

CURSO-TALLER DE PLANIFICACION SOCIAL

Organizado por el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y la Sociedad Chilena de Planificación (SOCHIPLAN).

Santiago, 7 al 25 de enero de 1991

SENCE: PLAN PILOTO PARA LA REESTRUCTURACION Y
TECNIFICACION DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE
COLOCACION (O.M.C.).

*/ El presente documento se reproduce para uso exclusivo de los participantes del Curso-Taller de Planificación Social para Funcionarios de Gobierno, de Municipios y de Organismos no Gubernamentales, enero 1991.

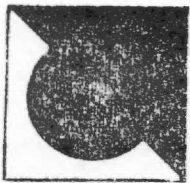
CURSO-TALLER DE PLANIFICACION SOCIAL

Organizado por el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y la Sociedad Chilena de Planificación (SOCHIPLAN)

Santiago, y al 25 de enero de 1981

SENCE: PLAN PILOTO PARA LA REESTRUCTURACION Y
TECNIFICACION DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE
COLOCACION (O.M.C.)

* El presente documento se reproduce para uso exclusivo de los
participantes del Curso-Taller de Planificación Social para
Funcionarios de Gobierno, de inscripción y de Organismos
Gubernamentales, enero 1981.



SENCE

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

PLAN PILOTO PARA LA REESTRUCTURACION Y TECNIFICACION DE LAS
OFICINAS MUNICIPALES DE COLOCACION (O.M.C.)

**PLAN PILOTO PARA LA REESTRUCTURACION Y TECNIFICACION
DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE COLOCACION (O.M.C.)**

1.- FUNDAMENTACION :

La estrategia de desarrollo planteado por el actual Gobierno ha insistido en la importancia de la formación de los recursos humanos, los cuales pueden constituir un aporte en los desafíos a enfrentar : crecimiento, justicia social y equidad.

Dentro de este contexto, los propósitos generales de la Política de Gobierno en materia de Capacitación Ocupacional, se centran, fundamentalmente en :

- a) El mejoramiento de la competencia del factor trabajo en el proceso productivo y, paralelamente, la elevación del nivel educacional y la calidad de vida de los trabajadores.
- b) La satisfacción de las necesidades más urgentes de los segmentos más postergados de nuestra población, en especial de aquellos jóvenes y mujeres que buscan trabajo por primera vez y los trabajadores temporalmente desocupados, afectados por marginalidad aguda.
- c) Ampliar, significativamente las acciones de Capacitación que actualmente se desarrollan, mediante la racional utilización de los recursos humanos, materiales y financieros, que se dispone.

Surge así el programa nacional de capacitación y empleo de jóvenes, programa basado en el esquema de alternancia entre el entrenamiento en el puesto de trabajo y la capacitación formal, respondiendo a las necesidades del sistema productivo.

Con este programa se apunta a mejorar las oportunidades de los jóvenes desocupados en el mercado del trabajo, permitiéndoles obtener experiencia y calificación: obtener un ingreso estable durante un período mínimo y estimular el desarro-

llo de la capacitación en Chile.

Este programa se aplicará durante los cuatro años del actual Gobierno y se estima que cubrirá alrededor de 150.000 jóvenes.

Para la implementación de este y otros programas relativos a la capacitación ocupacional y el empleo se propone diseñar un " Sistema de Información y Orientación Ocupacional " que, descentralizadamente, procure el análisis de los antecedentes relativos al mercado del empleo comunal y sectorial, para su adecuada y oportuna difusión a través de las Oficinas Municipales de Colocación, dirigido a sus naturales usuarios.

En tal sentido, se hace imprescindible la reestructuración de las mencionadas instancias, dotándolas de apoyo técnico, personal idóneo con capacitación constante y de una orgánica de funcionamiento, esencialmente operativa y tecnificada que, contando con la supervisión de apoyo sistemática que deberá otorgar el SENCE, desde su nivel central, establezca y mantenga un flujo de información expedito con el sector empresarial comunal (eventuales empleadores) y una relación constante con las organizaciones sociales del mismo ámbito, en especial con aquellas vinculadas a la problemática laboral de los jóvenes, instancias y agentes catalizadores de estas inquietudes.

Las Oficinas Municipales de Colocación que se reestructuren deberán contar con el respaldo técnico y administrativo de las otras instancias de Gobierno Local, en especial de los Departamentos de Desarrollo Comunitario, SECPLAC, etc. y por cierto, de las autoridades de Gobierno comunal.

En virtud de lo expuesto y, bajo la forma de Plan Piloto, se propone un programa específico de acción, el que tendrá los siguientes objetivos :

2.- OBJETIVOS GENERALES :

- 1.- Implementar un programa especial de asistencia técnica a las Oficinas Municipales de Colocación seleccionadas para estos efectos bajo la responsabilidad de SENCE.

- 2.- Preparar y difundir materiales impresos que informen acerca de los programas y proyectos de capacitación y empleo, del nivel comunal, regional y nacional.
- 3.- Estructurar programas de trabajo que asignen a las O.M.C. que se seleccionen, funciones específicas de : orientación acerca de la oferta ocupacional de la comuna, registro clasificado de la demanda ocupacional y conciliación de los antecedentes relativos a oferta y demanda ocupacionales.
- 4.- Identificar y reclutar a jóvenes para su ingreso al programa nacional de capacitación y empleo diseñado especialmente a este grupo, labor a desarrollar con participación del Instituto de la Juventud.

3.- ACCIONES A DESARROLLAR POR LAS O.M.C. EN EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO.

Las principales tareas que deberán realizar las Oficinas Municipales de Colocación pueden sintetizarse, luego de una evaluación de su quehacer en lo siguiente :

- 3.1. Contacto permanente con los desocupados, trabajadores por cuenta propia y los inactivos.
Este contacto se expresa en el desarrollo de acciones tales como :
 - a) Entregar orientación laboral efectiva sea para la incorporación de los jóvenes al programa de aprendizaje; para la reconversión laboral y para la colocación.
 - b) Orientar a los trabajadores en la legislación laboral vigente, a fin de que tengan conocimiento sobre sus derechos y deberes.
 - c) Orientar ocupacionalmente a los jóvenes de enseñanza media conjuntamente con los orientadores vocacionales de los colegios.
 - d) Coordinación permanente y fluida entre las distintas O.M.C. para homogenizar manuales de procedimientos y estilos de trabajo.

e) Realizar encuentros de trabajo con los responsables de O.M.C. de las comunas a fin de intercambiar experiencias, conocimientos, estilos de trabajo, etc.

f) Disponer de información actualizada sobre la situación del empleo y planes de desarrollo e inversión regional y nacional, registro sistemático de requerimientos de oferta, standarización y sistematización de la demanda.

3.2. Contacto con empresarios, el cual se expresa fundamentalmente en :

a) Visitas periódicas a empresas por parte de la encargada de la O.M.C.

b) Determinar vacantes para aprendizaje y empleo.

c) Detectar necesidades de capacitación.

d) Evaluar periódicamente el servicio prestado por la O.M.C. a través de una encuesta simple.

3.3. Difusión de las actividades de la O.M.C.

Esta tarea se llevará a cabo a través de :

a) Contacto permanente con empleadores, organizaciones sociales de la comunidad, liceos técnico-profesionales, establecimientos de enseñanza media, dependencias administrativas descentralizadas, organizaciones de trabajadores, etc.

Este contacto se hará por intermedio de visitas, entrega y discusión de folletos, afiches, programas radiales, etc.

b) Lograr que el Alcalde sea portavoz y embajador efectivo de la O.M.C.

Cabe destacar que los actores principales que intervendrán en este Plan Piloto son los siguientes :

- Intendentes
- Alcaldes
- Representantes del Instituto de la Juventud.
- Depto. del Empleo y Direcciones Regionales SENCE.
- Directores de los Deptos. de Desarrollo Comunitario de las Municipalidades y la Secretaría de Planificación Municipal.
- Encargados de las O.M.C.
- Junta de vecinos.
- Representantes de Organizaciones Juveniles Comunales.

4. COMUNAS SELECCIONADAS Y CRITERIOS UTILIZADOS PARA PLAN PILOTO

4.1. REGION METROPOLITANA: COMUNAS: LA PINTANA, MACUL, LA FLORIDA, PENALOEN.

Se han escogido estas comunas, debido a que los diagnósticos en ellas realizados, indican que :

a) El sector Sur Oriente de Santiago es uno de los más afectados por la cesantía, principalmente en el segmento juvenil de la población.

b) Varias de estas comunas han aumentado considerablemente su población a raíz de las "erradicaciones" de campamentos provenientes del sector poniente de Santiago.

c) Las Oficinas Municipales de Colocación de los Municipios mencionados, funcionan relativamente bien y las autoridades y funcionarios tienen la motivación necesaria para apoyar esta iniciativa "de reforzamiento" a las labores de las O.M.C.

d) Finalmente, en esta área geográfica, se produce una propicia concurrencia de organismos no gubernamentales que trabajan el tema de la capacitación de jóvenes y mujeres, con los cuales se coordinarán acciones para promover, difundir e implementar el programa destinado a este segmento poblacional.

4.2. IIª REGION : ANTOFAGASTA, CALAMA, TOCOPILLA.

Criterios :

a) En esta zona se concentra un volumen importante de mano de obra desempleada juvenil, que podría desempeñarse en las actividades : Minera y Pesquera.

b) Es una zona con potencialidad de desarrollo y posibilidades ciertas de absorber mano de obra joven. Resulta ilustrativo señalar que en esta región, en 1990, se han utilizado gran parte de los recursos destinados a Contratos de Aprendizaje.

Cabe señalar que, la proposición es que Antofagasta funcione como O.M.C. matriz o centro de operaciones respecto del resto de las comunas, conformando una mini-red en lo que se refiere a las acciones a desarrollar.

4.3. VII REGION : TALCA.

4.4. VIII REGION : CONCEPCION, TALCAHUANO, TOME, LOTA Y CORONEL.

Criterios : Elegida como la zona sur.

a) Concentra un nivel de diversificación productiva de alto dinamismo, lo que otorga cierta seguridad para el desarrollo de programas de jóvenes entre los sectores productivos de bienes y servicios, el sector laboral, las organizaciones gubernamentales.

b) Por otra parte, existen experiencia de trabajo al respecto y muy buena disposición de las autoridades para implementar programas como el que se propone.

5. REQUERIMIENTOS BASICOS PARA FUNCIONAMIENTO O.M.C. PLAN PILOTO.

5.1 Recursos Humanos

Cuatro personas (jornada completa)

- 1 Jefe Asistente Social
- 1 Secretaria
- 1 Kardista
- 1 Relacionador de Empresas.

Se contará con la participación de 2 jóvenes profesionales que apoyarán por media jornada a las tareas de la O.M.C. ad honorem, realizando sus prácticas profesionales.

Esta es una colaboración del Instituto de la Juventud.

5.2. Equipamiento e Infraestructura :

- Teléfono directo de uso exclusivo, con dos líneas : una para contactarse con las empresas y otra para verificar y controlar antecedentes y que aparezcan en la guía telefónica.
- Posibilidades de tener caja chica, para solventar gastos de solicitudes de antecedentes.
- Se requiere de un espacio privado para las entrevistas, y un sistema de información relevante, útil y oportuna.

5.3. Aportes para la implementación del Plan.

- a) Infraestructura Municipal (para la programación de Seminarios).
- b) Utilizar sedes de Juntas de Vecinos y Sedes de Centros Culturales.
- c) Material de apoyo (papelería, insumos, materiales de escritorio, etc. por parte de los Municipios involucrados).
- d) Apoyo de los Organismos no Gubernamentales que trabajan en Capacitación de cada comuna.

SANTIAGO, JUNIO 6 DE 1990.

DEPARTAMENTO DEL EMPLEO
SGO/rest.

