizadamente para alcanzarlas. Además, de apoyarla en la preparación de la documentación necesaria en este proceso, se le capacita para enfrentar los procedimientos de selección de personal que, en general, aplican las empresas.

Este bloque está dirigido a aquellas mujeres que han pasado por los bloques anteriores, por tanto están claras en la decisión de trabajar y en su proyecto ocupacional, como también a aquellas que solamente requieren sistematizar el proceso de búsqueda de empleo.

El cuarto bloque: «*Conocimiento del contexto legal e institucional*

vinculado a la actividad laboral» incluye tres capítulos cuyo objetivo es entregar información especializada sobre el ámbito legal y económico-laboral, lo que puede resultar de gran utilidad para la mujer que busca incorporarse y mantenerse en el mundo del trabajo. Se tratan contenidos sobre la regulación de las relaciones laborales, sobre los primeros pasos que han de seguir las mujeres que optan por un trabajo independiente y un directorio institucional que les sirva de apoyo en la búsqueda de empleo, en la asesoría legal y laboral de la mujer trabajadora y en el conocimiento de oportunidades de capacitación para el trabajo.

Este bloque está dirigido a todas las mujeres que han pasado por los anteriores y a aquellas que sólo necesitan de orientaciones generales en el ámbito legal y laboral.

La metodología de aplicación del Manual se adecua mejor a la del trabajo grupal, particularmente en el bloque de la aclaración personal, puesto que refuerza al conjunto de mujeres para superar sus inseguridades. Sin embargo, acorde a las circunstancias, aparece recomendable una combinación de tratamiento grupal e individual.

En el caso que nos ocupa: Chile, se ha pensado en que una parte importante del potencial de población que utilizará el Manual tendrá un nivel de estudio compatible con un proceso de «autoadministración» dirigida por el orientador/a.

Tercera fase: aplicación experimental del MABEM en ocho comunas (San Bernardo, Santiago, La Pintana, Macul, Renca, La Florida, Maipú, Estación Central) y dos Centros de Información de la Mujer (CIDEM) de la Región Metropolitana. Se decidió aumentar las OMC participantes de esta fase experimental, por cuanto garantizaba una prueba con mayor población que utilice el Manual y combinaba algunas características de comuna distintas a las anteriores.

Disponiendo de la tercera versión del Manual -ya tomadas en cuenta las observaciones recogidas en el Seminario Regional- se procedió a diseñar los instrumentos de monitoreo para el seguimiento a la fase experimental.

90

Simultáneamente se preparó y se realizó la capacitación de los orientadores/as de las OMC y el personal de los CIDEM, capacitación que tuvo como punto central el enfoque, el análisis, los objetivos, contenidos y características generales del Manual y de la Guía.

Actualmente el Manual y la Guía se encuentran en su fase experimental, y su finalización está programada para septiembre del presente año. Los instrumentos de monitoreo se aplicarán a una población estimada de 120 mujeres entre 20 y 40 años con escasa experiencia en el mercado de trabajo y en la búsqueda de empleo.

Esta fase concluirá con un informe que contendrá indicaciones sobre

una eventual necesidad de reformular el Manual y la Guía, a fin de adecuarlas a la realidad de aquellas mujeres que desean formar parte del mundo del trabajo o desean promoverse dentro de él. Además se procederá a la edición final de los instrumentos y su difusión a las OMC, los Centros de Información de la Mujer del SERNAM, liceos técnico-profesionales, centros de formación técnica e institutos de formación profesional.

3. Perspectivas de futuro

El desarrollo de este tipo de proyectos es una posibilidad cierta de mirar los temas de formación técnica y profesional, y de información y orientación para el empleo desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

La sensibilización en la dimensión de género que se ha podido observar, en una primera instancia en las Oficinas Municipales de Colocación, provoca satisfacción y motiva para emprender las otras tareas con igual disposición.

Si bien estas Oficinas atienden a un importante porcentaje de mujeres (aproximadamente el 50 % del total de personas que se acercan a ellas) dicha atención no estaba visualizada con la óptica de género.

Actualmente a través de la fase de validación y de experimentación del Proyecto la situación es distinta,

por lo menos en ocho de las ciento veinticinco OMC existentes a nivel nacional: la percepción que tienen los orientadores/as es que este aprendizaje les abre perspectivas nuevas y les facilita el trabajo con mujeres.

Otro elemento de interés es el hecho de que la incorporación, por parte de las OMC, de estas metodologías en su quehacer habitual contribuirá a que frente a cualquier cambio, se tienda a responder con una visión de respeto de la diversidad entre hombres y mujeres en camino a la igualdad.

La participación de gobiernos locales, como es el Municipio, coloca en un lugar de privilegio a la comuna al ser responsable de realizar la labor de información, orientación e intermediación laboral, con la supervisión técnica del SENCE. Al mismo tiempo le plantea un desafío, ya que debe responder articulando el desarrollo económico y social, de manera que se generen empleos productivos y aumente la calidad de vida de su población. Esto adquiere una mayor relevancia

cuando se le imprime el sello de la igualdad de oportunidades, puesto que se tiende no sólo a lograr la equidad social sino también la equidad de género.

Con estas observaciones puede visualizarse un amplio camino por delante para que la fuerza de trabajo, especialmente las mujeres, dispongan de la más alta calidad de información y orientación y se les apoye técnicamente para que su decisión sobre el futuro laboral sea tomada bajo las mejores condiciones.

El caso de Chile aparece atractivo desde varios ángulos: desde la perspectiva del mantenimiento de relaciones intersectoriales estrechas para manejar el proceso de información y orientación laboral; desde la unidad geográfica donde se realiza el proceso (la comuna); y desde el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, elaborado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) como mandato de Gobierno. Son condiciones que no siempre actúan a favor, pero hay que transformarlas en facilitadoras de la igualdad.