

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Trabajo Final de Graduación bajo la modalidad
de Seminario para optar por el grado académico de
Licenciatura en Administración Pública**

**“Diseño del Sistema de Información e Intermediación de Empleo
en la Oficina Municipal de la Mujer del Cantón de Vásquez de
Coronado”**

ELABORADO POR:

Silvia Calderón Umaña 970654

Angie Ulate Sancho 973424

Gabriela Villalobos Arias 973660

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio

San José, Costa Rica

Febrero, 2006



ACTA # 115

En la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, a las diecisiete horas del tres de marzo del dos mil seis, se procedió a la discusión pública del trabajo final de graduación intitulado " **Diseño del Sistema de Información e intermediación de Empleo en la Oficina Municipal de la Mujer Cantón de Vásquez de Coronado** " de las estudiantes Silvia Alejandra Calderón Umaña, Angie Ulate Sancho, Gabriela Villalobos Arias, quienes para graduarse se acogieron a la opción de Seminario de Graduación.

El tribunal examinador estuvo integrado por la MSc. Mayela Cubillo Mora quien presidió, MSc. Margarita Esquivel Porras, MSc. Dalia Borge Marín, MSc. Víctor Hernández Cerdas, Licda. Alma Luz Solano Ramírez, quien actuó como secretaria de la sesión.


Este acto se realizó en vista de que los expedientes respectivos se encontraron conformes. las estudiantes hicieron una breve exposición de su trabajo, al final de la cual, los miembros del tribunal las interrogaron sobre aspectos relacionados con el tema tratado.

Terminada satisfactoriamente la discusión pública, la Presidenta de la misma les otorgó el grado de **Licenciadas en Administración Pública** a : Silvia Alejandra Calderón Umaña, Angie Ulate Sancho, Gabriela Villalobos Arias y les advirtieron de la obligación de asistir al próximo acto público de graduación previsto en el Calendario Universitario para su juramentación y para que reciban su correspondiente diploma.


MSC. MAYELA CUBILLO MORA

MSC. DALIA BORGE MARÍN


MSC. VÍCTOR HERNÁNDEZ CERDAS


LICDA. ALMA LUZ SOLANO RAMÍREZ


MSC. MARGARITA ESQUIVEL PORRAS


SILVIA ALEJANDRA CALDERÓN UMAÑA


ANGIE ULATE SANCHO


GABRIELA VILLALOBOS ARIAS

MSc. Dalia Borge M. estuvo ausente.

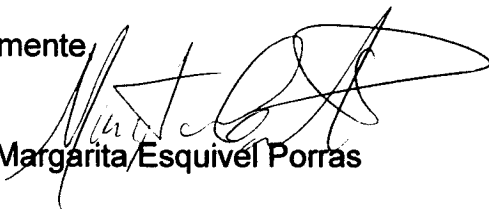
San José, 7 de marzo de 2006

Señores
Asuntos Estudiantiles
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de Costa Rica

Estimados Señores:

Por medio de la presente hago constar que el documento titulado "Diseño del Sistema de Información e Intermediación de Empleo para la Oficina Municipal de la Mujer del Cantón de Vásquez de Coronado " se encuentra corregido según las recomendaciones realizadas durante la defensa pública presentada el 3 de marzo del presente año, de manera que cumple satisfactoriamente con lo solicitado.

Atentamente


MSC, Margarita Esquivel Porras

DERECHOS DE AUTOR Y DE PROPIEDAD INTELECTUAL

El trabajo final de graduación titulado “DISEÑO DEL SISTEMA DE INFORMACION E INTERMEDIACION DE EMPLEO EN LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER EN EL CANTON DE VASQUEZ DE CORONADO” es propiedad intelectual de Silvia Calderón Umaña, Angie Ulate Sancho y Gabriela Villalobos Arias.

Por lo tanto, se reservan todos los derechos del contenido de este trabajo de investigación y sus anexos, prohibiéndose su reproducción total o parcialmente por cualquier medio electrónico de almacenamiento o fotocopiado.

También se priva su transferencia en alguna forma mediante procedimiento mecánico o electrónico exento de la respectiva autorización de sus autores.

AGRADECIMIENTOS

Durante la ejecución de este trabajo de graduación, se contó con la colaboración de muchas personas quienes brindaron su apoyo ilimitado para el dichoso término de esta Memoria.

En primera instancia, nuestro más sincero agradecimiento a la Licenciada Carmen Nidia Campos Vásquez de la Oficina Municipal de la Mujer del Cantón de Vásquez de Coronado; por su disposición y apoyo para la realización de esta investigación, permitiéndonos aplicar los conocimientos adquiridos en un estudio que será de gran utilidad para la Institución.

Agradecemos también, a nuestro tutora, MSc. Margarita Esquivel, por su desempeño como asesor y orientador, contribuyendo al logro exitoso de las metas propuestas.

De igual forma, hacemos extensivo nuestro reconocimiento al MSc. Victor Hernández y al Dra. Dalia Borge, lectores de nuestro trabajo, por su valioso aporte.

Por último, expresar nuestra gratitud al personal de la Escuela de Administración Pública y a todas aquellas personas que de alguna forma brindaron sustento en la ejecución de este trabajo.

DEDICATORIA

Le dedico este logro a Dios por que sin él no hubiese sido posible.

A mi familia por su paciencia y comprensión en especial a mi madre por su gran apoyo y amor sin el cual no podría hoy estar disfrutando de esta felicidad

A mi sobrina Camila la cual es una gran inspiración para mí, tu llegada ha llenado nuestras vidas de gran alegría.

A mis compañeras por ser parte de esta gran experiencia y por su valiosa amistad

A todas las personas que con su apoyo ayudaron al desarrollo exitoso de este estudio.

A mi novio Pablo por su apoyo incondicional, por creer en mí y darme fortaleza en todo momento, por ser parte importante de mi vida.



GABRIELA

DEDICATORIA

*A Dios, ser supremo que me ha dado la vida
y me ha permitido alcanzar un logro mas,
gracias por su infinito amor*

*A mi familia, quienes siempre me han
brindado su apoyo, gracias por estar
conmigo en los momentos más difíciles y por
la paciencia y el cariño que he recibido de
parte de ustedes.*

*A mis compañeras en este proyecto, gracias
por el tiempo y el esfuerzo compartido,
porque este es un logro de las tres*



SILVIA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios, quien me dio el privilegio de la vida, me otorgo la fuerza, destreza y salud necesaria para alcanzar esta gran meta.

A mis padres por su esfuerzo, quienes con su trabajo lograron darme una educación y con su ejemplo y enseñanza hicieron de mi lo que hoy en día soy, una profesional y mujer que valora los mínimos detalles que el día a día presenta.

A mi familia por su apoyo incondicional en cada una de las etapas de este desafío, por tener que soportar días de malhumor, por estar presente en los momentos mas difíciles y tener las palabras idóneas que me permitieran seguir adelante.

A mis amigas y compañeras de tesis, por soportarme durante todo este tiempo, por compartir las alegrías y tristezas, por su arduo trabajo y por haberme ayudado a mejorar y aprender en cada momento.

A mi amiga de la infancia - Cinthya - quien desde el cielo estuvo compartiendo este gran momento y dándome su apoyo.

ANGIE

INDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
INTRODUCCIÓN	4
CAPITULO I GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Justificación de la investigación	6
1.2 Problema de estudio	9
1.3 Objetivos	10
1.3.1 Objetivo General	10
1.3.2 Objetivos Específicos	11
1.4 Definición del área de estudio	11
1.5 Delimitación de la investigación	12
1.6 Alcances y limitaciones	12
1.7 Obtención de información	13
1.7.1 Revisión bibliográfica	14
1.7.2 Revisión Documental	14
1.7.3 Búsqueda en Internet	14
1.7.4 Entrevista	14
1.8 Técnicas de muestreo	15
1.8.1 Obtención y Selección de la Muestra	18
1.9 Identificación de variables	22
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1 Enfoque administrativo empleado	24
2.2 Enfoque de Género	26
2.3 Diferenciación entre género y sexo	27

2.4	Necesidades de Género	28
2.5	Equidad e Igualdad: Conceptos básicos en materia de género	29
2.6	Desigualdades con respecto al género	31
2.7	Situación de la Mujer en Costa Rica	33
	2.7.1 Trabajo	34
	2.7.2 Pobreza	38
	2.7.3 Educación	42
2.8	Gobiernos Locales, Desarrollo y Género	45
	2.8.1 Régimen Municipal en Costa Rica	45
	2.8.1.1 Marco legal municipal	48
	2.8.1.2 Administración financiera	48
	2.8.1.3 Organización	49
2.9	Desarrollo local	50
	2.9.1 Papel de las Municipalidades en el desarrollo local	52
2.10	Género y desarrollo	55
	2.10.1 Causas de la desigualdad en el desarrollo	56
2.11	Enfoques de Desarrollo	58
2.12	Políticas Públicas y Género	61
2.13	Plan Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo	63
2.14	Política de Empleo	64
	2.14.1 Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo	66
2.15	Intermediación de Empleo	68
	2.15.1 Conceptos Afines	69
2.16	Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo	72
	2.16.1 Consejo Nacional de Intermediación de Empleo	72
	2.16.2 Secretaría Técnica	73
	2.16.3 Servicio Nacional Electrónico de Información, Orientación e Intermediación de Empleo	74
2.17	Macroproceso del Sistema de Intermediación de Empleo	76

2.18	Descripción del Sistema de Información y Orientación Profesional y Laboral	77
2.19	Normativa Legal	82
2.19.1	Legislación Laboral	89
2.20	Marco Institucional	91
2.20.1	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	91
2.20.1.1	Dirección Nacional de Empleo	92
2.20.2	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	94
2.20.2.1	Programa de Oficinas Municipales de la Mujer	96
2.20.2.2	Oficinas Municipales de la Mujer	98
2.20.2.3	Comisión Municipal de la Condición de la Mujer	100

CAPITULO III GENERALIDADES DEL AREA DE ESTUDIO CANTON VASQUEZ DE CORONADO

3.1	Posición Geográfica.....	103
3.2	Reseña histórica del Cantón.....	104
3.3	Límites del Cantón.....	107
3.4	División Territorial Administrativa.....	108
3.4.1	Creación y Procedencia.....	108
3.4.2	Población y Crecimiento Demográfico.....	109
3.4.3	Principales Actividades del Cantón.....	111
3.5	Desarrollo Social.....	112
3.5.1	Situación por Áreas de Desarrollo.....	112
3.5.1.1	Medio Ambiente.....	112
3.5.1.2	Salud.....	113
3.5.1.3	Seguridad.....	114
3.5.1.4	Educación.....	114
3.5.1.5	Deporte.....	115
3.5.1.6	Economía.....	115
3.5.1.7	Ordenamiento y Planificación Urbano-Rural.....	117
3.5.1.8	Turismo.....	118

3.5.1.9	Infraestructura Pública.....	118
3.5.1.10	Comercio.....	119
3.6	Municipalidad Vásquez de Coronado.....	120
3.6.1	Estructura Municipal.....	121
3.6.2	Área Administrativa y Operativa.....	121
3.6.2.1	Presupuesto.....	121
3.6.2.2	Servicios Municipales.....	122
3.6.2.3	Obras y Proyectos.....	122
3.7	Recursos Municipales.....	123
3.7.1	Recurso Humano.....	123
3.7.2	Recurso Patrimonial.....	124
3.7.3	Recurso Tecnológico.....	125
3.8	Proceso de Modernización, Reestructuración y Fortalecimiento Administrativo.....	125
3.8.1	Organigrama.....	126
3.8.2	Servicios Municipales.....	128
3.8.3	El Consejo Municipal.....	129
3.8.4	Comisiones del Consejo Municipal.....	129
3.8.5	Consejos de Distrito.....	130
3.9	Plan Regulador.....	130
3.10	Oficina Municipal de la Mujer. Vásquez de Coronado.....	134
3.10.1	Avances de la Oficina en Materia de Capacitación.....	137

CAPITULO IV COMPETENCIAS LABORALES Y DE CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES DEL CANTÓN VASQUEZ DE CORONADO.

4.1	Resultados de la Entrevista realizada en el Cantón de Vásquez de Coronado. 2005	139
-----	---	-----

CAPITULO V REQUERIMIENTOS DE LOS EMPLEADORES DEL CANTÓN VASQUEZ DE CORONADO

5.1	Resultados del estudio de las empresas realizado en el Cantón de Vásquez de Coronado. 2005	160
-----	--	-----

CAPITULO VI ANALISIS COMPARATIVO DE LAS CARACTERISTICAS LABORALES DE LAS MUJERES Y LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS DEL CANTON VASQUEZ DE CORONADO

6.1	Requerimientos generales	192
6.1.1	Edad Requerida	192
6.1.2	Género/ sexo	193
6.1.3	Lugar de Residencia	194
6.1.4	Experiencia Laboral.....	195
6.1.5	Preparación académica	196
6.1.6	Conocimientos y habilidades	196
6.1.7	Condiciones Laborales	197
6.1.8	Necesidades de Capacitación	198

CAPITULO VII DISEÑO DEL SISTEMA DE INFORMACION E INTERMEDIACION DE EMPLEO

7	Componentes del Sistema de Información e Intermediación de Empleo	205
7.1	Pasos Previos	205
7.2	Insumos	206
7.3	Proceso	207
7.4	Salidas	208
7.5	Recursos necesarios para implantar e implementar el Sistema	209

7.6	Instituciones facilitadoras de los cursos de formación	210
	7.6.1 Instituto Nacional de Aprendizaje.....	210
	7.6.2 Institutos Profesionales en Educación Comunitaria	211
7.7	Pasos para el establecimiento de un Sistema de Intermediación de Empleo en la Municipalidad del cantón de Vásquez de Coronado.....	212
7.8	Experiencia de la Municipalidad de Belén	214
	7.7.1 Bolsa de Empleo	214
	7.7.2 Capacitación y Asesoría Técnica de Micro y Pequeñas Empresas Ubicada en el Cantón de Belén	218
7.9	Experiencia de la Municipalidad de Escazú.....	218
	7.9.1 Intermediación de Empleo la cual se desarrolla en convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	218
	7.9.2 Creación y Fortalecimiento de la Pequeña Empresa	219
	7.9.3 Capacitación Técnica	219

CAPITULO VIII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1	Conclusiones	221
	8.1.1 Características laborales y de capacitación de las mujeres.....	221
	8.1.2 Características y requerimientos de las Empresas del Cantón de Coronado.....	223
	8.1.3 Sistema de Información e Intermediación de Empleo	225
8.2	Recomendaciones	226
	BIBLIOGRAFÍA	229
	ANEXOS	234

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1	Costa Rica: Tasas de participación femenina en la actividad económica por zona y grupos de edad. 1984 y 2000.....	36
Gráfico 2	Porcentaje de hogares pobres por sexo de la jefatura, 1990-1999 (% del total de hogares).....	39
Gráfico 3	Costa Rica: Distribución de los hogares según sexo y estado conyugal de quien ejerce la jefatura. 2000.....	41
Gráfico 4	Costa Rica: Matrícula Inicial en el Sistema Educativo Público por sexo según nivel de Instrucción. 2002.....	43
Gráfico 5	Costa Rica: Distribución de la población por nivel educativo según sexo. 2000.....	44
Gráfico 6	Población total por distrito según sexo del cantón Vásquez de Coronado	111
Gráfico 7	Distribución de jefatura de hogar según sexo del cantón Vásquez de Coronado.....	112
Gráfico 8	Grado de alfabetismo según sexo del cantón Vásquez de Coronado.....	115
Gráfico 9	Población económicamente activa del cantón Vásquez de Coronado	117
Gráfico 10	Municipalidad de Vásquez de Coronado. Presupuestos Ordinarios 1994-2003	122

Gráfico 11	Distribución porcentual de empleados según grupo ocupacional ...	124
Gráfico 12	Vásquez de Coronado. Disponibilidad de recibir capacitación por parte del muestreo de las Mujeres del cantón en Estudio. Año 2005.....	146

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Identificación de variables	22
Cuadro 2	Costa Rica: Tasa de desempleo abierto según zona por sexo. 1998- 2002	37
Cuadro 3	Costa Rica: Distribución porcentual de los hogares por nivel de pobreza según zona. 2001-2002	40
Cuadro 4	Legislación nacional y derechos de las mujeres	84
Cuadro 5	Población y densidad por distrito cantón Vásquez de Coronado.....	110
Cuadro 6	Principales indicadores económicos del cantón Vásquez de Coronado	119
Cuadro 7	Fuerza de trabajo según sectores de actividad del cantón Vásquez de Coronado	120
Cuadro 8	Distribución de plazas aprobadas según grupo ocupacional para la municipalidad de Vásquez de Coronado	123
Cuadro 9	Distribución porcentual de empleados según grupo ocupacional ...	124
Cuadro 10	Vásquez de Coronado. Edad de las mujeres del cantón en estudio. Año 2005 (En años cumplidos)	139
Cuadro 11	Vásquez de Coronado. Estado Civil según jefatura de hogar de las mujeres del cantón en estudio. Año 2005 (Estado civil	

	legal).....	140
Cuadro 12	Vásquez de Coronado. Número de personas que dependen económicamente de las mujeres del cantón en estudio. Año 2005 (Que no aporten ningún recurso al hogar)	141
Cuadro 13	Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón en estudio según nivel de escolaridad. Año 2005 (en función de la obtención del título respectivo)	142
Cuadro 14	Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón según conocimientos adicionales. Año 2005 (en función de la obtención del título respectivo)	143
Cuadro 15	Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón en estudio según las principales Habilidades y Conocimientos. Año 2005	144
Cuadro 16	Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón en estudio en función de su condición laboral actual. Año 2005 (al momento de recopilar la información)	147
Cuadro 17	Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón en estudio en función de las formas de ingreso que posea. Año 2005.....	148
Cuadro 18	Vásquez de Coronado. Cantidad de Tiempo dedicado a encontrar trabajo por parte de las Mujeres del Cantón en Estudio. Año 2005 (en tiempo promedio)	149
Cuadro 19	Vásquez de Coronado. Jornada laboral de preferencia por las	

	Mujeres del Cantón en Estudio. Año 2005	150
Cuadro 20	Vásquez de Coronado. Detalle del Horario de preferencia laboral de las Mujeres del Cantón en Estudio. Año 2005	151
Cuadro 21	Vásquez de Coronado. Condición de Contratación preferida por las Mujeres del Cantón en Estudio. Año 2005	152
Cuadro 22	Vásquez de Coronado. Distribución de las Mujeres del Cantón en estudio según salario mínimo aceptado. Año 2005.....	153
Cuadro 23	Vásquez de Coronado. Opiniones sobre las principales Necesidades y Demandas de las Mujeres, por parte de la población en Estudio. Año 2005.....	154
Cuadro 24	Vásquez de Coronado. Grado de conocimiento por parte de las mujeres del cantón en estudio sobre la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer. Año 2005	155
Cuadro 25	Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón en estudio según el conocimiento de los servicios que ofrece la OFIM. Año 2005	156
Cuadro 26	Vásquez de Coronado. Detalle de la opinión de las mujeres del cantón en estudio sobre el grado de cumplimiento de la labor de la OFIM. Año 2005	157
Cuadro 27	Vásquez de Coronado. Tamaño del muestreo de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (según cantidad de empleados)	160

Cuadro 28	Vásquez de Coronado. Actividad Económica de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (según servicios prestados).....	161
Cuadro 29	Vásquez de Coronado. Volumen de trabajo actual de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas)	162
Cuadro 30	Vásquez de Coronado. Tendencia del volumen de planilla del muestreo de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005	163
Cuadro 31	Vásquez de Coronado. Tendencia a la transformación de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas)	164
Cuadro 32	Vásquez de Coronado. Tipo de innovación que se podría presentar en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas)	164
Cuadro 33	Vásquez de Coronado. Tendencia de desarrollo de la actividad económica de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas)	165
Cuadro 34	Vásquez de Coronado. Cantidad de empleados de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005	166
Cuadro 35	Vásquez de Coronado. Empleados en plazas fijas del muestreo de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas)	167

Cuadro 36	Vásquez de Coronado. Empleados en plazas temporales de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas)	168
Cuadro 37	Vásquez de Coronado. Total de empleados según sexo, en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (por cantidad de empresas)	169
Cuadro 38	Vásquez de Coronado. Numero de empleados contratados según sexo en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empleados)	170
Cuadro 39	Vásquez de Coronado. Incentivos a los empleados del muestreo de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas)	171
Cuadro 40	Vásquez de Coronado. Empleados contratados en los últimos 6 meses en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empleados)	172
Cuadro 41	Vásquez de Coronado. Nivel de preparación académica de los empleados de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (Número de empleados)	173
Cuadro 42	Vásquez de Coronado. Empleados cesados en los últimos 6 meses en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empleados)	174
Cuadro 43	Vásquez de Coronado. Creación de plazas en el último año, en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005.....	175

Cuadro 44	Vásquez de Coronado. Cantidad de plazas según sexo, en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005	176
Cuadro 45	Vásquez de Coronado. Edad mínima requerida en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas)	177
Cuadro 46	Vásquez de Coronado. Edad máxima requerida en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas).....	178
Cuadro 47	Vásquez de Coronado. Requerimientos en tecnología esperados por las empresas del Cantón en estudio. Año 2005 (cantidad de empresas)	179
Cuadro 48	Vásquez de Coronado. Cantidad de empresas que requieren personal con experiencia. Año 2005	180
Cuadro 49	Vásquez de Coronado. Tiempo de experiencia requerido por las empresas del Cantón en estudio. Año 2005(cantidad de empresas)	181
Cuadro 50	Vásquez de Coronado. Tipo de habilidades requeridas por las empresas del Cantón en estudio. Año 2005	182
Cuadro 51	Vásquez de Coronado. Cantidad de empresas que prefieren personal procedente del Cantón en estudio. Año 2005	183
Cuadro 52	Vásquez de Coronado. Nivel de escolaridad requerido por las empresas del Cantón en estudio. Año 2005	184
Cuadro 53	Vásquez de Coronado. Jornada requerida por las empresas del	

	Cantón en estudio. Año 2005	186
Cuadro 54	Vásquez de Coronado. Tipo de contratación requerida por las empresas del Cantón en estudio. Año 2005	187
Cuadro 55	Vásquez de Coronado. Áreas de capacitación requeridas por las empresas del Cantón en estudio. Año 2005	188
Cuadro 56	Vásquez de Coronado. Distribución de las empresas del Cantón en estudio, en función de su preferencia con respecto a las instituciones facilitadoras de capacitación. Año 2005.....	190
Cuadro 57	Cuadro comparativo Empresas-Mujeres	200

RESUMEN EJECUTIVO

Como se observa en el X informe del Estado de la Nación el desempleo femenino aumenta peligrosamente y aunado a esto se presenta un fenómeno importante el cual se traduce en un alto porcentaje de mujeres que deben cumplir el papel de jefas de hogar, es por las razones antes mencionadas que se hace necesario realizar acciones que coadyuven al desarrollo de la población femenina para así lograr mejores condiciones de vida para ellas y sus familias.

La presente investigación se realizó en el Cantón de Vásquez de Coronado específicamente en la Oficina Municipal de la Mujer por cuanto esta como parte de su compromiso de incorporar los intereses y necesidades de la población femenina y velar por el cumplimiento de estos es el órgano encargado de definir políticas y estrategias a nivel local que permitan la consecución de este objetivo.

El eje fundamental de la investigación consistió en realizar un estudio sobre las características laborales y de capacitación de las mujeres del Cantón y de los requerimientos de los empleadores mediante la aplicación de entrevistas a una muestra representativa de la población (mujeres y empresas), para que producto del análisis de los resultados se pudieran determinar las inconsistencias presentadas entre las características de las mujeres y los requerimientos de las principales empresas del Cantón determinándose así las áreas donde se debía capacitar a estas mujeres para que pudieran responder a las necesidades de estos empleadores.

Una vez recopilado y analizado este conglomerado de información se procedió a desarrollar una propuesta del diseño de un Sistema de Información e Intermediación de Empleo en la Oficina Municipal de la Mujer en Coronado que se convierta en una herramienta que permita la interacción adecuada de la oferta y demanda de empleo en el Cantón y les permita mantener un monitoreo del mercado laboral así como, el desarrollo de convenios con instituciones

facilitadoras de módulos de formación como por ejemplo el Instituto Nacional de Aprendizaje para el desarrollo de programas de capacitación que permitan actualizar y mejorar la empleabilidad de las mujeres y con esto aumentar las posibilidades de una inserción acertada y constante en el mercado laboral local.

Dicho Sistema se encuentra conformado por una serie de subsistemas que interactúan entre sí, a saber, insumos, proceso y salidas, donde los insumos representan para el sistema la información con que se dispone tanto a nivel de empresas como de las mujeres del cantón, así como de las instituciones facilitadoras de cursos de capacitación con sus respectivos módulos formativos.

De igual forma, una vez que se cuenta con la información detallada anteriormente se puede dar inicio al proceso, que consiste en el análisis de los datos obtenidos, con el fin de establecer respecto a las plazas disponibles de las empresas si existen personas capacitadas para ocupar dichas plazas o por el contrario si requieren de cursos de capacitación que amplíen su empleabilidad y por ende sus posibilidades de involucrarse activamente en el mercado laboral.

A partir de lo mencionado anteriormente, las salidas del sistema consisten en remitir a las personas idóneas a las empresas para participar en los procesos de reclutamiento y selección, o por el contrario, a incorporarse al módulo de acción formativa adecuado según los resultados del análisis.

Cabe destacar la importancia de que se mantenga un monitoreo de la gestión, que sirva para retroalimentar el sistema proporcionando información vital para depurar el funcionamiento del mismo en pro de mejorar posibles deficiencias que se presenten durante su desarrollo.

Tal y como se describe anteriormente el desarrollo de dicho sistema a nivel municipal le permite a los gobiernos locales participar más activamente en el desarrollo local principalmente en materia de empleo de una manera igualitaria y equitativa.

INTRODUCCION

Con el objetivo de orientar al lector sobre los alcances del estudio se detalla en este apartado como esta conformada la presente investigación:

En el primer capitulo se presenta la orientación metodológica definiéndose aspectos tales como la justificación del tema, problema de estudio, alcances y limitaciones, delimitación de la investigación y técnicas de muestreo entre otras.

Por otra parte en el capitulo segundo se presenta la fundamentación teórica del estudio donde se abordan temas tales como genero, políticas publicas, empleo, marco institucional, desarrollo local, normativa legal que sirven de referencia para una mayor comprensión del estudio.

En el tercer capitulo se presenta un detalle de las generalidades del área de estudio donde se realiza una caracterización del Cantón de Vásquez de Coronado, una descripción sobre la conformación y funcionamiento de la Municipalidad, además de las principales funciones y logros de la Oficina Municipal de la Mujer.

El capitulo cuarto muestra el resultado obtenido de las encuestas realizadas a una muestra de mujeres del Cantón para determinar sus características laborales y de capacitación para determinar si estas se ajustan a las necesidades de los empleadores.

En el caso del capitulo quinto se presentan los resultados del análisis de los requerimientos de las principales empresas del Cantón que formaron parte del muestreo.

Para lograr comparar y determinar divergencias entre los resultados de los dos capítulos anteriores y determinar en que áreas deben de capacitarse las

mujeres del Cantón para adecuarse a los requerimientos de los empleadores se desarrolló el capítulo sexto.

Con la información obtenida en los capítulos 4,5 y 6 se procedió a desarrollar el capítulo séptimo con el objetivo de presentar la propuesta del Sistema de Información e Intermediación de Empleo en la Oficina Municipal de la Mujer en el Cantón de Vásquez de Coronado donde se definen los elementos que constituyen el sistema y los procedimientos a seguir para implementar y lograr un adecuado funcionamiento del sistema.

Por último se establecen conclusiones y recomendaciones del estudio dividiéndose según las variables susceptibles de análisis todo lo anterior como parte del aporte de las autoras de la investigación.

CAPITULO I

GENERALIDADES DE LA INVESTIGACION

Se desarrolla el presente capítulo con el fin de orientar y delimitar la investigación de forma tal que sirva de referencia para una mejor comprensión del tema, para ello se determinaron dos áreas específicas.

La primera corresponde a la fundamentación de la investigación que contiene entre otros los siguientes tópicos: la justificación de la investigación, problema de estudio y objetivos.

Por otra parte se encuentra la obtención de la información la cual se realizará a través de diversas fuentes como son documental, bibliográficas, internet, revistas, documentos facilitados por diversas instituciones; así como la obtención y selección de la muestra que permitirá definir a quien le serán aplicados los cuestionarios para lograr los resultados esperados.

1.1 Justificación de la investigación

En los últimos años, como producto de los procesos de reforma del estado y en respuesta a un conjunto de políticas definidas por el gobierno se ha venido gestionando un proceso de descentralización el cual consiste en “que el poder se distribuye entre organizaciones territoriales, para aumentar la autonomía y la participación local en la toma de decisiones” (José Manuel Gutiérrez, 1998, Pág. 167), con el propósito de hacer más eficiente la gestión pública, mejorar la prestación de servicios, acercar a los ciudadanos a los gobiernos locales e incrementar la participación de la sociedad civil en procesos de toma de decisiones. Esto se pretende lograr a través de procesos de descentralización política y administrativa acompañado de una mayor distribución de competencias y recursos financieros a los gobiernos locales para brindarles mayor autonomía por lo que se han realizado cambios importantes en la legislación entre los que destacan la promulgación del nuevo Código Municipal (Ley 7794).

“Los procesos de descentralización y fortalecimiento de los gobiernos locales responden también a una necesidad de mejorar la gobernabilidad y la capacidad de respuesta de los gobiernos ante las crecientes demandas sociales y económicas provenientes de distintos sectores de la población”. www.georgetown.edu/pdba/decen/decens.html consultado el 08/10/05.

Sin embargo, el proceso de descentralización en nuestro país se ha dado paulatinamente caracterizándose por la transferencia de poder político y económico a los gobiernos locales y de estos a la sociedad civil. Por lo que han abierto espacios para lograr una mayor participación de los ciudadanos en el desarrollo local y la gestión de lo público, dichos espacios se deben aprovechar para promover la participación activa de las mujeres, la incorporación de sus intereses y necesidades en la agenda local.

Para poder incorporar los intereses y necesidades de la población femenina se da la creación del Instituto Nacional de las Mujeres el cual establece en su ley constitutiva en el artículo 4 inciso e, la función de “Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer, además garantizar y coordinar su funcionamiento” por lo que siguiendo esta disposición se ha promovido una apertura planificada y sostenida de las Oficinas Municipales de la Mujer.

Acatando dicha disposición es que las Oficinas Municipales de la Mujer surgen en el año 1996 como parte de la puesta en marcha del Plan Nacional para la Prevención de la Violencia intrafamiliar, con el objetivo de crear espacio dentro de la estructura municipal y con el apoyo interinstitucional e intersectorial de servicios de información, orientación y atención a las mujeres con énfasis en la violencia intrafamiliar y difusión de sus derechos, pero quizás se ha dejado de lado la importancia del empleo y la capacitación para lograr un desarrollo integral de la población femenina, de ahí el interés por darle un enfoque mas amplio dentro del

análisis de las funciones que cumplen estas oficinas para la incorporación de las mujeres al ámbito laboral local.

Teniendo en cuenta que actualmente muchas mujeres cumplen un papel como jefas de hogar, es que se debe considerar las funciones, actividades y programas que ejecutan las Oficinas Municipales de la Mujer, con el fin de incorporar cada vez más a las mujeres en el ámbito laboral; ya que durante años se ha reflejado una desigualdad en el acceso de las mujeres a mayores oportunidades en comparación con los hombres tanto en el campo intelectual, político, laboral, social y comercial. Por lo tanto, es de suma importancia aunar esfuerzos que permitan atender a grupos de mujeres con carácter emprendedor y así reducir o eliminar la desigualdad existente y mejorar sus condiciones de vida.

Por otra parte la visión de establecimiento de roles determinados para la mujer y el hombre ha traído desventajas para las mujeres ya que ha limitado sus posibilidades de acceso a educación y trabajo. Sin embargo, en los últimos años por la situación económica cada vez más las mujeres se han venido incorporando al trabajo fuera de casa , pero en muchos casos no cuentan con la capacitación y experiencia adecuadas para desempeñarse en trabajos bien remunerados y con condiciones de trabajo óptimas; debido a esto la importancia de realizar un análisis de los requerimientos de los empleadores, para así poder establecer programas de capacitación acordes con estos y a su vez proporcionar a las mujeres una capacitación adecuada para que puedan desempeñar cargos mejor remunerados y que les permita ser más competitivas en el mercado laboral. Las municipalidades por medio de la Oficina Municipal de la Mujer deberán ofrecer y promover cursos de capacitación para que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres y sus familias.

En el caso del cantón de Vásquez de Coronado la Oficina Municipal de la Mujer ha tenido que atender problemas en materia de violencia doméstica, apoyo a proyectos productivos organizados por mujeres, así como aquellas mujeres que

buscan en la Oficina la oportunidad de hallar un enlace con el mercado laboral; es por esto que se justifica la investigación la cual pretende dirigir las acciones al aumento de oportunidades de acceso a empleo, educación y capacitación adecuadas para garantizar mejores niveles de vida para las mujeres del cantón, donde de acuerdo a su capacidades y expectativas personales, puedan ingresar en el mercado de trabajo informal y formal, para tener una fuente de recursos necesario para obtener una mejor calidad de vida para el núcleo familiar en las que se desarrollan.

Además, según lo muestra el X Informe del Estado de la Nación el porcentaje de desempleo femenino para el año 2003 fue de 8.2% y el masculino de 5.8% lo que muestra un mayor desempleo femenino que incrementa cada año por cuanto el porcentaje en el año 2002 fue de 7.9% , lo que respecta al subempleo visible las mujeres también encabezan dicho porcentaje mostrando un 7%, 2.4% mas de lo presentado por los varones, lo que justifica aun mas el desarrollo de iniciativas que fomenten el aumento del empleo de las mujeres.

Por las razones antes mencionadas se determinó como de vital importancia en la presente investigación, el diseño del sistema de información e intermediación de empleo de manera tal que las mujeres obtengan un empleo adecuado a sus necesidades y facilitar a los empleadores la búsqueda de las trabajadoras más apropiadas de acuerdo a sus requerimientos.

1.2 Problema de estudio

De acuerdo con lo que se establece en el artículo #169 de la Constitución Política “la administración de los intereses y servicios locales en cada cantón, estará a cargo del gobierno municipal ...” y asociado al objetivo de la Oficina Municipal de la Mujer de Coronado que está enfocado a incorporar los intereses y necesidades de las mujeres en las políticas y planes municipales y en el desarrollo local, se determinó como importante dentro del papel como administradores públicos el realizar una investigación que impulse el desarrollo de las mujeres del

Cantón por ser estas un grupo vulnerable que requiere de la efectiva acción de los órganos estatales.

Con el objetivo de desarrollar una herramienta en la Oficina Municipal de la Mujer en Coronado que contribuya a mejorar las condiciones de vida de estas mujeres proporcionándoles mayores oportunidades de incorporarse al mercado laboral local se requiere plantear una serie de interrogantes las cuales se pretenden responder con el desarrollo de la presente investigación:

- ¿Cuentan las mujeres del cantón con la capacitación adecuada para responder a los perfiles laborales definidos por las empresas locales?
- ¿Cuenta el cantón con el desarrollo empresarial idóneo para la generación de empleo.?
- ¿Cuenta la OFIM con las condiciones necesarias para implantar e implementar un sistema de información e intermediación de empleo?
- ¿Ha desarrollado la OFIM programas de capacitación que ayuden a las mujeres a la inserción en el mercado laboral?

Es por esto que se definió el problema de la siguiente forma:

“Las mujeres del Cantón de Vásquez de Coronado no cuentan con la información y capacitación adecuadas, lo cual les dificulta el acceso a mayores oportunidades laborales y así mejorar su situación económica y la de sus familias.”

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General:

- Diseñar la propuesta de un sistema de Información e Intermediación de Empleo en la Oficina Municipal de la Mujer de Coronado de manera que responda a las necesidades y demandas de las mujeres de este Cantón.

1.3.2 Objetivos Específicos:

1. Determinar las necesidades de los empleadores de la Comunidad para conocer los requerimientos que deben cumplir las mujeres interesadas en incorporarse al mercado laboral local.
2. Identificar las características laborales y de capacitación de las mujeres del Cantón de Coronado para su inserción en los puestos de trabajo
3. Elaborar un análisis comparativo de los requerimientos de empleadores y características de las oferentes para definir las áreas en las que se deben capacitar las mujeres para cumplir con estos requerimientos.
4. Elaborar la propuesta de diseño del Sistema de Información e Intermediación de Empleo a partir de los resultados obtenidos en la prospección de empleo.

1.4 Definición del área de estudio

Las Municipalidades o Gobiernos Locales forman parte de la gran Administración Pública Costarricense, *“La administración de los intereses y servicios locales en cada cantón, estará a cargo del Gobierno Municipal...”* (Constitución Política art. 169), por lo tanto, son parte importante de ésta en la prestación de servicios a los ciudadanos y ciudadanas que viven dentro de dicha jurisdicción territorial; siendo el ámbito local en el cual se desarrolla la investigación.

Con el fin de lograr la equidad de género, en todos los ámbitos y sectores del país, se crean las Oficinas Municipales de la Mujer; teniendo en cuenta que las Municipalidades, por las mismas competencias que les otorga la ley, atienden a una población que está compuesta por hombres y mujeres y buscan como responder a las necesidades de ambos; al mismo tiempo promueven una mayor inserción de las mujeres en el desarrollo del cantón.

Siendo primordial la participación de las Municipalidades en la satisfacción de las necesidades de los y las munícipes, es que nuestra área de estudio se define dentro del cantón onceavo de San José, Vásquez de Coronado, conformado por los distritos de San Isidro, San Rafael, Dulce Nombre de Jesús, Patalillo y Cascajal.

1.5 Delimitación de la investigación

Temporal: La investigación comprende el análisis de la información disponible de los años 2000 al 2005.

Espacial: La investigación se llevará a cabo en la Municipalidad del Cantón de Vásquez de Coronado, específicamente en la Oficina Municipal de la Mujer.

Población: La población en estudio comprende a las mujeres del Cantón de Vásquez de Coronado con baja escolaridad que requieren obtener un empleo y a las empresas del sector comercial de dicho cantón que puedan ofrecer oportunidades laborales a estas mujeres.

1.6 Alcances y limitaciones

La investigación comprende el estudio de las necesidades de los empleadores y la situación de las mujeres del cantón de Vásquez de Coronado en cuanto a las características laborales y de capacitación, mediante el análisis de encuestas a ambos sectores de la población, por medio de una muestra representativa de estos para definir una propuesta de un sistema de Intermediación de Empleo que logre compatibilizar los resultados obtenidos en el análisis.

Cabe resaltar que esta propuesta pretende determinar las áreas en las que las mujeres deben capacitarse para poder mejorar sus posibilidades de incorporación al mercado laboral local, no así, los programas de capacitación que debería desarrollar la Oficina de la Mujer para brindar los instrumentos necesarios

para que las mujeres se preparen adecuadamente por la implicación de factores (tiempo y recursos) para su definición. No obstante, este punto requiere ser tomado en cuenta en el momento de establecer las estrategias para lograr adecuar los requerimientos de los empleadores y las condiciones de capacitación de las mujeres.

Sin embargo, en la presente investigación se presentaron una serie de limitaciones que pueden afectar el desarrollo de la misma. En cuanto a la recolección de datos, para ambos casos (mujeres-empresas) se realizaron entrevistas a una muestra parcial de la población en estudio lo que puede provocar que se presenten sesgos en la obtención de datos, como por ejemplo la recopilación de información incompleta o errónea.

Así mismo, se experimentó por parte de las empresas falta de cooperación al brindar información o datos de la misma y en algunos casos se nos impidió realizar las encuestas lo que limitó el número efectivo de entrevistas realizadas por tanto se pasó de un número de 43 a 40 encuestas efectuadas, restringiéndose alcanzar el número establecido en la muestra por lo que afectó la elaboración del perfil de los requerimientos de estas.

Además al ser el tema poco desarrollado y aplicado, existe muy poca información acerca de cómo implementar un sistema de este tipo, por lo tanto, se debió enfrentar a la carencia de investigaciones similares que sirvan de guía para el presente estudio.

1.7 Obtención de información

Para el desarrollo de la presente investigación se requirió la búsqueda de una serie de datos que sirvieran para responder al problema planteado, esta recolección de datos se realizó a través de una serie de técnicas entre las cuales se encuentran:

1.7.1 Revisión bibliográfica

Para respaldar la investigación se realizó una amplia revisión bibliográfica en materia de género, empleabilidad, desarrollo local, intermediación de empleo entre otros, lo que nos permitió ampliar y enriquecer el conocimiento adquirido con respecto a los mismos.

1.7.2 Revisión Documental

Gran parte de la información que respalda la investigación se obtuvo a través de una serie de documentos facilitados por diversas Instituciones que trabajan en el área de género y empleo como son el INA, el INAMU, entre otros, así como los documentos elaborados en la Alcaldía que contienen información general del Cantón Vásquez de Coronado que sirvieron de referencia para el desarrollo del tema en estudio, además de los aportes de la encargada de la OFIM en cuanto a las características de las mujeres y empresas interesadas en formar parte del sistema de información e intermediación de empleo y de las acciones realizadas por la oficina en cuanto a este tema.

1.7.3 Búsqueda en Internet

De igual forma se revisaron diversas páginas web que contenían información actualizada sobre el proyecto a realizar, de manera que la investigación se enriqueciera con nuevas técnicas y aportes en materia de género e intermediación de empleo.

1.7.4 Entrevista

Por medio de esta técnica el entrevistador se presenta ante la persona que va a ser entrevistada y se obtiene a través de ella la información que responderá a un determinado número de preguntas previamente establecidas en un cuestionario, su correcta utilización permite obtener información de buena calidad y gran utilidad para los propósitos de la investigación.

En el caso de la presente investigación se utilizó como herramienta para la obtención de datos la entrevista, mediante la aplicación de un cuestionario a las empresas del cantón de manera que permita determinar los requerimientos necesarios que deben cumplir las personas que deseen ocupar un puesto en las mismas. Además, se aplicó un cuestionario a las mujeres del cantón para conocer la preparación y los conocimientos que tienen, y a partir de ello determinar en que áreas deben ser capacitadas de manera que se logren adaptar a los requerimientos de las empresas y dar a su currículo la empleabilidad que les facilite ubicarse y mantenerse en el puesto adecuado.

Igualmente se aplicaron una serie de entrevistas a diversas personas que tanto de forma directa como indirecta intervienen en el fortalecimiento de la perspectiva de género en el desarrollo local a través de las oficinas municipales de la mujer, dentro de las que se pueden citar la encargada de la Oficina Municipal de la Mujer de Coronado, la encargada de las oficinas de la mujer en el Instituto Nacional de las Mujeres entre otras.

1.8 Técnicas de muestreo

Con el fin de recopilar los datos adecuados para el desarrollo de la investigación y al contar con una población amplia se hace necesario obtener una muestra representativa de esta, lo cual se logra mediante la aplicación o uso del muestreo estadístico. Con el fin de entender o interpretar mejor los diferentes métodos para la obtención y selección de la muestra, es de suma importancia el conocimiento de algunos conceptos básicos y el ámbito de estudio de la estadística.

La estadística estudia los conjuntos de elementos y las relaciones existentes entre ellos, a cada uno de los elementos que conforman el conjunto se le denominan unidad de estudio o unidad de interés donde se concentra el análisis. Debido a esto es de suma importante iniciar todo análisis estadístico con

una definición clara de la unidad estadística en relación con el objetivo de la investigación.

Otro concepto importante para la comprensión del tema es el de población (**N**), el cual se define como “el conjunto de elementos objeto del análisis del estudio” (Quintana:1996, pg 151). Se pueden definir tanto poblaciones finitas como infinitas, las poblaciones finitas son las compuestas por un número definido de elementos sin importar el tamaño, y las poblaciones infinitas son las que no presentan un número definido de elementos.

Por otra parte, para todo análisis estadístico en el que se desea obtener información para establecer conclusiones es necesario definir una muestra (**n**) la cual “representa una parte de la población seleccionada de acuerdo con un plan, que se observa con el propósito de obtener conclusiones y hacer decisiones relativas a la población de la cual es parte la muestra escogida” (Quintana: 1996 pg152). Cuando hacemos uso de esta técnica estamos aplicando el método de muestreo estadístico definido de la siguiente forma “Método de investigación estadística que consiste en un conjunto de técnicas que se utilizan para seleccionar de una población determinada una muestra que la represente estimar las características que interesan y medir la confianza de las estimaciones” (Quintana: 1996 pg152)

Cabe destacar que una adecuada muestra estadística debe ser aleatoria y representativa por cuanto la aleatoriedad de la muestra -se refiere a la manera de elegir la misma- permite calcular la probabilidad del error (**d**) asociado a la inferencia, así como determinar y controlar la magnitud de mismo. La representatividad de la muestra se refiere a que se represente fielmente a la población de donde proviene por lo general las poblaciones son heterogéneas y no bien mezcladas por lo que la muestra no proporcionara información precisa de las características de la población.

Para la obtención de la muestra existen diversos métodos estadísticos entre los cuales se destaca el muestreo aleatorio “en el que los componentes de la muestra son seleccionados siguiendo un procedimiento que brinde a cada uno de los electos de la población una probabilidad conocida de ser incluidos en la muestra” (Quintana: 1996 pg157)

Tal y como lo explica Quintana en una investigación por muestreo aleatorio, como es el caso, se presentan dos clases de error: error de muestreo y sesgos los cuales se explican a continuación: (Quintana: 1996 pg158)

Error de muestreo: se produce por la naturaleza aleatoria de la muestra ya que las poblaciones no son estrictamente homogéneas lo que origina muestras no *estrictamente representativas*. Puede identificarse este error como la discrepancia, producida por el azar, entre la estimación de la característica de la población hecha en la base en la muestra y lo que se hubiera obtenido para esa característica de haber hecho un recuento completo en las mismas condiciones en que se realizó la investigación muestral.

Sesgos: Son errores no debidos al azar que hacen también que el resultado de la investigación defiera del verdadero. Los sesgos se caracterizan por ser de naturaleza sistemática, no son cuantificables a lo sumo algunos de ellos pueden ser prevenidos para disminuir su impacto.

Existen diversos tipos de sesgos entre los cuales se encuentran: Sesgos debidos al proceso de selección de la muestra, sesgos producidos por la no respuesta, sesgos producidos por el recolector de la información, sesgos originados por una defectuosa delineación de áreas y sesgos debidos al procedimiento (método) de estimación.

Por otra parte, para seleccionar la muestra es importante destacar la técnica denominada muestreo sistemático, la cual consiste en que “los n elementos de la misma se seleccionan tomando aleatoriamente un número i , tomado de la tabla de números aleatorios, que designará, en una lista o población de N elementos, al

primero que va a formar parte de la muestra. A continuación de manera sistemática, se van tomando el elemento $i + k$ que está K lugares después del i -ésimo de la lista; el $i + k$ que está $2K$ lugares después, y así sucesivamente, hasta agotar los elementos disponibles de la lista o población” (www.monografias.com, 2005); donde K representa el espaciamiento con el que va a ser tomado cada elemento de la muestra, dicho espaciamiento es determinado al dividir la población entre el número deseado de la muestra.

1.8.1 Obtención y Selección de la Muestra

Dentro de la rama de la estadística existen una serie de procedimientos para la obtención y selección de la muestra de estudio para efectos de la investigación se utilizara para la obtención de las muestras el muestreo aleatorio y para la selección de las mismas el muestreo sistemático, siendo estos anteriormente analizados.

En el caso particular de la investigación, para obtener el número de empresas a entrevistar se utilizó la fórmula de muestreo simple al azar n_0 (ver fórmula #1). Para ello se tomo como población una lista con 50 empresas del cantón Vásquez de Coronado de las cuales se deduce que el 70% de las mismas tienen un perfil definido del personal a contratar; determinándose un intervalo de confianza del 95%.

Una vez que se obtiene n_0 procede a calcular el tamaño de la muestra (ver fórmula #1 paso 2) utilizando además el número de la población para un total de 43 empresas a entrevistar.

Por otra parte se utilizó el muestreo sistemático para la selección de las empresas debido a que se considera que es mediante esta herramienta que se puede obtener la muestra mas heterogénea posible. Por lo tanto es importante saber que una muestra sistemática es obtenida cuando los elementos son seleccionados en una manera ordenada, donde la selección depende del número de elementos incluidos en la población y el tamaño de la muestra.

Para definir cuales serán esas 43 empresas de la lista se toma un número de la tabla de números aleatorios al azar que para el caso de esta investigación se seleccionó el número 111, del cual se toma el primer dígito del número seleccionado es decir el número 1 que significa que la empresa que tenga en la lista dicho número se le aplicará la entrevista, posteriormente al número 111 se le suma el espaciamiento (fórmula #2) que es 132 (Resultado de la operación $100/76$), para tomar el siguiente número de la lista, el resultado es de 243, es decir, la empresa con el número 2 será entrevistada, seguidamente al número 243 se le suma el espaciamiento y así sucesivamente hasta completar la muestra de 76 empresas.

Suponiendo muestreo simple al azar

Fórmula #1, paso 1

$$n_0 = ((Z_{\alpha/2} \sqrt{PQ})/d)^2$$

donde

- a) $Z_{\alpha/2} = 1,96$ para un 95% de confianza (**Intervalo de confianza para P**)
- b) $d = 0,05$ para 5% de error permisible
- c) $P = 0,70$ Suponiendo que el 70% de las empresas tengan un perfil establecido. (**Proporción de elementos en la población con cierta característica**)
- d) $Q = 1 - P = 0,70$
- e) $N = 50$ (**tamaño de la población**)

$$n_0 = ((1,96 \sqrt{0,7 \times 0,3}) / 0,05)^2 = 322,69$$

Fórmula #1, paso 2

$$n = n_0 / (1 + n_0 / N)$$

$$n = 322,69 / (1 + 322,69 / 50) = 43$$

Fórmula #2

Utilizando muestreo sistemático

$$k = N/n = \text{espaciamiento}$$

a) $k = 50/43 = 1.16$

a= arranque N° aleatorio

b) a= 111 N° de la muestra = 1

c) $111+116= 227 \rightarrow 2$

En el caso de la obtención y selección de la muestra para las mujeres del cantón se tomo como población el archivo de casos llevados por la Oficina Municipal de la Mujer de Vásquez de Coronado, el cual constaba de una lista con 560 mujeres que habitan en el cantón de estudio, de las cuales se toma como supuesto que el 90% de las mismas necesitan ser capacitadas, determinándose un 95% de confianza (fórmula #3, paso 1), para la cual se obtiene una muestra de 111 mujeres a entrevistar (fórmula #3, paso 2).

Para determinar la selección de la muestra se utilizó el método de muestreo sistemático antes descrito, en el cual se selecciono como número de espaciamiento el 149 (fórmula #4).

Fórmula #3, paso1

Suponiendo muestreo simple al azar

$$n_0 = ((Z\alpha/2\sqrt{PQ})/d)^2$$

IDENTIFICACION DE VARIABLES

Para el desarrollo de la presente investigación se hace necesario la identificación de las principales variables a estudiar, con el objetivo de definir los alcances del estudio, las cuales se presentan a continuación:

Cuadro No.1
Identificación de Variables

Variable	Indicador	Cuestionario mujeres	Cuestionario empresas	Cuestionario OFIM
Empresa	Tamaño		6	
	Actividad Económica		7	
	Volumen de trabajo		8	
	Volumen de la planilla		9	
	Plazas proyectadas		20	
	Contratación/hombres		13	
	Contratación/mujeres		13	
Necesidades de los Empleadores	Manejo de tecnología		23	
	Habilidades		26	
	Manejo de idiomas		26	
	Actitudes personales		26	
	Nivel educativo		28	
	Capacitación recibida		27	
Mujeres	Condición socio-económica	4		
	Nivel de instrucción	10		
	Jefatura de hogar	3		
Características laborales	Experiencia laboral	21		
	Habilidades y conocimientos	12		

de las mujeres	Expectativas laborales	14-18		
Condiciones de capacitación de las mujeres	Cantidad de capacitaciones recibidas	11		
	Tipos de capacitación	11		
	Áreas en que se han capacitado	11		
	Interés por capacitarse	13		
OFIM	Recurso humano			6
	Recurso financiero			6
	Recurso tecnológico			6
	Recursos materiales			6
	Apoyo institucional			7
	Planes y programas			2
	Proyección de la oficina.			10-11
	Objetivos y metas			1-3-4

$n = n_0 / (1 + n_0 / N)$ donde

a) $Z_{\alpha/2} = 1,96$ para un 95% de confianza

b) $d = 0,05$ para 5% de error permisible

c) $P = 0,90$ (suponiendo que el 90% de las mujeres requieren capacitación)

d) $Q = 1 - P = 0,10$

e) $N = 560$

Fórmula #3, paso 2

$$n_0 = ((1,96 \sqrt{0,9 \times 0,1}) / 0,05)^2 = 138$$

$$n = 138 / (1 + 138 / 560) = 111$$

Fórmula #4

Utilizando muestreo sistemático

$$k = N/n$$

a) $k = 560 / 111 = 5,04$

b) $a = 149 \rightarrow 1$

c) $149 + 504 = 653 \rightarrow 6$

Esta selección de la muestra nos permitirá determinar cuales son las mujeres y empresas a las que les será aplicado el cuestionario con el fin de obtener los datos necesarios para el presente estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

A través de diversos autores e instituciones tanto nacionales como internacionales se han desarrollado una gran cantidad de documentos que engloban conceptos y teorías en materia de género, empleo, desarrollo local y otros, los cuales proporcionan una visión del contexto en el que se realiza la presente investigación.

Es por lo citado anteriormente que se procedió a desarrollar, a través de este capítulo, una serie de teorías y conceptos básicos que permiten enriquecer el estudio realizado y a la vez sirven como fundamento del mismo.

2.1 Enfoque administrativo empleado

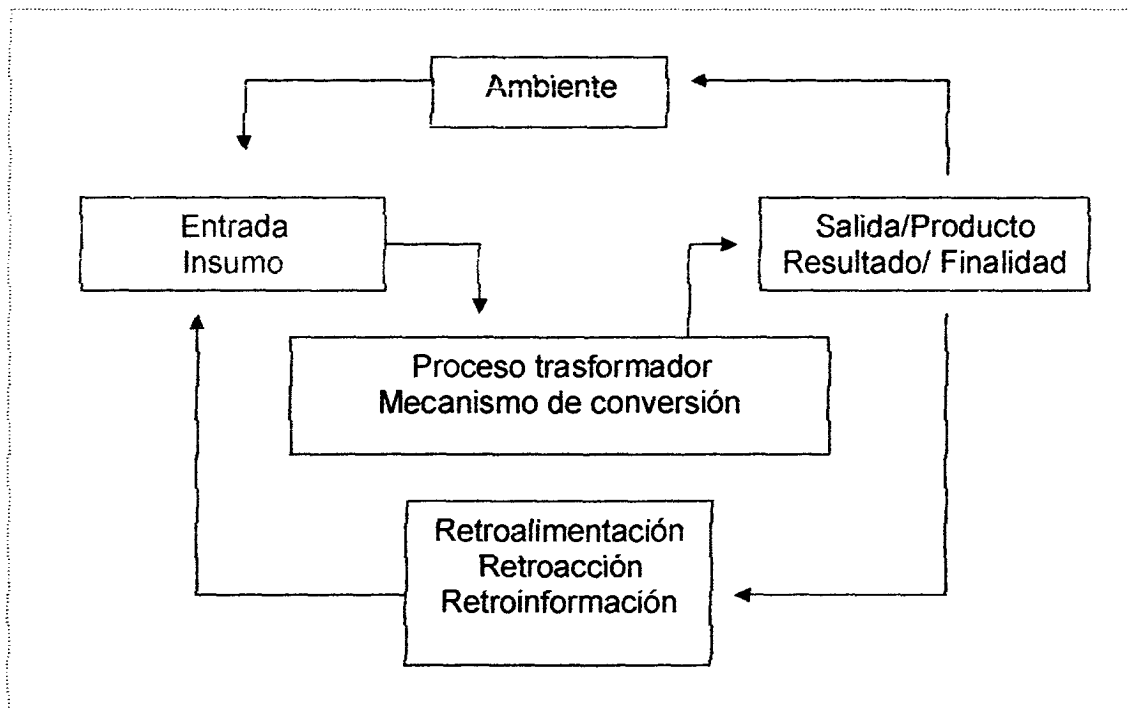
Toda organización requiere ser administrada de manera que las actividades desempeñadas sean planeadas, organizadas, dirigidas, coordinadas y controladas para garantizar el eficiente desarrollo de sus funciones así como alcanzar con éxito las metas y objetivos que persigue.

Para ejercer tal administración se han desarrollado a lo largo de la historia diversas teorías que pretenden orientar la labor del administrador en todas las áreas de la organización desde los niveles superiores hasta los más bajos de acuerdo con los objetivos y la orientación que esta tenga. Dentro de estas teorías se encuentra la teoría de sistemas, como el enfoque que mejor se aplica al diseño del sistema de intermediación de empleo.

La teoría general de los sistemas surgió a partir de los estudios del biólogo alemán Ludwing von Bertalanffy la cual establece que los elementos no pueden verse por separado o en forma aislada ya que los mismos están en constante interacción con su ambiente por ser un sistema abierto.

Para comprender la orientación de esta teoría es importante conocer que se entiende por sistema, el cual es definido por Chiavenato (1992) como el “Conjunto de elementos interdependientes e interactuantes; un grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado y cuyo resultado (output) es mayor que el resultado que las unidades podrían tener si funcionaran independientemente” (pág 574)

Cada sistema está integrado por subsistemas que interactúan entre sí de manera que se da una relación de causa y efecto, a su vez ligado a un ambiente que influye en el funcionamiento del sistema como tal; estos son, Entrada (energía para la operación), producto (finalidad del sistema), procesamiento (fenómeno de cambio), la retroalimentación (control del sistema) y el ambiente (medio que rodea el sistema), los cuales se observan en el esquema presentado a continuación:



Esta teoría trajo consigo una nueva forma de ver los problemas, esto por su carácter integrador y dinámico aplicable a las organizaciones vistas como sistemas abiertos, tal como lo establece Chiavenato (1992) “las organizaciones,

como todos los sistemas sociales, son sistemas abiertos afectados por cambios en sus ambientes, denominados variables externas.” (pág. 583)

De acuerdo con lo anterior se puede decir que para el sistema de intermediación de empleo las entradas representan toda aquella información que se logre obtener tanto de oferentes como de los demandantes, a través de los cuales se logre establecer las opciones de formación, así como la clasificación de la demanda según el perfil de puestos; esto permitirá identificar los oferentes aptos de acuerdo con el perfil de demanda, entendiéndose esto como el proceso transformador, para posteriormente remitir los candidatos idóneos a participar en los procesos de reclutamiento y selección de las empresas o por el contrario enviarlos a la capacitación adecuada que les permita mejorar su empleabilidad, lo que representa las salidas del sistema y por último dar seguimiento a los colocados que permitirán realizar una retroalimentación y por lo tanto perfeccionar el desempeño del proceso.

2. 2 Enfoque de Género.

El enfoque de género o perspectiva de género, contempla a los hombres y mujeres como ejes fundamentales en el desarrollo de un país, promoviendo la igualdad de oportunidades entre ellos, en los ámbitos económico, político, social y cultural; siendo definido por el Ministerio de Desarrollo Sostenible de Bolivia como aquel que “reconoce a mujeres y hombres como centro de desarrollo y propone mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres, integrando todas las dimensiones micro, macro, privado, reproductivo, etc. Además pretende recuperar el derecho a la participación equitativa en la definición de los objetivos de desarrollo orientados a satisfacer las necesidades y aspiraciones diferenciadas por género y amplía el centro de la atención de las políticas públicas. También concibe a las mujeres como agentes activas en el proceso de cambio, como promotoras dinámicas de las transformaciones sociales necesarias para cambiar su vida y de la sociedad en su conjunto.” ([www. mdsp.gov.bo](http://www.mdsp.gov.bo)).

Por otro lado, la Municipalidad de Belén (2004) lo define como un “modelo que permite reconocer la realidad basados en las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado” (pág. 29).

Basándose en estas definiciones, se concluye que existen diferencias entre los hombres y las mujeres, en cuanto al acceso a los recursos, responsabilidades, oportunidades y necesidades por satisfacer, sin embargo el aporte de ambos es indispensable para el desarrollo de un país. Un ejemplo de estas diferencias se refleja en el X Informe del Estado de la Nación en el cual se indica que para el 2003 la tasa de ocupación para el 2003 era de un 69.0% para los hombres y de un 35.3% para las mujeres. Por lo tanto, es de suma importancia, considerar estas diferencias en la elaboración de políticas, programas y planes, tanto a nivel nacional como local.

Asimismo, el enfoque de género incorpora una serie de conceptos que es indispensable definir con el objetivo de evitar confusiones, entre estos conceptos se encuentran sexo y género, equidad e igualdad de oportunidades.

2.3 Diferenciación entre género y sexo

Existen diversos enfoques para abordar el tema de género y aunque no se plantean acuerdos al respecto, todos coinciden en la necesidad de diferenciar entre los conceptos de género y sexo que tienden a confundirse.

El género es una construcción social donde se determinan atribuciones y características propias al hecho de ser hombre o mujer, representa diferencias entre ellos que se manifiestan en el establecimiento de roles que cada uno debe cumplir dentro de la sociedad. Al ser definido socialmente el género varía de acuerdo a la cultura, etnia, familia y el transcurso del tiempo.

Ivonne Sui (sin fecha) en Revista Municipalidades lo define como “la valoración social que se da al hecho de haber nacido hombre o mujer, esto significa que la sociedad, a través de las costumbres, es decir la cultura, asigna ocupaciones y responsabilidades tanto a las mujeres como a los hombres, estableciendo de esta manera, diferencias entre sexos.” (pág 1)

El sexo por el contrario es algo biológico no social por lo que la OIT (2000) lo conceptualiza como “las diversas características físicas y biológicas que permiten definir a los seres humanos como hombres o mujeres”. (pág. 2)

El sexo hace referencia a diferencias físicas o biológicas entre hombres y mujeres y el género alude a cuestiones sociales y culturales para diferenciarlos.

2.4 Necesidades de Género

Las necesidades de género no son equivalentes a las necesidades de las mujeres, debido a que existen diferencias importantes dependiendo del contexto sociocultural, económico e identidad étnica. En virtud de ello, Enrique Gomáriz (1994) define las necesidades de género como “aquellas que las mujeres tienen en común y que puedan desarrollar en virtud de su ubicación social de acuerdo a sus atributos de género.” (pág. 23)

Partiendo de este enfoque se hace una clasificación de estas necesidades las cuales pueden ser prácticas o estratégicas.

“Las necesidades prácticas se dirigen a modificar la situación o calidad de vida de las mujeres a partir de sus requerimientos inmediatos en un contexto específico y con frecuencia en relación a su rol reproductivo (acceso al agua, servicios sanitarios, educación, salud, vivienda, etc.); son de corto plazo y su satisfacción no altera los roles y las relaciones tradicionales entre hombres y mujeres. No modifican su posición (estatus) en la sociedad” (www.fao.org,

consultado 2/5/04, pp4). Están relacionadas con las condiciones de vida insatisfechas y la falta de recursos económicos.

“Las necesidades estratégicas son todas aquellas que tienden a lograr un cambio en la posición o estatus social, en la división genérica del trabajo y en las relaciones entre los géneros, así como a facilitar su acceso o las oportunidades de empleo, capacitación, tenencia de la tierra y toma de decisiones. Están relacionadas con su posición de desventaja en la sociedad, son de largo plazo y consisten en igualar con equidad la posición de hombres y mujeres en la sociedad” (www.fao.org, pág. 5).

Por lo tanto, si se pretende mejorar la situación de la mujer que le permita desarrollarse plenamente y por ende mejorar su calidad de vida y la del núcleo familiar es indispensable elaborar y ejecutar políticas a largo plazo.

2.5 Equidad e Igualdad: Conceptos básicos en materia de género

Al abordar la temática de género es importante tener claro conceptos tales como la igualdad la cual debe entenderse como algo más que la prohibición o eliminación de las discriminaciones. Para promover la igualdad es necesario hacer un esfuerzo constante y dinámico, lo cual también involucra los conceptos de igualdad de oportunidades e igualdad de trato los cuales se detallan a continuación (www.fao.org,pág 12)

“Igualdad de Oportunidades: Situación en la que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades para desarrollar sus capacidades tanto intelectuales, físicas y emocionales y alcanzar las metas que establecen para sus vidas. También hace referencia al desarrollo eficiente de todos los recursos humanos y productivos, partiendo de una base que garantice la equidad y la calidad de vida creando las condiciones para que todas las personas, sin ninguna distinción, tengan las mismas oportunidades para desarrollar sus capacidades potenciales.

Igualdad de Trato: La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres”. (www.fao.org, pág 12).

Partiendo del reconocimiento de las diferencias de toda índole entre los seres humanos y de respeto a la diversidad se construye la equidad la cual se constituye en un proceso que debe integrar diversos ámbitos de la vida social y a todos los actores y actrices sociales. Significa justicia, dar a cada quien lo que le pertenece, eliminar las barreras para que las personas puedan tener la misma posibilidad de acceso a las oportunidades y beneficiarse de ellas.

“Cabe señalar la importancia del termino equidad de beneficios el cual se refiere al impacto final que tienen los esfuerzos de desarrollo sobre ambos géneros, es decir, equidad de beneficios implica que los resultados sean igualmente accesados y aprovechados tanto por hombres como por mujeres. La igualdad de oportunidades no necesariamente implica que ambos géneros disfruten de los mismos resultados, por causa de factores estructurales en la sociedad que impiden a ciertos grupos, particularmente a las mujeres, aprovechar plenamente las diversas oportunidades que se les ofrecen”. (www.fao.org, pág13)

Como se puede observar existen diferencias entre los conceptos igualdad y equidad por cuanto la igualdad es ofrecer las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres y por otra parte la equidad se refiere a dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar su acceso.

2.6 Desigualdades con respecto al género

Independientemente del contexto social, en materia de género se presentan desigualdades entre hombres y mujeres, entendidas como “situación desfavorecida de un género frente al otro en cuanto al acceso y/o control sobre recursos, servicios y beneficios esto por razones sociales y culturales, las cuales se manifiestan en los diversos roles que cada uno desempeña en la sociedad ...”. (www.fao.org, pág 14)

Bajo la perspectiva de género, tanto hombres como mujeres cumplen roles diferentes, siendo la mujer quien debe por lo general cumplir con múltiples roles - reproductivo, productivo y comunitario- establecidos por la sociedad.

De acuerdo con el Ministerio de Agricultura de Guatemala (2004), estos roles consisten en:

- a) **Rol Productivo:** Abarca todas las tareas que contribuyen económicamente al hogar y a la comunidad, por ejemplo, cultivos y cría de ganado, fabricación de artesanías, empleo remunerado, transformación de materias primas, la producción de bienes y servicios para el autoconsumo y/o la comercialización.
- b) **Rol Reproductivo:** Comprende el cuidado y el mantenimiento del hogar, incluyendo gestar y dar a luz, criar y educar los hijos, la atención a la salud, la preparación de los alimentos, la recolección de agua y leña, la compra de provisiones, los quehaceres domésticos y el cuidado de la familia. Estas actividades se consideran no económicas, generalmente no tienen una compensación monetaria y por lo general se excluyen de las cuentas nacionales de ingresos.
- c) **Rol de gestión comunitaria:** Incluyen la organización colectiva de eventos sociales y servicios: ceremonias y celebraciones, actividades para el mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, en actividades de la política local y de otra índole. Este tipo de trabajo no es

considerado en los análisis económicos de las comunidades. Sin embargo, implica una considerable cantidad de tiempo voluntario y es importante para el desarrollo cultural y espiritual de las comunidades siendo además un vehículo para la organización de la comunidad y su autodeterminación. Tanto el hombre como la mujer se comprometen en este tipo de trabajo, aunque también en esta circunstancia, prevalece la división del trabajo por género. (pág 14)

Esta definición de roles implica una división del trabajo de acuerdo al género, por cuanto consiste en asignar tareas y responsabilidades e identificar quien realiza cada una. Por ejemplo suele asignarse al hombre el rol de "proveedor" de familia y a la mujer, el de "reproductora", responsable del hogar y la crianza de los hijos, dejando a la mujer en una posición de desventaja al no poder desempeñar roles valorados y bien remunerados con respecto a los que realiza el hombre, provocando un acceso desigual a los recursos productivos y excluyendo a las mujeres de la toma de decisiones y distribución del poder.

Delgado Hernández y Calvo Alegría (2002) "plantean que hay una construcción ya establecida de lo femenino y lo masculino desde el poder, y la subordinación que promueve la violencia de quien domina y la sumisión de quien es dominada, además argumentan que la construcción de géneros plantea la subordinación de uno de ellos, frente al otro" (pág 154), se da entonces una subordinación de la mujer, con la pérdida de control sobre diversos aspectos de su vida tales como su sexualidad, capacidad reproductiva y de trabajo.

Según Ministerio de Agricultura Guatemala (2004) la subordinación de la mujer se evidencia:

(i) subordinación económica que se manifiesta como trabajo no remunerado, falta de acceso a capital y tecnología, desigualdades en materia salarial, discriminación ocupacional;

(ii) subordinación política que se manifiesta como aislamiento físico en la unidad doméstica, falta de poder económico, estructura familiar dictatorial, bajo grado de participación en organizaciones de masa, falta de representación en instancias políticas, dependencia en órganos políticos;

(iii) subordinación cultural que se experimenta en discriminación educativa, desvalorización de la mujer, trato de la mujer como objeto sexual y unidimensionalidad como madre, limitaciones para el control de la natalidad. (pág. 11)

Lo anterior demuestra la importancia de realizar acciones orientadas a mejorar la situación de las mujeres con respecto al hombre en la sociedad y lograr una mayor igualdad y equidad de oportunidades.

2.7 Situación de la Mujer en Costa Rica

Para el año 2003, el territorio costarricense estaba conformado por 4.169.730 habitantes, de los cuales el 49.13% son mujeres; según el X Informe del Estado de la Nación para el año 2003, la esperanza de vida continua mejorando, lo cual se refleja en el promedio de edad de 80.65 años para las mujeres y 76.24 años para los hombres, con lo que se demuestra que en este momento las mujeres viven más que los hombres debido a los diferentes estilos de vida.

La tasa de fecundidad para el año 2002 fue de 2.09 hijos por mujer lo que implica un cambio importante en la dinámica demográfica en el país, siendo Costa Rica el segundo país en Latinoamérica después de Cuba en presentar tasas tan bajas, esto se debe a diversos factores entre los que destacan un mayor nivel educativo de las mujeres, la existencia de programas de planificación familiar, el aumento del empleo femenino y la creciente urbanización los cuales han determinado la posibilidad de las mujeres de elegir el número de hijos que quiere tener.

2.7.1 Trabajo

Al igual que otras sociedades en nuestro país las mujeres y los hombres desempeñan ocupaciones y responsabilidades diferentes, en el caso de la mujer, el trabajo y la familia están estrechamente relacionados y gran parte de sus labores no son retribuidas económicamente. El hombre suele tener un papel poco relevante en las tareas hogareñas ya que a él le corresponde realizar un trabajo remunerado fuera del hogar.

En muchos sectores la mujer sufre de discriminación laboral ya sea por las ocupaciones que desempeña, las categorías profesionales, en las posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional a pesar de que en los últimos años las mujeres han incursionado en diversas actividades económicas, estas aun siguen realizando labores de menor nivel y por ende con salarios mas bajos y con menores posibilidades de promoción.

Por otra parte, las mujeres enfrentan varias desventajas en el mercado laboral debido a que no solamente deben luchar contra los prejuicios de género sino que debe concertar su papel de ama de casa con el de agente económico productivo. Como lo señala la ONU (1998) ello con frecuencia condiciona su categoría profesional, la organización y duración de la jornada laboral y sus niveles de salario. La determinación de roles se trasladan al plano laboral provocando una división sexual del trabajo que ha traído consigo que las mujeres no puedan acceder a los puestos altos de decisión que sus trabajos sean menos reconocidos y sus labores mas rutinarias, poco creativas y mal remuneradas.

En Costa Rica, las mujeres manifiestan una creciente tasa neta de participación, lo que demuestra que "la incorporación al mundo del trabajo es un proceso irreversible que no depende exclusivamente de la situación de crisis económica las mujeres se alejan de la imagen de una "fuerza de trabajo secundario" y los ingresos obtenidos a través de su trabajo (realizado bajo las más

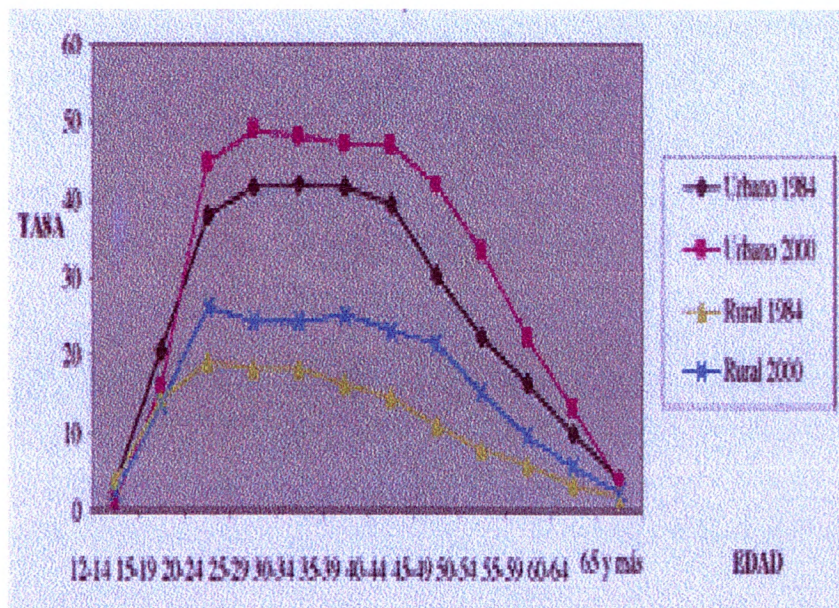
variadas modalidades) son cada vez más importantes en la conformación del ingreso familia". (Sara Silveira, sf pág 3)

De acuerdo con el Noveno Informe del Estado de la Nación, en relación a la participación femenina en el mercado de trabajo en los 90's el porcentaje correspondía a un 30.7% y para el año 2002 al 38.4% presentándose en los últimos años un aumento considerable. Por otra parte se observa que la tasa de ocupación femenina pasó de 32,6% en el 2000 a 35,7% en el 2001, para el año 2002 uno de cada tres ocupados era mujer y su participación es mas dinámica en el sector informal con un 44.5% de ocupación femenina, además se denota un incremento considerable de las mujeres en el sector informal a tiempo parcial.

Del total de puestos formales creados entre 1990 y 2002, 172.000 fueron ocupados por hombres y 124.000 por mujeres, a pesar de esta diferencia entre hombres y mujeres en el sector formal; es de gran relevancia indicar que en el sector público la cantidad de puestos ocupados por hombres disminuyó caso contrario al de las mujeres donde el número aumento significativamente.

En zonas rurales y urbanas este aumento en la participación ha sido sostenido y más fuerte en las edades reproductivas (20-24 años en el campo, 25-29 años en las ciudades). (www.inamu.go.cr, consultado 17/09/04)

Gráfico No. 1
Costa Rica: Tasas de participación
femenina en la actividad económica
por zona y grupos de edad. 1984 y 2000.



Fuentes: IX Censo de Población 2000. Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2002.

En el 2002 las mujeres se colocaron principalmente en “ocupaciones no calificadas”, comercio y servicios y en el grupo “nivel profesional, científico e intelectual”. Los varones dominaron o fueron mayoría en aquellos grupos ocupacionales donde los salarios son más elevados y las condiciones de trabajo mejores. (www.inamu.go.cr, consultado 17/09/04). Las ocupaciones “femeninas” se concentran en los estratos inferiores del mercado de trabajo en términos de remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo. (Sara Silveira sf pg4)

Las mujeres se ven afectadas por la tendencia al deterioro en la calidad del empleo, ya que reciben una remuneración menor que los hombres por un trabajo de igual valor y estas diferencias se agudizan en los trabajos más calificados. “Considerando el total de los ocupados las mujeres gana el 64% menos, las

ocupadas en el sector formal ganan el 74% del salario de los hombres y en el informal el 52%. "(Ibid)

De igual forma, se les exige un nivel de escolaridad mayor al de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo, sin embargo esto no les garantiza más y mejores empleos en comparación con los hombres.

Cuadro No. 2

Costa Rica: Tasa de desempleo abierto según zona por sexo. 1998- 2002.					
Zona y Sexo	Año				
	1998	1999	2000	2001	2002
Total	5,6	6	5,2	6,1	6,4
- Hombres	4,4	4,9	4,4	5,2	5,6
- Mujeres	8	8,2	6,8	7,6	7,9
Urbana	5,4	6,2	5,3	5,8	6,8
- Hombres	4,6	5,4	4,6	5,2	6,2
- Mujeres	6,7	7,5	6,4	6,7	7,7
Rural	5,7	5,8	5,1	6,5	5,8
- Hombres	4,2	4,5	4,2	5,3	4,8
- Mujeres	9,6	9,2	7,5	9,8	8,2

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. INEC. 2002.

Por otra parte, el desempleo en las mujeres continúa profundizándose. Para el 2001, las mujeres de la zona rural tuvieron la mayor incidencia con un 9,8% frente al 5,3% de los hombres. La tasa de desempleo abierto para las mujeres de 15 a 17 años fue de 26,0%, muy superior al promedio nacional de un 6,1% y al promedio nacional de las mujeres que es de 7,6%. En el caso de los hombres este indicador alcanzó un 15,1% (Proyecto Estado de la Nación, 2002)

2.7.2 Pobreza

“La pobreza se caracteriza por la insuficiencia (o ausencia) de ingresos y la carencia de los recursos productivos necesarios para asegurar unas condiciones de vida sostenibles. A menudo, se traduce en hambre, malnutrición, malas condiciones de salud, tasas de morbilidad y mortalidad elevadas, instrucción deficiente, hábitat precario e insano.” (Organización de Naciones Unidas para la Agricultura, 1998, pág 4)

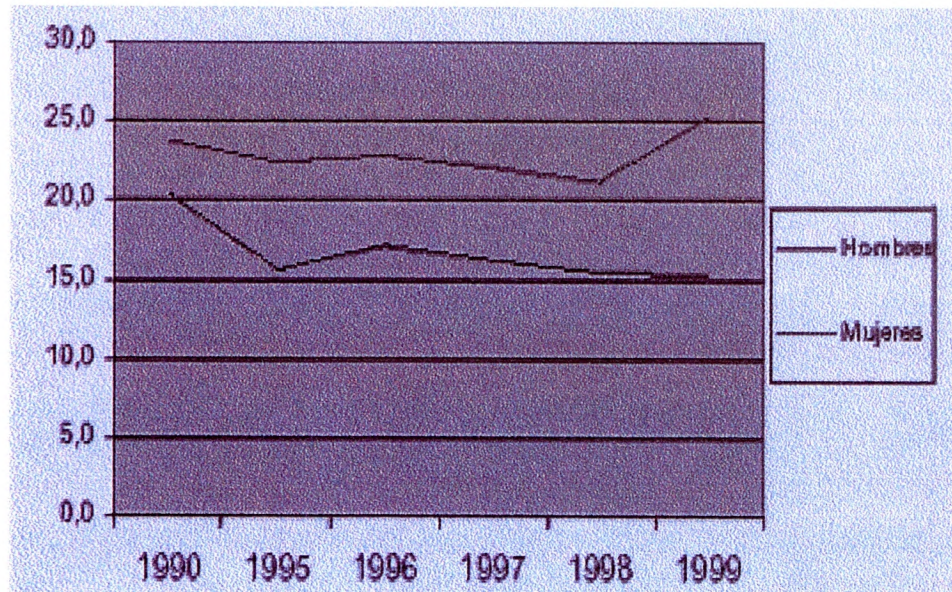
Distintos estudios han demostrado el fenómeno de la feminización de la pobreza que se expresa en que un gran porcentaje de los hogares mas pobres tienen al frente a una mujer, esto repercute al empobrecimiento de la infancia ya que la pobreza femenina se reproduce de generación en generación.

Existen una serie de factores que explican el mayor empobrecimiento de las mujeres, tales como la reestructuración económica llevada a cabo en los países en desarrollo, las restricciones presupuestarias aplicadas por los gobiernos y otras medidas derivadas de la adopción de los modelos económicos neo-liberales. Las mujeres han padecido con mayor fuerza la disminución de puestos de trabajo en el sector público y la reducción de los servicios y beneficios sociales lo que provoca una gran desprotección social hacia la mujer. (Organización de Naciones Unidas para la Agricultura, 1998 pág 4)

La pobreza es especialmente intensa en las áreas rurales, donde la disponibilidad de servicios y las oportunidades de empleo son más escasas que en las ciudades. Esta situación es aún más acuciante para la mujer, dadas sus menores posibilidades de acceder a los recursos, factores y servicios productivos tales como el crédito, la propiedad de la tierra, la herencia, la educación, la capacitación, la información, los servicios de extensión, la tecnología y todos los demás recursos, sin hablar de la imposibilidad de participar ampliamente en los procesos de toma de decisiones.

Las cifras disponibles de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) respaldan la preocupación general, pues para diferentes dimensiones analizadas, las jefaturas femeninas presentaron mayores porcentajes de afectación de la pobreza que los hombres, diferencia que se manifestó de manera sostenida durante la década de los 90. Las diferencias entre los porcentajes de hogares pobres según sexo de la jefatura, experimentaron un importante aumento, al triplicar su distancia con respecto al inicio de la década, determinado principalmente por un notable incremento en el porcentaje de jefas pobres en 1999. Lo anterior generó el mayor diferencial de la década: casi diez puntos porcentuales (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

Gráfico No. 2
Porcentaje de hogares pobres por sexo de la jefatura,
1990-1999
(% del total de hogares)



Fuente: INEC-MTSS. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Varios años.

Debe señalarse que en el año 99 se utilizó un nuevo marco de muestreo como resultado de la actualización cartográfica para el censo del 2000 lo que pudo generar un valor superior en el porcentaje de hogares pobres. "Sin embargo, debe

destacarse que fue el porcentaje de jefaturas femeninas el que sufrió un incremento importante mientras el de los hombres se mantuvo, lo que indica que la nueva muestra reflejó el crecimiento de asentamientos, especialmente en la zona urbana, de hogares pobres donde las jefaturas femeninas cada vez tienen mayor presencia.” (www.inamu.go.cr, consultado 17/09/04). Lo que viene a reforzar la argumentación de que “la pobreza en nuestro país tiene rostro femenino”.

Entre el 2001 y 2002 aumentó levemente el porcentaje de hogares pobres en el país. Como se observa en el siguiente cuadro, si bien hubo una leve reducción de la pobreza extrema, la pobreza básica aumentó, lo que es un indicador de una profundización de la brecha social.

Cuadro No. 3

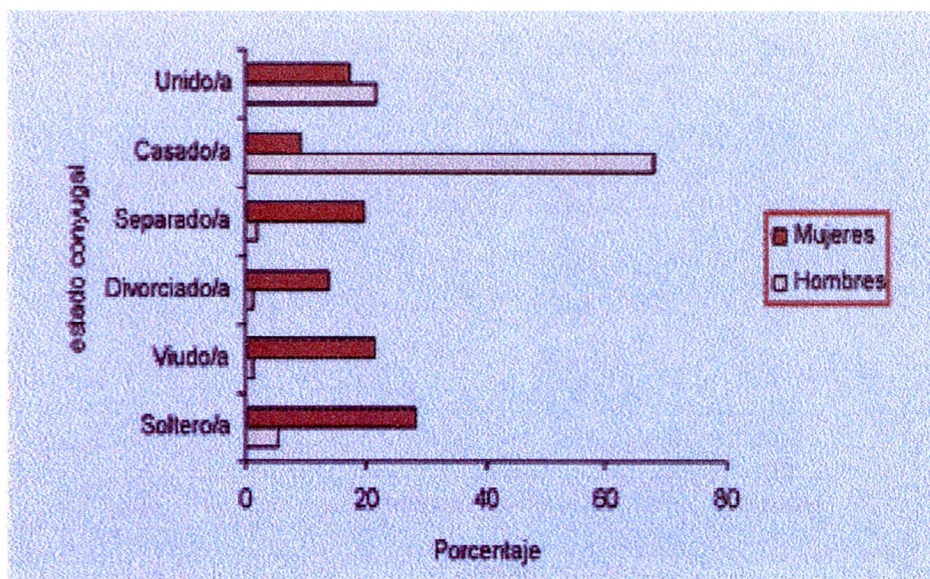
Costa Rica: Distribución porcentual de los hogares por nivel de pobreza según zona. 2001-2002					
Zona	Total	No pobres	Total	Pobres	
				No satisfacen necesidades básicas	Extrema pobreza
2001	100%	79,70%	20,30%	14,40%	5,90%
2002	100%	79,40%	20,60%	14,90%	5,70%
Urbana					
2001	100%	83,10%	16,90%	13%	3,90%
2002	100%	82,70%	17,30%	13,80%	3,50%
Rural					
2001	100%	74,80%	25,20%	16,30%	8,90%
2002	100%	74,60%	25,40%	16,60%	8,80%
Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2002.					

Igualmente se incrementaron los hogares pobres con jefatura femenina. En el 2000, éstos representaron el 31.4% del total de hogares pobres, pasando en el 2001 al 32.1%. Este incremento se dio tanto en la zona urbana (37.6% en 2000 y 38.6% en 2001) como en la rural (25.3% y 26.0% respectivamente), aunque con mayor intensidad en la primera (INEC, 2002).

La tendencia según el sexo y el estado conyugal de las jefaturas fue similar a la de períodos anteriores, donde las mujeres jefas tienden a ser aquellas solteras, unidas, separadas, divorciadas o viudas. Las casadas no se asumen como jefas y una proporción importante de ellas no está incorporada al mercado laboral. El siguiente gráfico respalda este hallazgo, pues existe una asociación entre el estado conyugal de las mujeres, el tipo de hogar y el sexo de la jefatura. (www.inamu.go.cr, consultado 17/09/04).

Gráfico No. 3

Costa Rica: Distribución de los hogares según sexo y estado conyugal de quien ejerce la jefatura. 2000.



Fuente: IX Censo de Población 2000. Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2002.

En una sociedad patriarcal donde todavía se sigue considerando a los hombres como los proveedores por excelencia y la familia nuclear como la socialmente aceptable, las mujeres jefas de hogar tienen que enfrentar una fuerte discriminación no solo cuando se trata de acceder al mercado laboral, crédito y recursos productivos, sino en sus aspiraciones salariales y condiciones de trabajo y apoyo para atender las responsabilidades familiares.

2.7.3 Educación

Las condiciones de competencia en el mercado de trabajo exigen día a día un mayor nivel de escolaridad. Las personas sin una base educativa sólida se encuentran, sin lugar a dudas, en una situación de desventaja.

Por otra parte, es ampliamente reconocido que en un proceso de cambio la educación juega un papel determinante en permitir el paso de una posición marginal hacia una en la que se verifique una participación activa. No obstante, en la mayoría de las sociedades persisten obstáculos y prejuicios sociales y culturales que limitan el acceso de la mujer a los servicios educativos. (Organización de Naciones Unidas para la Agricultura, 1998, pg7)

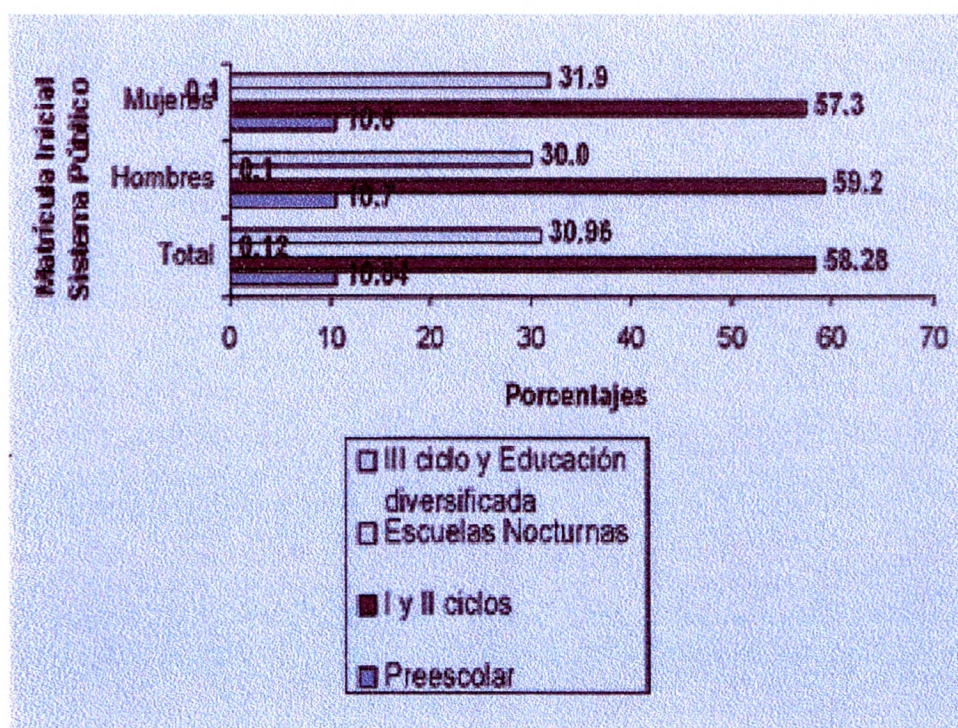
“Dando un vistazo a la realidad nacional se puede decir que la participación paritaria de las mujeres en la educación es una condición imprescindible para promover la equidad e igualdad entre los géneros en el acceso, control y disfrute de los beneficios del desarrollo nacional” (Ministerio de Educación Pública, 2002). Promueve también cambios considerables en salud, nutrición y desarrollo de la familia, así como el acceso a la toma de decisiones en distintos ámbitos de la sociedad.

Para el año 2002, la composición por sexo de la matrícula escolar fue similar para hombres y mujeres, con algunas diferencias según el tipo de institución (pública, privada o semi-oficial). Hasta 1990 la matrícula masculina en centros urbanos y rurales fue superior, decreciendo de forma leve después de esta

fecha, cuando la femenina comenzó a aumentar sostenidamente (MIDEPLAN, 1995).

En el año 2002, las mujeres alcanzaron a los hombres en la matrícula de preescolar y escuelas nocturnas, los superaron en secundaria y presentaron un leve rezago en primaria. En las instituciones universitarias estatales, por cada 12 mujeres matriculadas, ingresaron 10 hombres.

Gráfico No. 4
Costa Rica: Matrícula Inicial en el Sistema Educativo Público
por sexo según nivel de Instrucción. 2002

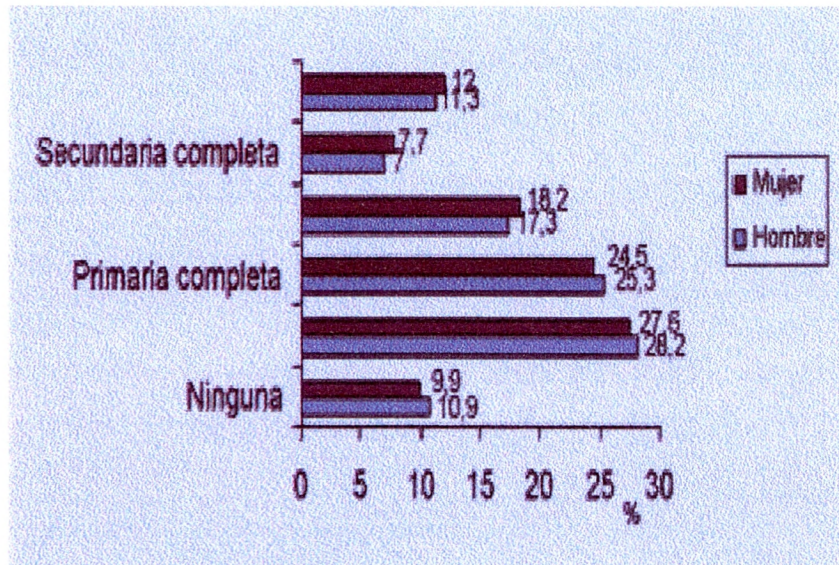


Fuente: Ministerio de Educación Pública. Repetición en el Sistema Educativo Costarricense. 2002

Los niveles de analfabetismo son reducidos para ambos sexos. Para el año 2000, el indicador de alfabetismo, estimado mediante los años de escolaridad de

las personas, evidenció la inexistencia de diferencias importantes entre hombres y mujeres, lo que refleja condiciones de equidad en este indicador.

Gráfico No. 5
Costa Rica: Distribución de la población
por nivel educativo según sexo. 2000



Fuente: IX Censo de Población 2000. Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2002.

Como se desprende del gráfico anterior, las mujeres alcanzaron una participación similar a los hombres en el sistema educativo formal, aunque en secundaria y universitaria, presentaron tasas netas de cobertura, permanencia en el sistema y rendimiento superiores (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

Si bien es cierto la inscripción de las mujeres a niveles de educación superior aumentó existen profundas diferencias en los campos de estudio en que incursionan uno y otro sexo. "Las tradiciones culturales, los prejuicios, los estereotipos y las limitaciones familiares, hacen que, a menudo, se excluya a las mujeres de la educación científica y técnica y por lo tanto ellas seguirán fuera de estas áreas en el mercado laboral. Muchas de las mujeres que pueden alcanzar una educación superior son inducidas a estudiar carreras etiquetadas como

"femeninas" que por lo general tienen poca demanda o son mal retribuidas" (Organización de Naciones Unidas para la Agricultura: 1998,pg 7), lo que perpetua las pocas oportunidades que tienen las mujeres en el mercado laboral.

Presentándose así un leve detalle de la situación de las mujeres en Costa Rica en las áreas de trabajo, pobreza y educación podemos tener una más amplia concepción de las dificultades que tienen que enfrentar las mujeres para acceder a una mejor condición de vida.

2.8 Gobiernos Locales, Desarrollo y Género

2.8.1 Régimen Municipal en Costa Rica

La Municipalidad es el órgano que tiene a su cargo la responsabilidad de administrar los servicios locales en cada cantón así como de conocer los intereses de las personas que habitan en él y responder a las mismas ejerciendo así su papel de "gobierno local", sin embargo este papel que desempeñan las municipalidades ha pasado por un proceso de transformación a través de los años con el fin de otorgarles la potestad de ejercer sus atribuciones con mayor libertad y por ende fortalecer el desarrollo local.

A partir de los años 40 los gobiernos locales se ven afectados a raíz de un debilitamiento del Régimen Local que se presenta por la concentración de poder en el Gobierno central, de manera que la prestación de servicios básicos a nivel local se ve absorbido por Instituciones del Gobierno tales como Acueductos y Alcantarillados así como de los Ministerios que se desenvuelven en diversas áreas como son la salud, educación, ambiente y otros.

Entre los años 50 y 80 se presentaron una serie de transformaciones a nivel de gobierno central entre ellos la readecuación de la economía nacional, la cual en ese momento se concentraba en la producción agraria cuyo desarrollo era administrado por los gobiernos locales y que vendría a provocar el debilitamiento

de los mismos, sin embargo es importante rescatar que también se dio la creación del IFAM tal como se establece en el documento Situación del Municipalismo en Centroamérica, elaborado por la Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe (DEMUCA) “Se creó el IFAM como ente de asistencia y cooperación técnica y financiera en el desarrollo de los proyectos que emprendan las municipalidades”, a pesar de ello las municipalidades no lograron fortalecer su vínculo con la localidad.

Por otra parte para el período entre los años 1980 y 1995 se presentaron una serie de aspectos que trajeron consigo el debilitamiento del Régimen Municipal, tales como el establecimiento de los Programas de Ajuste Estructural los cuales, según lo establece la Fundación DEMUCA, traen como consecuencia la disminución de recursos y asistencia técnica, dado que los organismos que brindaban dicho apoyo fueron evaluados por parte de la Asamblea Legislativa dictaminando su cierre y liquidación, tal es el caso del IFAM que se vio en la necesidad de disminuir considerablemente el personal que se encargaba de brindar a las municipalidades asistencia técnica.

Dentro del mismo período cabe mencionar el establecimiento de diversas leyes con las que se pretendía reforzar el desempeño de los gobiernos locales, tales como el Código Municipal, Ley de Partidas Específicas y la Ley del Impuesto sobre bienes inmuebles.

Sin embargo, es importante destacar que lo anterior se da al mismo tiempo que el Estado centralizado se muestra incapaz de responder a la cantidad de demandas de los ciudadanos costarricenses, lo cual deja de manifiesto la necesidad de fortalecer la labor que realizan las municipalidades como gobiernos locales.

Cabe destacar que para el año 1998 se realiza una reforma al código municipal con la que se busca lograr un avance en materia de descentralización y fomento municipal, dicha reforma busca fortalecer la autonomía municipal a través

de diversas transformaciones aplicadas a los gobiernos locales, entre las más importantes se encuentran la administración del impuesto de bienes inmuebles.

Por otra parte es importante destacar el establecimiento de programas por parte de la administración Rodríguez Echeverría (1998-2002), los cuales pretendían darle un nuevo giro al Estado como tal, fortaleciendo el papel de los Gobiernos Locales , dentro de los cuales se encuentra el programa del triángulo de solidaridad, donde se plantea la intención de transformar el papel del Estado de manera que cambie la visión centralista que se tiene del mismo hacia un Estado moderno que promueva mecanismos de participación ciudadana, tal como lo expone la Secretaría del Triángulo “ este busca incentivar la participación ciudadana en el ámbito local, a fin de establecer un diagnóstico de los principales problemas de las comunidades y sus posibles soluciones, dentro de una acción concertada entre éstas, las Municipalidades y las instituciones gubernamentales” (Fischel, Estado de la Nación, 1999, citado por Calvo Alegría y Delgado Hernández, 2002)

De igual forma a través del programa llamado “Todo por Costa Rica” establecido en el 2001 se buscó, entre otras cosas, el mejoramiento del Régimen Municipal mediante la profesionalización de los funcionarios municipales, así como de las herramientas que los mismos utilizan en la prestación de servicios; de igual forma se procuró garantizar una mayor transparencia en la utilización de los recursos lo que traería consigo el establecimiento de mecanismos para la rendición de cuentas.

A partir de los diversos aspectos mencionados anteriormente se puede observar como a través del tiempo se ha buscado una transformación del funcionamiento del Estado, de manera que cambie su carácter centralista hacia una descentralización donde los gobiernos locales juegan un papel determinante por su cercanía con las comunidades, lo que permitiría incentivar la participación

ciudadana y por ende incentivar un mayor interés de los ciudadanos por contribuir en la toma de decisiones.

Básicamente hay tres áreas específicas en las que se puede evaluar la situación de las municipalidades las cuales se presentan a continuación:

2.8.1.1 Marco legal municipal

Uno de los aspectos que caracteriza la normativa legal a nivel municipal es su complejidad, aspecto que según la Fundación DEMUCA es el resultado de la escasa participación que se le ha dado al régimen local en la Asamblea Legislativa, esto ha provocado que las municipalidades encuentren ciertas dificultades al momento de modificar su estructura administrativa con el propósito de adaptarse a las nuevas expectativas de los administrados quienes esperan un servicio de calidad.

Prácticamente las leyes en materia municipal deben estar integradas por tres elementos para que sean efectivas “el trasiado del poder, la dotación de recursos y el otorgamiento de competencias al órgano correspondiente” (Fundación DEMUCA. 2000. pág. 78), lo que aún no ha pasado en el caso de nuestro país.

2.8.1.2 Administración financiera

El fin de la municipalidad es proporcionar al cantón un desarrollo que permita la satisfacción de las principales necesidades que tienen los habitantes, sin embargo esto solo es posible si se cuentan con los recursos financieros suficientes para cubrir las diversas inversiones que se deben realizar para garantizar el acceso del Cantón al desarrollo.

Los principales ingresos percibidos por las municipalidades son aquellos generados por los impuestos, entre ellos el de bienes inmuebles, patentes y de recolección de basura, así como las transferencias del gobierno, de aquí que la

gestión de cobro que se realice de los impuestos influye considerablemente en el monto que perciben los ingresos por impuestos municipales.

Tal como lo establece la Fundación DEMUCA en el documento Situación del Municipalismo en Centroamérica “la ausencia de una gestión financiera apropiada e ingresos suficientes limita los procesos de cambio que requieren las municipalidades”. En un contexto donde se pretende delegar mayor responsabilidad al órgano municipal, la capacidad financiera influye en gran medida en los servicios y la calidad con que estos se brinden; por lo tanto, no solo se trata de la cantidad de ingresos que se perciben si no de que estos sean administrados adecuadamente. (pag 119)

2.8.1.3 Organización

La organización de las municipalidades se caracteriza por seguir una jerarquía tradicional donde el poder de la toma de decisiones se concentra en los niveles superiores de manera que gran cantidad de funcionarios municipales no se involucran activamente en la definición de sus propias funciones, esto porque en muchos casos la institución no motiva a sus empleados a participar en los procesos innovadores e incluso porque en los mismos existe cierta resistencia al cambio

De igual forma es importante destacar que hay una evidente ausencia de planificación tanto a corto, mediano y largo plazo así como de políticas claras, lo que impide que se de una adecuada distribución y aprovechamiento de los recursos disponibles.

Por otra parte se muestra poco interés por parte del Gobierno por brindar capacitación a los funcionarios públicos, aspecto que se ve igualmente reflejado en las municipalidades, aun cuando esto les facilite el desempeño de sus labores y les permita prepararse para los procesos transformadores que deben adoptar las municipalidades con el fin de adaptarse a un contexto cambiante.

Al ser la municipalidad el ente encargado de velar por el desarrollo local se hace evidente la necesidad de dar mayor relevancia a la descentralización que conlleve un traslado de competencias recursos y poder del gobierno central hacia la misma. Sin embargo esto todavía no se ha concretado satisfactoriamente en Costa Rica, ya que se caracteriza por ser uno de los países que menos ha avanzado en este tema. A pesar de los esfuerzos por otorgar mayor autonomía todavía se hace manifiesta una falta de voluntad por descentralizar competencias hacia los gobiernos locales, aún cuando se han creado y modificado diversas leyes que buscan fortalecer este proceso.

Uno de los aspectos que limita, según el documento de Situación del Municipalismo en Centroamérica, una mayor apertura a los procesos de descentralización es que las municipalidades aún son instituciones débiles a nivel administrativo y financiero esto porque se presentan deficiencias en el manejo y recaudación de impuestos, no hay una adecuada distribución de los recursos, se presenta duplicidad de funciones, excesivo papeleo, burocracia, temor al cambio, inexistente planificación a corto, mediano y largo plazo, entre otros, que hacen evidente que no se cuenta con las capacidades necesarias para manejar con eficacia mayores responsabilidades que son resultado de la descentralización

2.9 Desarrollo local

Habitualmente el ejercicio de la democracia se ha limitado exclusivamente a la practica del sufragio para la elección del gobierno de la Republica, sin embargo en los últimos tiempos se ha considerado en ampliar la participación de los ciudadanos mediante una mayor intervención en la toma de decisiones, donde a partir de sus intereses y necesidades apoyen al establecimiento de propuestas que a su vez contribuyan en la promoción del desarrollo local.

Al hablar de desarrollo local se hace referencia “al proceso de aumento de la capacidad de las comunidades para definir sus demandas y orientar sus

recursos a la solución de sus problemas” Carlos Varas (1990, pag 48), citado por Calvo Alegría y Delgado Hernández (2001, pag 148). Por cuanto la cercanía con la comunidad permite que exista una mayor facilidad en identificar las necesidades y a partir de ellas involucrarla en la construcción de soluciones que sirvan como base para el fortalecimiento del desarrollo; fundamentado en la participación de actores locales.

Por otra parte, uno de los máximos exponentes del pensamiento regionalista europeo, Vázquez-Barquero (1988, pag), define el desarrollo local como: “Un proceso de crecimiento económico y de cambio estructural que conduce a una mejora en el nivel de vida de la población local, en el que se pueden identificar tres dimensiones: una económica, en la que los empresarios locales usan su capacidad para organizar los factores productivos locales con niveles de productividad suficientes para ser competitivos en los mercados; otra, sociocultural, en que los valores y las instituciones sirven de base al proceso de desarrollo; y, finalmente, una dimensión político-administrativa en que las políticas territoriales permiten crear un entorno económico local favorable, protegerlo de interferencias externas e impulsar el desarrollo local”.

En general implica una visión que comprende cuatro dimensiones básicas:

- Económica: referente a la creación, acumulación y distribución de la riqueza.
- Social y cultural: vinculado con la calidad de vida, la equidad y a la integración social.
- Ambiental: relativa al uso de los recursos naturales y a la sustentabilidad del modo o forma de desarrollo adoptado.
- Política: referida a la gobernabilidad del territorio, a la definición de un proyecto colectivo específico, compartido determinado y sustentado por los propios actores locales “. (pág. 29)

Dentro de los actores locales que participan conjuntamente con la municipalidad y demás instancias gubernamentales en la promoción del desarrollo, se encuentran las empresas, los ciudadanos que en ocasiones se organizan en grupos o asociaciones y los partidos políticos, entre otros, que en general velan por sus intereses y los de la comunidad.

Básicamente lo que se encuentra al analizar la situación del desarrollo local es la existencia de diversos cantones que se caracterizan por diferentes grados de desarrollo y de posibilidades, que hacen más evidente la necesidad de definir proyectos de desarrollo adecuados a las condiciones de cada cantón, donde los ciudadanos autogestionen sus intereses ante la Municipalidad ente rector del desarrollo a nivel local.

2.9.1 Papel de las Municipalidades en el desarrollo local

La municipalidad como motor del desarrollo local, debe diseñar un proceso de toma de decisiones a través de las cuales se pretende organizar los recursos tanto financieros, humanos y técnicos disponibles para la satisfacción de necesidades e intereses individuales y colectivos de la comunidad y por ende estimular tal desarrollo.

Para que dicho proceso se desarrolle con éxito las municipalidades deben hacer uso de su autonomía, la cual consiste en mantener cierta libertad en su funcionamiento y así no depender tanto del gobierno central. De aquí que la autonomía de un gobierno local se debe caracterizar por lo siguiente:

- A partir de las competencias asignadas por ley así como de las actividades a través de las cuales se lleva a término tales competencias, la municipalidad debe amparar las iniciativas locales adecuadas para el desarrollo.

- El respaldo de los recursos económicos necesarios para el desempeño de las competencias establecidas, conformados por los tributos recaudados así como de las transferencias que sean asignadas por el gobierno central.
- La capacidad una autoorganización para el desarrollo de una estructura flexible y adecuada según las necesidades internas y externas para la mejor prestación de los servicios públicos y el fomento del desarrollo local.
- La adecuación de los planes de desarrollo respecto a las políticas de desarrollo económico del país con el apoyo de las autoridades expertas pertinentes.
- La promoción de la participación de los agentes locales que faciliten el conocimiento de los intereses y necesidades de los ciudadanos.
- El establecimiento de instrumentos jurídicos que se encarguen de proteger la autonomía municipal, de manera que los controles aplicados al gobierno local se concentren en los tribunales de justicia y órganos de control de carácter económico, en el caso de Costa Rica contamos con el código municipal donde se estipula la autotomía para las municipalidades. (www.desarrollolocal.org, consultado 29/9/04)

Es importante destacar que la municipalidad debe desarrollar un modelo de gestión para adaptarse al nuevo contexto global caracterizado por una mayor dotación de poder a los gobiernos locales, por lo tanto se hace necesario innovar en los métodos de organización, planeamiento de los servicios municipales y en la selección y capacitación del recurso humano. De acuerdo con la Asociación Latinoamericana de Organizaciones e Promoción, en la página www.desarrollolocal.org, consultado 29/9/04, los cambios que debe realizar la municipalidad para convertirse en una institución capaz de responder a las necesidades se pueden citar los siguientes:

- Crear una cultura de apertura al cambio y la innovación, que incluye mayor participación de los ciudadanos en la gestión local, esto a través de la creación de canales de participación.

- Establecer una política de medición de las funciones municipales a través del establecimiento de técnicas de productividad e indicadores de gestión.
- Construir equipos de trabajo que entiendan la importancia de trabajar en equipo y que sean abiertos a la comunidad.
- Propiciar una sintonía entre el área directiva y el área administrativa de la organización principalmente en cuanto a la toma de decisiones.
- Plantear obras y proyectos alcanzables y evaluar los resultados con la comunidad.

La capacidad de una municipalidad en gobernar requiere de un estado descentralizado, de manera que pueda ejercer con libertad y liderazgo las políticas, programas y proyectos establecidos pensando en la eficiente prestación de los servicios y sobre todo considerando el fomento del desarrollo local.

Sin embargo, actualmente el poder aun se concentra en el gobierno central, claro ejemplo de esto es que hasta el 2002 en nuestro país se logro la elección del Alcalde por medio de elección popular, además del poco conocimiento de los funcionarios municipales en el manejo del impuesto de bienes inmuebles entre otros, lo que limita la posibilidad de las municipalidades de ejercer con autonomía tanto la capacidad de establecer su organización administrativa como las funciones que le competen.

Para fomentar la participación ciudadana en el cantón es recomendable desarrollar el interés en las personas a través de campañas y eventos, de manera que se identifiquen positivamente con el lugar donde viven y por lo tanto se involucren en la gestión de servicios y actividades de manera conjunta.

Se hace necesario que las municipalidades dispongan de mayor autonomía, recursos suficientes y personal calificado para un funcionamiento eficiente y eficaz en la prestación de servicios públicos.

Esta transformación significa que la municipalidad debe asumir un rol de gobierno, donde realice un trabajo conjuntamente con la comunidad en busca de posibilitar un desarrollo local sostenible, de manera que tanto la ciudadanía como el gobierno local ejerzan corresponsabilidades en el ejercicio del poder municipal.

2.10 Género y desarrollo

El tema de género y desarrollo ha experimentado una evolución importante en los últimos años de manera que se ha venido creando una nueva visión de la importancia de que las mujeres participen activamente en la promoción del desarrollo y la necesaria aplicación del enfoque de género para conseguir que sus intervenciones sean exitosas.

Por tanto “se identifican tres razones clave para integrar la práctica de la igualdad en materia de desarrollo local” (www.infopolis.es, consultado 26/9/04, pág. 1), las cuales se citan a continuación:

1. Para ser eficaz, el desarrollo local y regional exige la participación total de las mujeres.
2. Las mujeres, que constituyen más de la mitad de la población, desean que su contribución económica sea reconocida y apoyada y que se satisfagan mejor sus necesidades e intereses.
3. Este tema es una prioridad política en muchos Estados y exige a los promotores de programas y proyectos que logren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte la teoría de género y desarrollo propone que toda política, programa o proyecto de desarrollo debe responder a una concientización respecto al género y a las distintas funciones que desempeñan tanto hombres como mujeres dentro de la sociedad. Se considera que debido a la asignación de roles distintos, los hombres y las mujeres tienen problemas y necesidades diferentes, que deben ser tomadas en consideración en el momento de formular políticas o

programas de desarrollo. La teoría implica un proceso de mejoramiento de las condiciones tanto de hombres como mujeres a través de la promoción de la autonomía económica, social y política con equidad de género para lograr un desarrollo justo y equilibrado.

Se hace evidente la importancia de la mujer en el desarrollo de los pueblos ya que el mejoramiento de su calidad de vida repercute en la calidad de vida de sus familias y por ende de la sociedad en su conjunto y en el progreso de los países.

La educación es un factor fundamental para lograr el mejoramiento de la condición de la mujer por lo que es de suma importancia intensificar la alfabetización femenina y lograr elevados porcentajes en la matrícula de las mujeres en todos los niveles educativos, con el fin de lograr mayores oportunidades para ellas.

2.10.1 Causas de la desigualdad en el desarrollo

Actualmente se hace evidente que falta mayor participación de las mujeres en el desarrollo local, tal como lo establece Adela Britos (2000) en el documento "La institucionalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Local", "La falta de un tratamiento adecuado de las necesidades de las mujeres y la no consecución de la igualdad entre los sexos en relación con el desarrollo puede deberse, parcialmente, a la ausencia relativa de mujeres en los puestos principales de planificación y toma de decisiones tanto a nivel local como regional" (pg 51). En una gran mayoría de instituciones y empresas encontramos como en los puestos superiores, que requieren planificación y toma de decisiones, predominan los hombres y por el contrario las mujeres se encuentran ubicadas en los niveles básicos.

Esto trae como resultado que sean contemplados con mayor prioridad los intereses, necesidades, capacidades y recursos del género masculino a la hora de

planear, de manera que las decisiones y soluciones planificadas serán orientadas con mayor interés en este sentido y por lo tanto crea una desigualdad que limita la equidad de género.

Por otra parte existe el hábito de excluir de la percepción de la economía las actividades realizadas por las mujeres que no son remuneradas, trabajo que se define como “no económico” pero que igualmente contribuyen al desarrollo de la economía.

Las organizaciones y autoridades promotoras del desarrollo no contemplan dentro de sus objetivos la opción de combatir la discriminación a través de políticas que garanticen un mayor acceso en condiciones de igualdad para los ciudadanos, esto hace evidente la poca preparación por parte de los agentes del desarrollo en cuanto al tema de género y equidad.

Igualmente la mayoría de los proyectos que tienen orientación femenina cuentan con presupuestos muy bajos esto trae como resultado que las necesidades sean relativamente cubiertas e incluso su efecto es mínimo en comparación con el nivel de necesidades que en muchas ocasiones se presentan.

De acuerdo con lo que establece Adela Britos (2000) una política de igualdad de oportunidades requiere del establecimiento de objetivos que garanticen dicha igualdad en el desarrollo local, los cuales se citan a continuación:

1. Una consulta igualitaria con los hombres y las mujeres sobre su situación y sobre sus necesidades, intereses y motivaciones. Los procesos de consulta con los hombres y mujeres pueden ser diferentes, la intención es obtener una profundidad similar en las condiciones de ambos lados.
2. Garantizar una implicación activa e igualitaria de los hombres y las mujeres en la planificación y la puesta en práctica de las intervenciones de

desarrollo, teniendo en consideración las diferentes capacidades e intereses de ambos.

3. Garantizar la participación igualitaria de los hombres y las mujeres en la toma de decisiones sobre las intervenciones y políticas de desarrollo, por medio de la provisión de procesos y estructuras de toma de decisiones que satisfagan las diferentes necesidades de ambos.
4. Proporcionar medidas y servicios de apoyo (financieros infraestructurales, apoyo comercial, formación y otros) que sean igualmente accesibles para mujeres y hombres que respondan a sus diferentes necesidades.
5. Satisfacer las necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres por igual por medio del diseño y distribución de intervenciones de desarrollo que tienen en cuenta sus diferentes necesidades.
6. Reducir las diferencias entre mujeres y hombres en la vida económica y social a través de medidas que mejoren la calidad de vida en los grupos en desventaja.

En general con los primeros cuatro objetivos se pretende garantizar una mayor igualdad en la participación de los hombres y las mujeres en el desarrollo local, por otra parte los dos últimos objetivos están orientados hacia la satisfacción de las necesidades de ambos.

2.11 Enfoques de Desarrollo

En los diferentes procesos de desarrollo, la participación de las mujeres ha sido inferior a la del hombre, sin embargo se ha ido considerando en la elaboración de los programas, proyectos y planes de desarrollo.

“Si se observa la historia de los últimos 50 años en Latinoamérica, las mujeres no han sido sujetos del desarrollo en la misma medida en que lo han sido los hombres de una posición de invisibilidad, las mujeres han ido ganando espacios para conseguir una posición de equidad.” (Ministerio de Agricultura Guatemala, 2004 pág. 6) Este proceso se ha cumplido a través de cambios en el

papel de las mujeres, tomándose como población objetivo de los planes, programas o de los proyectos de desarrollo, teniendo como resultado los diferentes enfoques de desarrollo que se detallan a continuación: (Ibid, Anexo: Cuadro No.1: Enfoques de Desarrollo)

“Enfoque de Bienestar (1950-70): Busca satisfacer las necesidades derivadas de su papel de esposa y madre, se promueve el bienestar de la familia y los niños, dirigido mayormente a las mujeres pobres, mujeres vistas desde su rol productivo como su único rol se observan como beneficiarias pasivas marginales del desarrollo y como receptoras de ayuda externa.

Enfoque de Autosuficiencia Económica o Antipobreza (1970-85): Énfasis en promoción de autosuficiencia económica de las mujeres como medio para lograr autonomía e independencia. Importancia del papel de la mujer como generadora (secundaria) de ingresos para el hogar, son vistas como medio para satisfacer necesidades básicas del hogar, las habilidades productivas están asociadas con roles tradicionales (coser, cocinar, cuidar). Aún se considera como secundario y complementario el aporte económico de las mujeres. Supone que el origen de la pobreza en las mujeres es porque éstas no acceden a la propiedad privada y porque hay discriminación sexual en el mercado laboral. Busca entonces incrementar las opciones de empleo y se generan los proyectos de generación de ingresos para mujeres.

Enfoque Instrumental ó Enfoque Mujer en Desarrollo 1978-80's): Busca una valoración económica del aporte del trabajo de las mujeres como factor productivo la mujer es vista como capital humano subdesarrollado, marginal, con necesidad de ser integrado y calificado. Énfasis en actividades productivas y comunitarias de mujeres la labor domestica aún no se reconoce como trabajo se produce una sobrecarga de responsabilidades para las mujeres además el tiempo de las mujeres es usado para solucionar la carencia de servicios sociales, el trabajo es de carácter comunitario no remunerado ni valorado.

Enfoque de Planeación con Perspectiva de Género-Transición: Se inicia el cambio de programas específicos dirigidos a mujeres con la integración estructural de la perspectiva de género a los procesos de planeación. Intento de unir la redistribución económica con la equidad de género. Búsqueda de un estatus más alto dentro del Estado, para instancias que trabajan el tema de mujer/género. En esta etapa conviven programas y proyectos de todos los enfoques anteriores. La institucionalización es aun incipiente. Aún cuando ha habido grandes avances, todavía no hay condiciones equitativas para las mujeres. Se requiere un cambio cultural a largo plazo.

Independientemente del contenido de los diferentes enfoques, las estrategias que de ellos se han derivado como objetivo común el orientarse prioritariamente hacia las mujeres o hacia los factores causales de la subordinación de las mujeres. Con el propósito de lograr un cambio real, ha sido necesario retomar los aportes de los enfoques y hacer rupturas que permitan un avance no sólo en lo conceptual, sino también en la práctica del desarrollo.”

Los diversos enfoques presentados, nos demuestran que la mujer al igual que el hombre es primordial en el desarrollo de un país o una comunidad, en donde se deben considerar los diversos roles que estas realizan, con el fin de que quienes formulan las políticas consideren el gran aporte de las mujeres a la economía, y así estas dejen de ser marginadas en los procesos de desarrollo. Por lo tanto, el enfoque de género, vinculado con una nueva forma de entender y pensar el desarrollo, es considerado como la perspectiva en ciernes que abre nuevos caminos y nuevos retos al trabajo sobre el tema de la mujer (Portocarrero, 1990, citado por Menchu Ajamil García 1994) Si bien los fundamentos de la teoría del género han tenido un amplio y no tan nuevo aporte en las ciencias sociales, es reciente su incorporación y aplicación en campos concretos del desarrollo.

La concepción de género y desarrollo supera la visión de las funciones de hombres y mujeres en la sociedad, para examinar sus roles y especialmente las relaciones entre ellos y su impacto sobre el desarrollo. Se pretende, por tanto, mirar el potencial de las iniciativas de desarrollo para producir cambios en las relaciones sociales y de género, que también facilite la adquisición de poder por parte de las mujeres (Menchu Ajamil García, 1994 pag.2).

2.12 Políticas Públicas y Género

Al hablar de políticas públicas nos referimos al "...curso de acciones de gobierno que propone adecuar, continuar o generar nuevas realidades, deseadas en el nivel territorial e institucional, contrastando intereses sociales, políticos y económicos y articulando los esfuerzos de los actores y organizaciones que ejercen presión en defensa de dichos intereses"(www.medicina.unal.edu.co; consultado el 24-10-2005, pag 3) constituyen la herramienta que los gobiernos utilizan para dirigir las acciones de los diferentes sectores de la sociedad en busca del desarrollo de un país.

A nivel nacional, las políticas públicas que dirigen el accionar estatal están contempladas en el Plan Nacional de Desarrollo, siendo para la Administración Pacheco de la Espriella, 2002-2006 el denominado Plan Nacional de Desarrollo Monseñor Víctor Manuel Sanabria cuyo enfoque va dirigido a la lucha contra la pobreza.

Desde el punto de vista de equidad de género, se requiere que los Gobiernos mediante las políticas públicas asignen recursos presupuestarios, y establezcan una normativa que permitan eliminar la situación de inequidad y desigualdad que existe entre los hombres y las mujeres por lo tanto, es indispensable que consideren el aporte de las mujeres en los diferentes sectores del desarrollo nacional, así como la brecha de género existente en áreas como el acceso a recursos de capital, tierra, educación, empleo, entre otros.

Considerando que las políticas públicas se llevan a la práctica a través de los planes, programas, proyectos y acciones que se ejecutan en los diferentes organismos gubernamentales y la necesidad de incorporar la equidad de género en la definición de las mismas, el INAMU como ente rector en materia de género estableció una serie de compromisos con el Plan Nacional de Desarrollo, entre los cuales se destacan:

1. Inserción de las mujeres en empleos y trabajos de calidad.
2. Promoción de las prácticas que aseguren el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres.
3. Aportes para impulsar la transformación de los patrones culturales que fomentan y perpetúan la discriminación de género.
4. Fortalecimiento de las capacidades del INAMU para el ejercicio de la rectoría en Igualdad y Equidad de Género, así como la promoción y la protección de los derechos de las mujeres.
5. Promoción de políticas públicas que favorezcan a la igualdad y la equidad entre los géneros.
6. Impulso de políticas públicas para la prevención, atención y erradicación de todas las manifestaciones de la violencia en contra de las mujeres.
7. Definición e inclusión de una política con perspectiva de género en la Asamblea Legislativa.
8. Promoción de la Ciudadanía Activa con énfasis en la participación política de las mujeres en igualdad y equidad con los hombres.
9. Ejecución de políticas de desarrollo local con visión de género que fomenten la igualdad y la Equidad entre hombres y mujeres.
10. Promoción de una concepción de desarrollo local y municipal que considere las necesidades y los intereses de las mujeres.
11. Empoderamiento individual y colectivo de las mujeres para el ejercicio pleno de sus derechos políticos, sociales, económicos y culturales.
12. Creación de oportunidades para el fortalecimiento personal y social y el mejoramiento de la calidad de vida de las niñas, adolescentes y

adolescentes madres en condiciones de pobreza, en el marco del Plan Vida Nueva.

13. Promover cambios culturales que contribuyan a la equidad y a la generación de actitudes y prácticas responsables y comprometidas con la paternidad y la corresponsabilidad en la crianza de hijos e hijas. (www.inamu.go.cr, consultado 20/9/2005).

Dentro de los diversos ámbitos del desarrollo nacional, el ámbito laboral es el espacio en el cual se refleja con mayor incidencia la desigualdad existente entre los géneros, por lo tanto, se requiere que las políticas públicas puedan dar respuesta a las exigencias de las mujeres en cuanto a erradicar la desigualdad en el acceso a puestos de trabajos y a tener mayores oportunidades de conseguir y permanecer en un empleo bajo las mismas condiciones que los hombres.

2.13 Plan Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo.

Dentro de los compromisos señalados anteriormente el de la inserción femenina en empleos y trabajos de calidad es de gran relevancia considerando la situación actual de la mujer en el ámbito laboral, caracterizada por elevadas tasas de desempleo abierto (8.2%) y de subempleo visible (7.0%), lo cual condujo al INAMU y al MTSS a definir una política denominada Mujeres, Trabajo y Empleo la cual esta estructura sobre cinco ejes temáticos:

- a) Entorno potenciador de la participación laboral de las mujeres en los sectores dinámicos de la economía nacional: En este eje busca lograr la igualdad de oportunidades laborales en los diferentes sectores productivos de la economía nacional, mediante la generación de empleos, formación técnica y profesional, desarrollo de empresas por parte de las mujeres, entre otras acciones.
- b) Contabilización de la contribución económica de las mujeres: En este eje se busca dar a conocer el aporte que brindan las mujeres a la economía nacional, a pesar de que su trabajo no es remunerado y por ende no sea considerado

entre las estadísticas de la PEA. (Busca darle valor al trabajo no remunerado de las mujeres, por ejemplo el trabajo domestico, con el fin de acceder a los beneficios que conllevan formar parte de la PEA, así como la importancia en el desarrollo del país.)

- c) Ampliación de la cobertura de la seguridad social para las mujeres: En este eje se busca incluir a las mujeres que realizan trabajos no remunerados, dentro de los beneficios del seguro social.
- d) Fortalecimiento de la organización laboral de las mujeres: Se pretende fortalecer las capacidades de las mujeres trabajadoras de los diferentes sectores de actividad económica, para asumir el protagonismo requerido para acceder a los recursos y los beneficios que les corresponden.
- e) Desarrollo institucional generador de la equidad de género: Se pretende institucionalizar la equidad de género, a través de la creación de instancias especializadas de género y la capacitación de los empleados en cuanto al trato diferencial existente entre las necesidades de los y las trabajadoras. (www.inamu.go.cr, consultado el 20/9/2005).

La definición de una política dirigida a mejorar la situación de la mujer, se fundamenta en la gran cantidad de jefas de hogar que existen actualmente, así como las estadísticas que revelan la desventaja del sexo femenino en comparación con el masculino; ejemplo de ello, son los porcentajes por sexo de la población ocupada para el año 2003, dentro de la cual el 34.84% eran mujeres y el 65.16% correspondía a los hombres.

2.14 Política de Empleo

Los acelerados cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales producidos en los últimos años consecuencia del proceso de globalización y apertura económica, han conllevado a la transformación de los sectores públicos y

privados, y por ende, del ámbito laboral costarricense, para que les permita ser cada vez más competitivos. Asimismo, los constantes cambios en la política económica requieren a su vez de transformaciones en el ámbito social, lo anterior, mediante la definición de una política de empleo, que permita la generación de empleos de calidad y, así una mejor distribución de la riqueza proveniente del crecimiento económico.

Con base en el texto Política de Empleo para Costa Rica (2004), el Ministerio de Trabajo define a la política de empleo como “la aspiración de la sociedad costarricense de generar oportunidades para que la población pueda acceder a más empleos de calidad, generados por el crecimiento económico, promoviendo una mejor distribución del ingreso y una reducción de la desigualdad de los salarios.”, y tiene como objetivo principal el de “mejorar las condiciones y administrar adecuadamente el mercado de trabajo, mejorando las posibilidades de correspondencia entre la oferta y la demanda, tanto en calidad como en cantidad.” (pág 24).

Por lo tanto, una política de empleo busca que los ciudadanos tengan acceso a empleos de calidad, los cuales son definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “...“empleo decente”, entendido éste como aquel que le permite a las personas efectuar actividades productivas en condiciones laborales justas y seguras, no discriminatorias, con respeto a los derechos laborales y en las que se desarrollan competencias, y que permite, además, contar con ingresos adecuados para tener un nivel de vida digno, ahorrar para el futuro y tener acceso a la protección efectiva de un sistema de seguridad social” (Organización Internacional del Trabajo, citado por Política de Empleo para Costa Rica, 2004, pág. 11). Por el contrario, considera a los empleos del sector informal como precarios y de baja calidad, en los cuales el trabajador no tiene acceso a un seguro social ni a los derechos establecidos en la legislación laboral (horas extras, jornada diaria, salario mínimo, vacaciones, entre otras). Esa clase de empleos son clasificados por la OIT como trabajadores por cuenta propia,

trabajadores en empresas familiares sin cobrar salario, trabajadores domésticos y trabajadores en empresas de no más de cinco empleados.

Lo importante no es sólo generar empleos, sino que estos sean de calidad, que permita a los trabajadores la satisfacción de las necesidades básicas, la posibilidad de ahorrar y contar con un seguro social que le proteja, ello, con el propósito de lograr un nivel de vida digno y estable. En este aspecto le compete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como ente rector en materia laboral y social velar por la ejecución de políticas públicas que permitan la generación de empleos de calidad, reducir los niveles de desempleo y subempleo, lograr la mayor inserción de personas a un puesto de trabajo, así como mejorar las condiciones laborales de los empleados, para ello, define en el año 2000 la Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.

2.14.1 Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo

Una de las obligaciones del Estado es brindar a los ciudadanos los instrumentos o herramientas necesarios para lograr un nivel de vida digno, considerando que la Constitución Política en el artículo 72 indica “El Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo”; es por ello, que se han establecido políticas en el ámbito laboral, que permitan la inserción de la mayor cantidad de individuos en el mercado laboral.

De acuerdo con el texto Política de Empleo para Costa Rica (2004); una política de empleo para que sea eficaz debe cumplir con una serie de funciones, destacándose:

1. Solicitar respuestas claras de la política económica y de las políticas de desarrollo productivo ante las aspiraciones de la fuerza laboral por acceder a empleos de calidad;
2. Elaborar propuestas para la política económica y para las políticas de desarrollo productivo en relación con las necesidades de generación de empleo en diferentes sectores y regiones del país;
3. Dar respuesta a los requerimientos de las empresas para una adecuada intermediación del empleo, que conduzca a la creación de empleos de calidad;
4. Influir en la formación técnica para fomentar la empleabilidad de la fuerza laboral. (pág. 25).

Con base en las funciones mencionadas anteriormente, la definición de una política de empleo, requiere de una adecuada interacción entre los dos grandes actores que conforman el mercado de trabajo, es decir por los oferentes (empleados) y los demandantes (empresas). Además, se requiere de la definición de políticas económicas y sociales, con el fin de incrementar la productividad, instalación y creación de empresas lo cual conlleva a la generación de empleos; así como políticas que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores, a través del acceso a herramientas tales como la capacitación técnica y profesional.

Por lo tanto, se observa la importancia de que exista una estrecha relación en cuanto a la definición de políticas públicas concernientes al empleo, la economía y el desarrollo de una nación; en virtud del ligamen entre la generación de empleos de calidad y la oferta laboral preparada que se desempeñe eficientemente en los empleos y de esta manera se produzca una mayor productividad, y por ende una mejora en la economía y el desarrollo nacional.

Asimismo, la política de empleo contempla elementos que permiten una adecuada interacción y retroalimentación entre la oferta y la demanda que conlleve a la generación de acciones que mejoren la empleabilidad de la fuerza

laboral, en coordinación con el desarrollo de políticas de desarrollo. Dentro de estos elementos se encuentran:

1. Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.
2. Sistema Nacional de Formación Técnica.
3. Fomento de la producción de las micro, pequeñas, medianas empresas, cooperativas y sector de la economía social.
4. Grupos de Atención Especial.
5. Desarrollo de zonas de menor desarrollo relativo.
6. Reordenamiento de las migraciones laborales.
7. Mecanismo de programación, seguimiento, verificación y evaluación.
(Consejo Superior de Trabajo, pág 24)

En síntesis una política de empleo debe estar acorde con la política económica y de desarrollo del país, fortalecer la formación y capacitación de la fuerza laboral, propiciar las condiciones de desarrollo de las empresas y obtener la información adecuada con respecto a las habilidades y capacidades de las y los trabajadores y los requerimientos de las empresas.

2.15 Intermediación de Empleo

El término Intermediación de Empleo, adquiere mayor relevancia en la década de los noventa, debido a su complementariedad y a las facilidades que brinda al mercado laboral al disminuir la brecha que pueda existir entre las líneas de oferta y demanda de mercado.

La intermediación busca que las necesidades de los empleadores y trabajadores se solvente de manera adecuada y oportuna por medio de la participación de un tercer grupo que facilite el encuentro de la oferta y la demanda de los actores.

Consecuencia del incremento en los índices de desempleo y subempleo, surge la necesidad de crear un mecanismo de ajuste del mercado de trabajo, que permita lograr el equilibrio de la oferta y demanda laboral, dándose, por lo tanto, el surgimiento del término Intermediación de Empleo.

2.15.1 Conceptos Afines

Para comprender la importancia que viene a desempeñar la intermediación de empleo a nivel económico-social, es indispensable tener claro una serie de conceptos relacionados con este término, dentro de los cuales se destacan:

Empleabilidad

Los estudios sobre el tema de la empleabilidad son muy recientes y datan de alrededor de la década de los 90's a nuestros días. La Empleabilidad al ser un término innovador en la relación Empleado – Patrón, trae consigo una manera diferente de cómo debe prepararse una persona para adecuarse en la actualidad a las nuevas exigencias requeridas para desempeñarse de manera eficiente y eficaz.

Dentro de ello, el autor Damian Saint-Mezard (1999) define la Empleabilidad como "... un cóctel de aptitudes y actitudes, mezcla de un currículo brillante y de cualidades personales para el trabajo en equipo o el liderazgo". (<http://www.el-mundo.es/sudiner0/99/SD157/SD157-14.html>) es decir, contar con todas aquellas capacidades profesionales o técnicas, así como habilidades que permitan al empleado adaptarse a un mercado laboral cambiante. El trabajo en equipo, liderazgo, adaptabilidad, son algunas de las habilidades que hacen la diferencia en las posibilidades de conseguir o mantener un empleo.

Por lo tanto, Saint-Mezard indica que para lograr un mejor grado de empleabilidad, se deben considerar los siguientes elementos:

1. **Vocación:** determinar si el empleo y profesión están acordes a su vocación, es decir si el trabajo que desempeño es de mi agrado y compatible con los estudios realizados.
2. **Competencia profesional:** consiste en actualizar constantemente los conocimientos.
3. **Idoneidad:** además de contar con las condiciones requeridas por el puesto, es indispensable identificarse con el trabajo que se desempeña.
4. **Salud Física y mental:** son elementos fundamentales para conseguir y/o mantener un trabajo.
5. **Recursos Alternativos:** ser capaz de solucionar cualquier problema que se presente.
6. **Relaciones Interpersonales:** consiste en tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo, destacándose el trabajo en equipo, buena comunicación, socialización y respeto entre los empleados.

En conclusión cada uno de los miembros que conforman el personal de una organización, además de los conocimientos y la capacitación técnica que poseen, deben ser capaces de adquirir las competencias y habilidades que les permitan mantenerse actualizados y adaptarse a un mercado caracterizado por el constante cambio.

Al término de Empleabilidad se suman otros conceptos de gran relevancia para el entendimiento de la función del término Intermediación de Empleo, en el desarrollo económico y social de un territorio, destacándose:

Empleo: en un sentido macroeconómico se define como el “conjunto de la población activa que posee un puesto de trabajo y que, por consiguiente, no está en paro.” (Arthur Andersen. 1997. pág. 221). En una situación de empleo, se da la relación obrero-patronal, en la cual se utilizan los recursos productivos de la economía, dentro de los cuales se encuentra la mano de obra. El empleo en un

país estimula la productividad de las empresas existentes y la utilización de la mano de obra, reduciendo los índices de desempleo y subempleo.

Subempleo: se presenta cuando un individuo trabaja por períodos o jornadas cortas, o labora a cambio de una remuneración baja no acorde a sus capacidades y conocimientos. Este subempleo se manifiesta de dos maneras visible e invisible. El primero se da cuando una persona trabaja menos de la jornada normal de trabajo y desea trabajar más tiempo o en un trabajo secundario; y el segundo se presenta cuando una persona trabaja la jornada laboral normal o más de ella y a cambio recibe una remuneración baja o inferior a la establecida por ley.

Desempleo: según Seldon y Pennance (1975), el desempleo consiste en el “ocio involuntario de una persona que desea trabajo a los tipos de salarios reales, pero que no puede encontrarlo”. (pág. 189). El desempleo implica que las personas teniendo la capacidad, la edad y los deseos de desempeñar un trabajo no pueden conseguirlo.

Pleno Empleo: según Seldon y Pennance (1975), se encuentra en una situación de pleno empleo cuando la demanda de trabajo es igual que la oferta al nivel dado de salarios reales y no se da desempleo en lo absoluto. (pág. 418).

Una vez conocidos dichos conceptos se define la **Intermediación de Empleo o Intermediación Laboral** como “el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades”. (Ley 56/2003, de Empleo)

De lo anterior, se deduce que la intermediación de empleo, juega un papel preponderante en el mercado de trabajo, ya que permite a las empresas contar con el personal idóneo para desempeñarse en un puesto y satisfacer sus requerimientos, y permite a la fuerza laboral del país obtener un empleo acorde a sus capacidades, o en el caso necesario informarle sobre las opciones de capacitación o formación existentes que le permita mejorar su empleabilidad.

2.16 Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo

La aplicación de la Política Nacional sobre Intermediación de Empleo requiere de la implementación de un Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, el cual permita mejorar la empleabilidad y productividad de la fuerza laboral costarricense. Además, el sistema debe estar acorde a las exigencias y tendencia del mercado laboral, para que se de una adecuada ejecución en la intermediación de empleo y logre responder a las exigencias de los oferentes y demandantes y a la formulación de políticas y programas acordes a las condiciones del mercado de trabajo.

Con la definición de la Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, es que mediante Decreto Ejecutivo N° 29219-MTSS, se regula la creación, funciones y atribuciones del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, el Servicio Nacional Electrónico de Información, Orientación e Intermediación de Empleo y la Secretaría Técnica; que conforman el marco operativo del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.

2.16.1 Consejo Nacional de Intermediación de Empleo

El Consejo Nacional de Intermediación de Empleo se crea como órgano de política superior en materia de Intermediación de Empleo, esta constituido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Educación Pública (MEP), Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), Instituto Nacional de Aprendizaje

(INA), Consejo Nacional de Rectores (CONARE), Unión de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada o su representante (UCCAEP) y los Sindicatos.

Sus principales objetivos consisten en el establecimiento de un Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo que permita el vínculo entre la oferta y la demanda laboral; y la integración de los servicios de empleo, a nivel nacional y local, mediante una red de cómputo, que permitan el mejoramiento de la calidad de empleo y la participación con equidad de género, dando énfasis a los sectores en condiciones de desventaja.

Dentro de las funciones del Consejo se encuentran la elaboración y seguimiento de las políticas del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo y el apoyo a los programas de capacitación para los usuarios de dicho Sistema; así como el establecimiento de las políticas y acciones que regulan los servicios de empleo públicos y privados.

2.16.2 Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica se encarga de dar apoyo al Consejo, y de la rectoría y normativa de la Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, y estará conformado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado por el Director (a) Nacional de Empleo, además por un representante de cada una de las siguientes instituciones, ministerios y sectores participantes en el Sistema: Departamento de Educación Técnica (MEP), Dirección General del Servicio Civil, Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Centro de Investigación y Perfeccionamiento de la Educación Técnica, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), Colegios Universitarios y Universidades Estatales.

Dentro de las principales funciones de la Secretaría Técnica se encuentran:

1. Proponer las políticas sobre los servicios de empleo, tanto públicos como privados. Asimismo la realización de estudios de prospección de empleo, que permitan conocer el comportamiento del mercado y así proponer políticas adecuadas.
2. Con el fin de mejorar las competencias laborales de los usuarios del Sistema, le corresponde establecer mecanismos de coordinación para que los programas de capacitación llegue a estos usuarios.
3. Evaluar el funcionamiento del Servicio Nacional Electrónico de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.
4. Brindar asesoría y capacitación a las instituciones, organismos y sectores involucrados en el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo. (Decreto No. 29219-MTSS, art. 14).

Básicamente la Secretaría Técnica se encarga de definir las pautas que deben seguir aquellos entes que conforman parte del Sistema de Intermediación de Empleo.

2.16.3 Servicio Nacional Electrónico de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.

Constituye la instancia técnica que tendrá a su cargo la conducción y ejecución de las acciones que permitirán el funcionamiento electrónico del Proceso de Intermediación de Empleo.

La administración de la plataforma electrónica del Sistema, estará a cargo del INA, por medio de la Unidad de Servicio al Usuario. Además de las oficinas de empleo subregionales, se contará con las que funcionen en las siguientes instituciones, ministerios y entidades:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ministerio de Educación Pública (Colegios Técnicos Profesionales).
- Universidad de Costa Rica (UCR).
- Universidad Estatal a Distancia (UNED).
- Universidad Nacional Autónoma (UNA).
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).
- Colegios Para Universitarios (CUNA, CUC, CUP).
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP).
- Centro de Investigación y Perfeccionamiento para la Educación Técnica.
- Otras instituciones que durante el proceso se integren.

Al Servicio Nacional Electrónico de Información, Orientación e Intermediación de Empleo le corresponden las siguientes funciones:

- Vincular la Intermediación de Empleo, considerando las demandas del mercado de trabajo y las capacidades de la fuerza laboral.
 - Realizar el seguimiento de la oferta y demanda de trabajo.
 - Mantener el Servicio actualizado.
 - Detectar a los grupos de población con mayores problemas de empleabilidad y ayudarles mediante la promoción de fuentes de empleo y/o de la formación y perfeccionamiento de sus capacidades laborales.
- (Decreto No. 29219 MTSS, art. 8)

Con la creación del Consejo Nacional, del Servicio Electrónico y de la Secretaría Técnica se busca atacar el problema del desempleo desde el ámbito local al nacional y viceversa, con una perspectiva de género, tomando en consideración a los grupos más vulnerables de la sociedad. Lo anterior, mediante una bolsa de empleo electrónica constituida por los oferentes y demandantes, que se actualice constantemente, y por medio de estudios de prospección de empleo que permitan conocer la dinámica del mercado laboral, y de esta manera proponer las políticas de empleo y formación más acorde con él.

2.17 Macroproceso del Sistema de Intermediación de Empleo

El Macroproceso del Sistema de Intermediación de Empleo, esta conformado por ocho fases las cuales deben actuar de manera armónica y articulada, para que permitan la adecuada operación del Sistema, de acuerdo con el texto Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (2000) a continuación se detallan estas fases:

- **Información y Orientación:** En esta etapa se presenta al solicitante información sobre el mercado y sus posibilidades de inserción laboral. Además de orientarlo en aquello en lo que debe reforzar su capacitación para incorporarse, reincorporarse o incluso tomar un nuevo camino personal- profesional, indicándole cuales pueden ser sus opciones de formación, incentivos y becas entre otros. Así también esta etapa va dirigida a los empleadores o empresas enfocándola sobre la capacitación, clasificación ocupacional y política salarial.
- **Clasificación:** En esta etapa se clasifican las ocupaciones y profesiones, se califican cada una de ellas en función de las tareas a realizar y posteriormente se clasifican las ofertas y demandas. Aquí es importante señalar que esta clasificación de ocupaciones debe estar acorde a la Norma Internacional Uniforme de Ocupaciones.
- **Asesoría Ocupacional:** Esta etapa debe de fusionar las dos anteriores, para lograr como objetivo brindar asesoramiento y consejo profesional al oferente para su inserción en el mercado laboral.
- **Intermediación:** Esta etapa debe verse como el cruce de información entre oferentes y demandantes laborales, representa el punto clave en el cual la información y el análisis da su primer resultado para ambas partes en el uso óptimo de sus recursos tanto económicos como humanos.
- **Seguimiento:** Aquí se comprueba que con la intermediación de la información entre las dos partes no culmina el proceso, sino todo lo contrario, es el inicio de la retroalimentación, ya que mediante el

seguimiento se llevan datos estadísticos que nos permiten visualizar el movimiento de la oferta y la demanda para así elaborar las conclusiones pertinentes que nos permitan mejorar la labor realizada.

- **Prospección:** Esta etapa se convierte en el instrumento de monitoreo ya que busca identificar las características y necesidades del mercado laboral proyectado a un futuro de largo plazo.
- **Planificación y Evaluación:** Aquí se definen los lineamientos y procesos a seguir en función de la información obtenida en las etapas anteriores tomando en cuenta las dos partes involucradas así como las visiones futuras que se tienen del mercado laboral.
- **Análisis de Mercado:** Mediante esta etapa se logra identificar indicadores acerca de la evolución que pudiera haber sufrido los factores de perfiles ocupacionales, empresas, así como la oferta y demanda de servicios, con lo cual se permite definir o redefinir las políticas a seguir en el área de formación ocupacional para responder a las necesidades del mercado laboral.

2.18 Descripción del Sistema de Información y Orientación Profesional y Laboral

El programa Formujer, establece en el documento Orientación Laboral y Proyecto Ocupacional, la importancia de un Sistema de Información y Orientación Profesional y Laboral, para el desarrollo de una política de empleo acorde con las necesidades y exigencias del mercado laboral, dicho Sistema esta conformado por:

- Insumos
- Procesos
- Salidas
- Requerimientos

INSUMOS

Los insumos o entradas son todos aquellos elementos que proporcionan la información indispensable para la puesta en marcha del Sistema, constituyen la materia prima para su funcionamiento, dentro de estos se encuentran:

1. Demanda del Mercado Laboral, que son las empresas que requieren contratar personal, por lo tanto, se debe conocer las necesidades de mano de obra de las empresas. Para ello deben existir mecanismos que permitan registrar información de las empresas demandantes de trabajadores a través de diferentes medios de comunicación y de la demanda laboral que hacen por medio de organismos estatales, colegios técnicos, asociaciones gremiales, entre otros.
2. Ofertas de Capacitación, en el caso de Costa Rica, esta oferta es brindada principalmente por el Instituto Nacional de Aprendizaje. La información sobre las ofertas de capacitación debe consistir en el detalle curricular de los cursos, la dirección en que estos se dictan y los requisitos mínimos que los participantes deben poseer para ingresar a estos cursos.
3. Perfil de personas beneficiarias, es indispensable elaborar el perfil del usuario (oferente), para definir el tipo de servicio a brindar. Asimismo, se considera idóneo la posibilidad de realizar cruces entre el perfil y la demanda de trabajo u oferta de capacitación.
4. Oferta del Mercado Laboral, esta constituido por las personas que buscan un empleo. Para conformar dicha oferta se debe contar con un mínimo de información respecto a las habilidades de los oferentes. La información se puede obtener a través de la elaboración de los perfiles, los anuncios en periódicos, OFIM, colegios técnicos o universidades.

PROCESOS

El Sistema requiere de una serie de procedimientos, que le permitan analizar la información proveniente del exterior, con el fin de encontrar la respuesta más acorde a las exigencias del mercado laboral, dentro de estos procedimientos se encuentran:

1. Recopilación de información de la demanda de trabajo, con el fin de lograr esta información se debe establecer e identificar a los informantes claves, para luego definir los mecanismos más idóneos para mantener una relación permanente. Asimismo, se considera relevante tomar en cuenta la información que generan los estudios de prospección laboral, la denominada Encuesta de Hogares Múltiples, para la definición de acciones de capacitación y/o formación acorde a las necesidades que estas registren.
2. Ingreso de información, en el Sistema se ingresa información cuando se presentan vacantes o plazas de trabajo, una nueva oferta de trabajo (presentación del currículo), se brindan talleres o nuevas ofertas de capacitación.
3. Determinación de posibilidades de Inserción (capacitación o trabajo), de acuerdo con los procesos en los que el oferente haya participado, el orientador (funcionario) determina las mejores opciones de capacitación o trabajo disponibles.

SALIDAS

En el sistema de empleo las salidas se traducen en acceso a capacitación y/o acceso a un puesto de trabajo.

1. Acceso a Capacitación, de acuerdo con el perfil del oferente (habilidades), éste será enviado a una acción formativa y de capacitación, más acorde a sus

necesidades, que le permita lograr o facilitar la inserción a un empleo compatible a sus preferencias o expectativas.

2. Acceso a un trabajo, en este caso el sistema solamente le proveerá al oferente, información respecto a la existencia de plazas o enviarlo al Sistema de Intermediación de Empleo, en espera de una posibilidad de inserción a un puesto de trabajo.

Una vez finalizado el proceso de capacitación y/o formación, el orientador debiera obtener información sobre las vacantes existentes en las empresas que forman parte del Sistema. De lo contrario, el oferente será enviado al Servicio de Intermediación de Empleo, en espera de una posibilidad de inserción laboral.

REQUERIMIENTOS

El funcionamiento eficaz y eficiente de un Sistema se encuentra ligado a la existencia de requerimientos esenciales como lo son la coordinación, el recurso humano y los recursos informáticos (tecnología), los cuales se desarrollan a continuación:

1. Coordinación: es de suma importancia que exista coordinación entre las diversas instituciones y organismos relacionados con el empleo, entre ellos el INA, Sector Público y Privado, Sindicatos, MTSS, INEC, MEP.

2. Recursos Humanos: siendo este un elemento esencial en el funcionamiento del sistema de empleo, se necesitará como mínimo del siguiente personal:

- Orientadores, que se encarguen de la elaboración de los perfiles y del proceso de orientación profesional y laboral; y que logren un vínculo tal con los oferentes, que permita retroalimentarse de ellos, para así conocer los resultados reales del Sistema.

- Funcionarios encargados de mantener relación con empresas, instituciones de capacitación; instituciones u organismos que generan información concerniente al mercado laboral y/o políticas sociales y económicas vinculantes.

3. Recursos Informáticos, en la actualidad el uso de los avances tecnológicos en el área de la informática, son de suma importancia en los diferentes procesos. Es por ello, que el Sistema debe contar con una red computacional, que permita el hipervínculo de la información de los oferentes, demandantes y acciones de capacitación, entre las diversas instituciones que conforman el Sistema de Empleo.

El soporte informático básico para una gestión basada en resultados debiera ser uno conformado por las siguientes tablas:

Tabla	Descripción
Beneficiarios/as	Incluye los datos de la ficha de inscripción, los servicios que han recibido y las empresas que a las que fue derivado por el sistema de intermediación <i>de empleo</i>
Instituciones de Formación Profesional	Contiene información de cada IFP regional, la dirección, la identificación de la persona encargada y otros datos relevantes.
Empresas	Se registra la información básica necesaria de las <i>empresas asociadas a la IFP, de las Organizaciones Empresariales Nacionales, Regionales y Sectoriales.</i>
Cursos	Contiene la información de la oferta de capacitación de la IFP, en general sus características curriculares.
Mercado del trabajo	Se registra la información provista por las

	<p>instituciones de información estadística de empleo (INE), Consultoras en mercado de trabajo y otros organismos respecto a las tendencias del mercado laboral a nivel local y nacional.</p>
--	---

Fuente: CD/ Formujer. Orientación laboral y proyecto ocupacional; Un componente y una metodología para una política de formación pertinente y equitativa.

El establecimiento de un Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, permite a las empresas notificar sus puestos libres (vacantes) y a los trabajadores su disponibilidad, ayudando al funcionamiento del mercado laboral, mejorando la empleabilidad y productividad de la fuerza laboral. Asimismo, mejorando los niveles de vida, reduciendo los índices de desempleo y subempleo existentes en el país.

2.19 Normativa Legal

En la última década ha surgido abundante legislación con respecto al tema de género; fuertemente dirigida hacia la mujer, a la igualdad y no discriminación de ésta en los diferentes ámbitos que engloban el desarrollo de una nación.

A nivel internacional se han promulgado una serie de convenciones, convenios, declaraciones entre otros, que influyen en la normativa costarricense, ya que constituyen una guía o marco de referencia.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (**CEDAW**), ratificada el 4 de abril de 1986. Es considerada el marco de referencia sobre el cual se basan las legislaciones de los diversos países miembros. Establece la no discriminación de la mujer en los diferentes ámbitos y aspectos de relevancia nacional tales como: la vida política y pública, la educación y capacitación, la salud, el empleo y nacionalidad.

Complemento de esta Convención se promulga el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la

mujer (CEDAW-OP), ratificado el 20 de setiembre del 2001. Se determina la creación de un Comité, que controle la aplicación y respeto de las normas establecidas en la Convención.

Asimismo, se definieron diversas convenciones relacionadas a los derechos de las mujeres en la política (participación electoral), a la igualdad de remuneración, la eliminación de la discriminación de la mujer. Además, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, la cual establece las diversas formas de violencia contra la mujer ya sea física, psicológica o sexual, tanto a nivel social como familiar., y el papel del Estado para establecer los medios jurídicos y administrativos necesarios para eliminar dicha violencia.

Así como se ha venido desarrollando a nivel mundial la equidad de género; en el ámbito nacional se enfoca básicamente sobre la mujer, al ser esta considerada como un grupo minoritario y sobre el cual se deben realizar la mayor cantidad de esfuerzos, en áreas tales como educación, salud, empleo, violencia intrafamiliar, participación política y en la elaboración de políticas públicas de carácter general.

Al ser Costa Rica un Estado miembro de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), se compromete a dar soluciones y respuesta al problema de la discriminación del género femenino en los diversos ámbitos, mediante la promulgación de leyes y decretos, así como la creación de instituciones. Lo anterior, se expresa en el artículo 2 inciso a) de dicha Convención "Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio".

Ante esta situación, en el país se han desarrollado una serie de instrumentos jurídicos en defensa de los derechos de las mujeres algunos de los cuales se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 4
Legislación nacional y derechos de las mujeres

Número de Ley o Decreto	Nombre de Ley o Decreto	Tema de Referencia
Ley N° 7430	Ley de Fomento de <i>Lactancia Materna</i> .	Fomento de la nutrición segura y suficiente para las personas lactantes y protección de la lactancia materna
Ley N° 7142	Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.	Establece las directrices en todos los campos (político, económico, social y cultural) a favor de la mujer; y la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de género, así como el desarrollo de programas y servicios que permitan la participación plena de las mujeres en estos campos.
Ley N° 7491 Ley N° 7621	Reforma al art. 95 del Código de Trabajo	La mujer embarazada tiene derecho a una licencia de maternidad, antes y después del embarazo. Durante ese tiempo la remuneración que

		percibe deberá ser considerada para calcular para todos los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo (pensiones, vacaciones, aguinaldos, otros)
Ley N° 7654	Ley de Pensiones Alimentarias	Regula lo concerniente a la prestación alimentaria derivada de las relaciones familiares, así como el procedimiento para aplicarla e interpretarla. En caso, de carencia económica las gestionantes tendrán el derecho de contar con asistencia legal del Estado a través del Departamento de Defensores Públicos
Ley N° 7769	Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza	Crea la Comisión Nacional Interinstitucional para atender a las mujeres en condiciones de pobreza, adscrita al IMAS. Se busca garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda como mínimo, capacitación en formación humana, capacitación técnico-

		laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de <i>capacitación</i> .
Ley N° 7653	Reformas al Código Electoral	Establece la participación de las mujeres en un 40% en la conformación de las papeletas de <i>elección popular</i> y en las delegaciones de las asambleas distritales, cantonales y provinciales.
Ley N° 5811	Ley de Protección a la mujer contra propaganda comercial degradante en los medios de comunicación	Establece las regulaciones y controles en contra de la propaganda comercial que utilice la imagen de la mujer en <i>forma denigrante</i> .
Ley N° 7476	Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia	Se creó con el objetivo de prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como <i>práctica discriminatoria por razones de sexo</i> , en el trabajo y la docencia.
Ley N° 7586	Ley contra la Violencia Doméstica	Regula la aplicación de las <i>medidas de protección</i> necesarias para garantizar la vida, integridad, y dignidad de

		las víctimas de violencia doméstica. Dando especial atención a las mujeres, niños, ancianos y discapacitados.
Ley N° 7794	Código Municipal	Creación de la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer en las Municipalidades (art. 49)
Ley N° 7735	Ley General de Protección a la Madre Adolescente	Regula las políticas, las acciones y los programas preventivos y de apoyo, que ejecuten las instituciones gubernamentales, dirigidos a madres adolescentes. Además crea el Consejo Interinstitucional de atención a la madre adolescente.
Ley N° 7739	Código de la Niñez y la Adolescencia	Constituye el marco jurídico para la protección integral de los derechos de las personas menores de edad.
Ley N° 5476	Código de Familia y sus reformas	Determina que las decisiones y responsabilidades de la familia, deben ser compartidas entre los cónyuges. Reconocimiento y tutela del consentimiento materno para el reconocimiento

		de paternidad extramatrimonial.
Ley N°8101	Ley de Paternidad Responsable	Su fin primordial consiste en fortalecer la protección de los niños y niñas, así como promover que los padres asuman conjuntamente con las madres el cuidado y la atención de sus hijos e hijas
Ley N° 7600	Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.	Busca el desarrollo integral de las personas con discapacidades (físicas, mentales o sensoriales), en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que los demás habitantes.
Decreto Ejecutivo N° 25518-C	Creación de la Comisión Interinstitucional de Mujer, Salud y Deporte	Coordinar un programa nacional que contribuya a mejorar la calidad de vida de la mujer, mediante la práctica del deporte y la recreación, adoptando estilos de vida saludable.

Fuente: Elaboración Propia

En general, los diversos instrumentos jurídicos han sido destinados a minorizar los problemas de derechos humanos que deben enfrentar las mujeres,

en cuanto al hostigamiento sexual en el empleo y la educación, la violencia doméstica, los derechos políticos y laborales, entre otros.

2.19.1 Legislación Laboral

De todos los sectores nacionales el ámbito laboral es el espacio en donde más se expresa la desigualdad y exclusión social con respecto al género, ya que en él interactúan aspectos de carácter educativo, cultural, económico y social.

Ante la situación de que las mujeres y los hombres no compiten igualitariamente en el mismo mercado, sino que tienen diferentes exigencias tanto en la demanda como en la oferta de mano de obra, es que se han generado en el ámbito laboral una serie de leyes y decretos, que permitan contrarrestar la desigualdad que existe entre los géneros, con respecto al empleo y la remuneración.

Dentro de la normativa laboral general se destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) la cual en su artículo 11 establece los derechos de las mujeres en la esfera del empleo, básicamente, lo concerniente al derecho a la igualdad de oportunidades de empleo y criterios de selección; a la libre elección de la profesión y empleo; a la estabilidad, ascenso, capacitación profesional, seguridad social e igualdad de remuneración en el empleo. Además se prohíbe el despido por razones de embarazo, en período de lactancia o matrimonio.

Con respecto al tema de género y trabajo, se crea la Unidad de Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante decreto N° 29221-MTSS, la cual tiene como misión contribuir a la promoción, mejoramiento y aplicación de la legislación laboral dirigida a minimizar la inequidad en el trabajo entre hombres y mujeres. Su objetivo principal consiste en “asesorar, capacitar, controlar y asistir técnicamente en la implementación y evaluación del Plan

Nacional sobre Equidad de Género en el Trabajo” (La Gaceta N° 6 de enero del 2001).

Asimismo, se crea un Título undécimo al Código de Trabajo, denominado “Prohibición de discriminar” -Ley N° 8107-, en general los artículos que conforman dicho capítulo establecen la prohibición de discriminar en el trabajo por razones de género, religión, edad o raza. Los trabajadores que realicen el mismo trabajo gozarán de los mismos derechos en cuanto a la remuneración y jornada laboral; asimismo tendrán las mismas oportunidades en la obtención de empleo; cualquier tipo de discriminación puede ser denunciada. (La Gaceta N°.149 del 6 de agosto del 2001).

Mediante Decreto Ejecutivo N° 29219-MTSS, se establece el **Reglamento del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo**, el cual regula la creación, funciones y atribuciones del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, del Servicio Nacional Electrónico de Información, Orientación e Intermediación de Empleo y de la Secretaría Técnica de dicho Consejo. Los objetivos generales del mismo se establecen en el artículo 6 incisos a) y b), y consisten en “establecer un Sistema Nacional de Información, Orientación de Información e Intermediación de Empleo que permita la vinculación entre la oferta y la demanda laboral así como su respectivo seguimiento” (art.6 inciso a)) e “integrar los servicios de empleo, a nivel nacional y local, mediante una red de centros de cómputo o electrónicos conectados para satisfacer las necesidades de cada una de las regiones del país y las unidades subregionales de gestión de empleo, que promuevan el mejoramiento de la calidad del empleo y la participación con equidad de las mujeres y hombres en el mercado laboral, con particular atención a los sectores en condiciones de desventaja” (art.6 inciso b)). Además establece la promoción de acciones de información y orientación profesional libres de estereotipos de género, que permitan mejorar la condición laboral de la persona oferente, el reconocimiento de sus capacidades y la contratación por parte del contratante; y detectar los grupos de población con mayores dificultades de empleabilidad y

canalizar la atención debida de sus necesidades (La Gaceta N°6, 9 de enero del 2001).

Se observa que la promulgación de esta normativa refleja avances significativos en pro de los derechos de las mujeres y en su condición jurídica. Sin embargo, aún queda mucho por hacer, básicamente con respecto a los mecanismos de control en la práctica de dicha normativa, en el logro de una mayor inserción de mujeres jefas de hogar en el ámbito laboral y una remuneración acorde con sus capacidades y necesidades.

2.20 Marco Institucional

2.20.1 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en carácter de ente rector en materia de empleo, le compete la gestión de las políticas públicas en materia sociolaboral, es decir todos los aspectos concernientes que engloban el sector laboral, tales como el cumplimiento de los derechos laborales, la promoción de diversos proyectos que permitan la generación de empleos, el control de la situación del mercado laboral –básicamente la situación de los actores que lo conforman-, entre otros. Cada una de las atribuciones del MTSS se refleja en su misión, la cual se establece a continuación:

“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como organización estatal rectora del Sistema de Administración del Trabajo y del Sector Trabajo y Seguridad Social gestiona el proceso de política pública sociolaboral, para la atención de los actores del mercado de trabajo; las organizaciones estatales, paraestatales y de la sociedad civil que realizan actividades de Administración del Trabajo, los grupos sociales en desventaja social y la población en general; propiciando la elevación de los niveles de calidad de vida, la generación y mejoramiento de un clima de concertación y diálogo social, la agregación de valor a la productividad nacional a través de intervenciones innovadoras y pertinentes;

en aras de preservar el estado de derecho, la paz y justicia social en el país; coadyuvando así al desarrollo de la Nación.” (www.mtss.go.cr)

Para lograr cumplir con su misión, el MTSS esta conformado por una serie de órganos, unidades y departamentos, siendo la DNE la de mayor relevancia para esta investigación, por las funciones que cumple.

2.20.1.1 Dirección Nacional de Empleo

La Dirección Nacional de Empleo forma parte de la estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y se consolida en el Decreto No.18647-MTSS como “una dependencia técnica permanente del MTSS, responsable de la ejecución de la política de empleo, en coordinación con las instituciones y organismos participantes”. Es así como el MTSS, por medio de la DNE, cumple entre otras labores la de administrar, promover, asesorar, capacitar, controlar y evaluar los diferentes servicios de intermediación de empleo existentes en el país.

Asimismo, dentro de la Dirección Nacional de Empleo se encuentra el Departamento de Intermediación y Prospección de Empleo, siendo sus principales funciones las de:

- a) Vincular la oferta y la demanda del mercado laboral, para que la persona en búsqueda de empleo logre una inserción acorde a sus cualidades laborales, y el empleador cuente con un personal idóneo para solventar las vacantes de empleo.
- b) Mantener en forma permanente y actualizada la información correspondiente a la oferta del mercado laboral.
- c) Captar los puestos vacantes que surgen en el mercado laboral, a fin de relacionar la oferta y la demanda del mismo. Coadyuvando a disminuir el desempleo nacional.

- d) Analizar la situación sociolaboral de la oferta registrada en la DNE, a fin de determinar su adecuada ubicación laboral.
- e) Promocionar y divulgar el servicio de Intermediación, para captar el mayor número posible de demandas de fuerza de trabajo para ofrecer a desocupados y subempleados mayores opciones de reinserción laboral.
- f) Realizar investigaciones de prospección de empleo con el propósito de establecer un servicio de información nacional sobre alternativas de empleo.
- g) Realizar un eficiente y oportuno seguimiento de las colocaciones.
- h) Establecer, capacitar y dar seguimiento a bolsas de empleo privada sin fines de lucro, en instituciones tales como: municipalidades, de educación, de bien social u otras.

Es así como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Empleo, a través del Departamento de Intermediación y Prospección Laboral se encarga de promocionar proyectos que permitan generar cada vez mas empleos de calidad, la realización de estudios de prospección de empleo que permitan determinar la situación de los oferentes en la obtención, colocación y mantenimiento de un empleo y las diferentes vacantes disponibles en las empresas. Así mismo, le corresponde brindar la capacitación necesaria a los diferentes sistemas de intermediación de empleo descentralizados, como las denominadas bolsas de empleo que actúan en las Municipalidades, con el fin de atacar la situación de desempleo y subempleo desde el ámbito local.

Con el propósito de mejorar las condiciones de vida de la mujer, tanto a nivel social como cultural y económico, en el país se han creado una serie de instituciones que en diferentes áreas se encargan de velar por el desarrollo de políticas en materia de género con el fin de garantizar a las mujeres igualdad y equidad en el disfrute de sus derechos.

Tales instituciones se encuentran respaldadas por las leyes y decretos que se han establecido para apoyar a las mujeres en el desempeño de sus labores diarias tanto dentro del hogar como fuera de él, con el fin de garantizar un trato igualitario.

2.20.2 Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

En 1974 se crea una oficina como parte del Ministerio de Cultura Juventud y Deportes con el fin de que se encargara de preparar las acciones relativas a la celebración de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer en México (1975), sin embargo, con el tiempo la oficina fue creciendo en tamaño y responsabilidades hasta que en 1986 se transformó en el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Dicho Centro, aún adscrito al Ministerio de Cultura, con personería jurídica y patrimonio propio, sería el encargado de desarrollar las políticas nacionales en materia de género; tal como se determinó en el artículo 2º de la Ley de Creación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia donde se delimitan las atribuciones del mismo, las cuales consisten básicamente en el establecimiento de programas en materia de educación, adiestramiento y fortalecimiento de capacidades, trabajo y producción, desarrollo de la familia en favor de la mujer, entre otros.

En abril de 1998, la Asamblea Legislativa aprobó la transformación del Centro Mujer y Familia en el Instituto Nacional de las Mujeres (Ley de la República N° 7801), como ente rector de la política nacional para la igualdad y equidad de género. Al convertirse en una institución autónoma y descentralizada, se elevó su rango político administrativo y se ampliaron sus funciones y atribuciones.

El trabajo del INAMU se basa en dos pilares fundamentales:

- Asesorar y acompañar a las instituciones de la administración pública con el propósito de que formulen e implementen sus políticas y acciones desde una perspectiva de género.
- Contribuir a fortalecer la participación económica, social, política y cultural de las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, así como su liderazgo y ciudadanía activa, entendida como la capacidad para incidir en la vida pública y política de nuestro país.

Además se establece en el artículo 2 de su ley de creación los principales fines del Instituto entre los que se pueden citar:

- a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.
- b) Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.
- c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.
- d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

Asimismo la ley define en su artículo no. 4 sus atribuciones entre las que se encuentran:

- a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- b) Coordinar el conjunto de las políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Coordinar las acciones e instancias existentes en el seno de la Administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.
- d) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además garantizar y coordinar su funcionamiento.
- e) Brindar asesoramiento y orientación jurídica a todas las instituciones de Estado para que desempeñen sus actividades sin discriminación entre mujeres y hombres.
- f) Emitir criterio acerca de los proyectos de ley en trámite legislativo relacionados con la condición de género y la situación de las mujeres y las familias.
- g) Promover y facilitar la creación y el funcionamiento de un fondo para fomentar actividades productivas de organización de las mujeres.
- h) Mantener relaciones de intercambio y cooperación con los organismos internacionales que se ocupen de la promoción de las mujeres, sin perjuicio de las atribuciones del Poder Ejecutivo en materia de relaciones exteriores.

2.20.2.1 Programa de Oficinas Municipales de la Mujer

El Programa de Oficinas Municipales de la Mujer pertenece al Eje de Desarrollo Local con perspectiva de género, del Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local.

Este programa implica el promover la apertura planificada y la institucionalización de las Oficinas Municipales de la Mujer, para que sean mecanismos sostenibles que promuevan los derechos de las mujeres en el ámbito local, lo que implica asesorar a las municipalidades durante el proceso de creación de la oficina

De igual forma es el responsable de diseñar un perfil de la persona encargada de la Oficina Municipal de la Mujer así como de capacitarla para fortalecer sus capacidades técnicas y profesionales, con el fin de que la misma contribuya a impulsar políticas públicas de desarrollo local que satisfaga las principales necesidades de las mujeres.

Por otra parte garantiza para la oficina asesoría en la implementación de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género en el servicio municipal, así como los recursos financieros y humanos necesarios para el adecuado funcionamiento de la misma.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el Programa implementa una estrategia con la Red de OFIM, que contempla: asesorías individuales, procesos de capacitación y reuniones provinciales.

El programa OFIM, durante su primera fase de desarrollo (junio 1998-marzo1999) se caracterizo por la apertura de un importante numero de Oficinas Municipales (13) sumadas a las 6 existentes desde 1996, para un total de 19, sin embargo estas no contaban con las condiciones básicas que garantizaran su institucionalidad, es decir la existencia del acuerdo municipal, los recursos humanos, económicos básicos, así como un perfil de oficina que aportara al impulso del desarrollo local desde la perspectiva de los intereses y necesidades de las mujeres.(INAMU, sf citado por Delgado y Calvo)

A partir de abril de 1999, las estrategias del programa se orientaron hacia la institucionalización de las Oficinas Municipales de la Mujer lo que reorientó el quehacer de las oficinas hacia la promoción de planes y acciones para la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito local-municipal. (INAMU, 2000):

Por lo tanto, la institucionalización de las OFIM, así como la asignación de los recursos humanos y financieros para su funcionamiento, se consideran fundamentales para lograr el compromiso municipal con un desarrollo integrador de las necesidades e intereses de las mujeres y a favor de la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

2.20.2.2 Oficinas Municipales de la Mujer

El compromiso municipal ante la igualdad de oportunidades y la equidad de género se observa en el artículo 4 de la ley de creación del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) en el cual se establece la obligación de las municipalidades a crear las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) como instancias locales que viabilicen y desarrollen espacios de participación ciudadana y toma de decisiones de las mujeres, para la defensa y exigibilidad de sus derechos. Este mandato ha sido fortalecido con la creación e implementación de otras políticas y leyes a nivel nacional, que señalan como funciones de las municipalidades, establecer mecanismos que propicien la creación de políticas de desarrollo local bajo una perspectiva de igualdad y equidad entre géneros.

Las Oficinas Municipales de la Mujer surgen en el año 1996 como parte de la puesta en marcha del Plan Nacional para la Prevención de la Violencia intrafamiliar y es una de las estrategias elaboradas por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), para lograr el avance y desarrollo de las mujeres a nivel local.

Estas Oficinas se conciben como un mecanismo local para la promoción de los derechos de las mujeres y parten del hecho de que se deben crear condiciones

y otorgar oportunidades específicas, por medio de políticas públicas locales, sectoriales y nacionales para que las mujeres se encuentren en situaciones de equidad e igualdad. Esta visión del desarrollo local considera también que la participación y decisión de las mujeres en torno a la construcción de su hábitat, es vital para la gestión democrática del municipio, el ejercicio de su ciudadanía y el avance de una cultura basada en la equidad y la igualdad entre géneros.

Con las Oficinas de la Mujer se trata de empoderar a las mujeres en el sentido de propiciar el ejercicio del liderazgo y la vigencia de sus derechos, así como avanzar en que sus necesidades e intereses sean priorizados en la agenda pública. Para ello una de sus tareas principales es divulgar, informar y monitorear el cumplimiento de las políticas en el nivel local, así como promover el diseño de estas y velar por su cumplimiento.

Dentro de los objetivos de las OFIM se destacan el de brindar información sobre los derechos y servicios existentes en diversas instituciones tanto públicas como privadas, legislación-tramites, la existencia de políticas, planes y programas favorables a los intereses y necesidades de las mujeres. Además vigilan el cumplimiento de políticas públicas en el ámbito local, facilitan la coordinación institucional y profesional, así como el de las organizaciones de mujeres.

Para lograr estos objetivos se pretende crear redes de apoyo de las organizaciones de mujeres a las oficinas, establecer relaciones de coordinación interinstitucional a nivel local y promover la coordinación entre la OFIM y la Comisión Municipal de la Mujer.

Las denominadas Oficinas de la Mujer, se encargan de atender básicamente las áreas dirigidas hacia los derechos y no violencia de las mujeres, las posibilidades de empleo y acceso a recursos económicos, la salud y la calidad de la atención de los servicios, así como la participación ciudadana en los diferentes ámbitos –políticos, económicos, productivos- entre otros.

Para lograr atender estas áreas, las OFIM deben realizar una serie de acciones entre las que se destacan:

- Realizar diagnósticos sobre la situación de la mujer
- Organizar servicios y recursos a nivel local
- Implementar un sistema de información ágil sobre los servicios municipales y locales.
- Promover campañas a favor de los derechos de las mujeres.

Con la creación de las OFIM se busca atender las necesidades de las mujeres en una forma más directa, considerando que los gobiernos locales conocen mejor las necesidades de la comunidad, están en mayor cercanía con los ciudadanos y consecuentemente, están en mayor posibilidad de promover su participación en las decisiones que han de afectar su bienestar y desarrollo.

2.20.2.3 Comisión Municipal de la Condición de la Mujer

Un aspecto a destacar es que las OFIM cuentan con el respaldo de otro órgano como es la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer, la cual se encarga de abogar dentro del Consejo Municipal por el cumplimiento de equidad de género dentro de la labor municipal, sin embargo para el caso de la OFIM de Coronado este aspecto se encuentra un poco lejano de la realidad por cuanto los miembros de la Comisión se reúnen de forma irregular, lo que provoca que se presente ausencia de coordinación entre ambas y por ende no existe una garantía de que la Comisión vele de manera adecuada por los intereses de la OFIM durante las sesiones del Consejo Municipal.

El Código Municipal en su artículo 49, define la creación de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM) como órgano deliberativo del Consejo Municipal en materia de Equidad de Género y cuya principal función es

proponer y aprobar mociones que apoyen a la OFIM y que contribuyan a incorporar la perspectiva de género en el quehacer municipal.

Por lo tanto, la existencia de la Comisión es de suma importancia en el logro de los objetivos de las OFIM, lo cual se refleja a través de sus funciones, las cuales consisten en:

- Proponer en el seno del Consejo Municipal los dictámenes necesarios que garanticen los recursos financieros humanos y materiales para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer .
- Proponer al Consejo Municipal para su aprobación, políticas y proyectos específicos para la atención de necesidades de las mujeres.
- Apoyar y colaborar en las distintas actividades incluidas en el plan anual operativo de las Oficinas Municipales de la Mujer.
- Velar por la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal, por medio de la elaboración y presentación de mociones que velen por los derechos de las mujeres del cantón.
- Elaborar informes periódicos que permitan evaluar el accionar de la Comisión.
- Coordinar a través del Consejo Municipal con diferentes instancias, el desarrollo de proyectos relativos a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género.

Al ser la Oficina Municipal de la Mujer una instancia que depende directamente de la alcaldía, su plan de trabajo y actividades deben ser aprobadas por el alcalde, lo que significa que deben rendir cuentas de la ejecución de estos. Por otra parte la Comisión de la Condición de la Mujer es una instancia política, un órgano deliberativo del Consejo Municipal en materia de equidad de género.

La relación existente entre la Oficina Municipal de la Mujer y la Comisión de la Condición de la Mujer se caracteriza por lo siguiente:

CAPITULO III

GENERALIDADES DEL ÁREA DE ESTUDIO

CANTON VÁSQUEZ DE CORONADO

En el desarrollo de una investigación es de suma importancia conocer el ámbito de estudio de la misma, es por este motivo que se elabora el presente capítulo el cual tendrá tres pilares fundamentales.

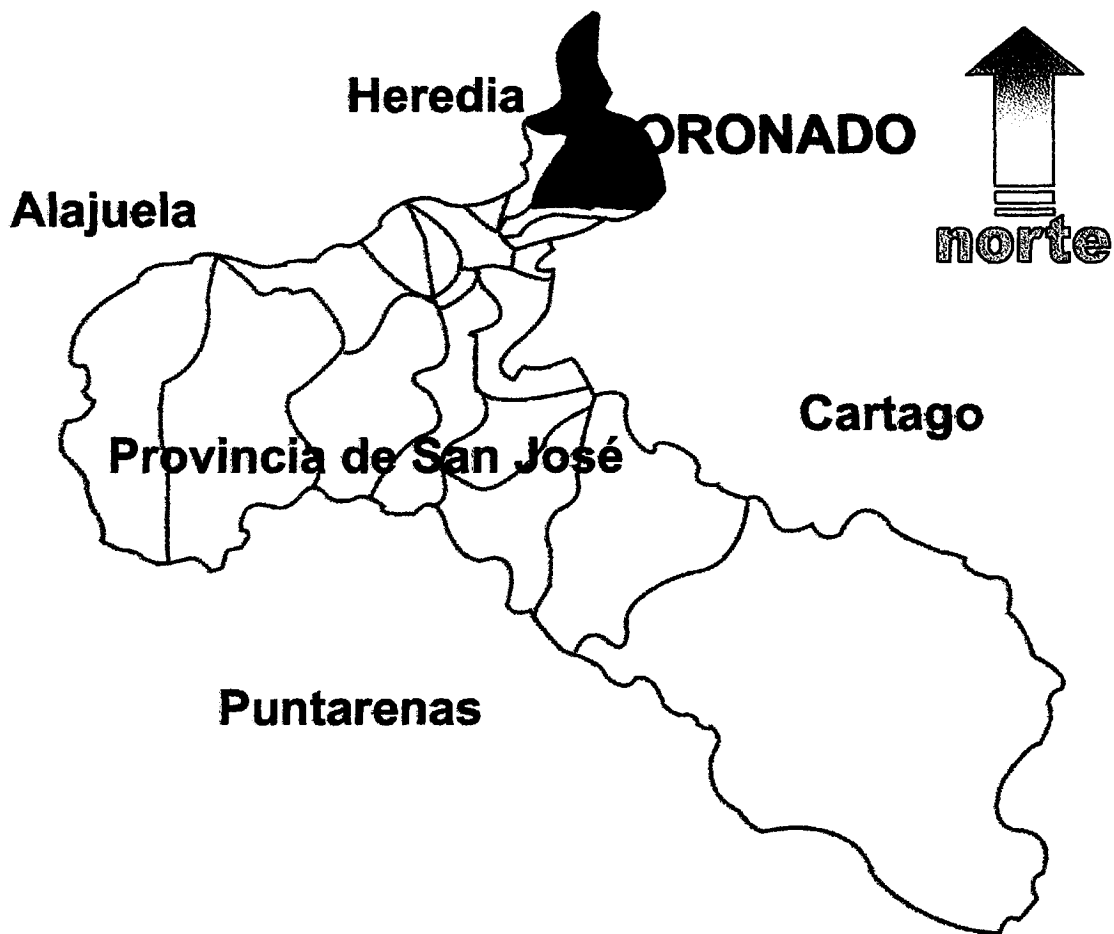
En el primer apartado se presentan una serie de generalidades sobre el Cantón de Vásquez de Coronado entre las que se encuentran: reseña histórica, posición geográfica, principales indicadores del Cantón entre otros.

Seguidamente se abordan temas relevantes acerca de la evolución de la Municipalidad, estructura orgánica y sus principales actividades. Por último se da una pequeña reseña sobre la OFIM, sus principales objetivos y sus avances en materia de capacitación.

3.1 Posición Geográfica

Las coordenadas geográficas medias del Cantón Vásquez de Coronado están dadas por 10° 04'43" latitud norte y 83° 58'53" longitud Oeste.

La anchura máxima es de veintisiete kilómetros, en dirección noreste a suroeste, desde la confluencia de los ríos Ipís, carretera regional N° 102, que va de ciudad San Isidro de Vásquez de Coronado a la de San Vicente de Moravia.

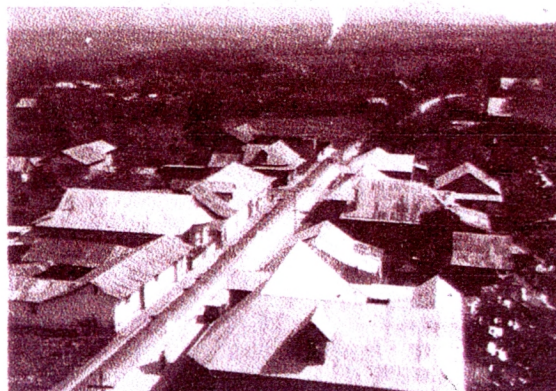


3.2 Reseña histórica del Cantón

En la parte de la zona que hoy corresponde al Cantón Vásquez de Coronado tuvieron asiento varias poblaciones indígenas, hecho que se comprueba por los numerosos entierros con piezas de cerámica y piedra, encontrados en varios lugares de este territorio. Los más valiosos hallazgos arqueológicos fueron hechos en el actual distrito San Rafael.

El grupo indígena que habitaba esta región perteneció al antiguo cacicazgo de Toyopán, (cuyo significado es lugar donde está Dios) conquistada por don Juan Vásquez de Coronado, cuando el cacique Yorustí era el dueño de Toyopán.

Hacia 1800 se inició una incipiente penetración en la zona. Las primeras personas que se establecieron en el territorio de Los Anonos, hoy villa San Antonio, en 1834, fue el agricultor don Carlos Zúñiga y su familia, oriundo de Barbacoas de Puriscal, pero vecino del Paso de la Vaca del Departamento de San José. Otros agricultores también de San José llegaron al lugar, haciéndose propietarios de pequeñas parcelas.



La modesta población fue bautizada en 1864 con el nombre de San Isidro de Arenilla, se le dio esa denominación, porque el primer colonizador don Carlos Zúñiga llevó dentro de sus pertenencias una imagen de San Isidro Labrador; motivo por el cual sus pobladores, católicos y agricultores todos, eligieron como patrono a este Santo. El nombre de Arenilla se le asignó, debido a la condición de sus terrenos, que eran arenas, por motivo de la cercanía en que pasaban los ríos Virilla y Durazno; los cuales en varias ocasiones inundaban esos terrenos, dejando en ellos depositada su arena.



SAN ISIDRO LABRADOR, PATRONO DE CORONADO

El presbítero don Rubén Fernández Meléndez en 1928 inició la construcción de un nuevo templo de estilo gótico similar a una de las catedrales europeas, le correspondió al arquitecto y artista nacional don Teodorico Quirós, elaborar los planos de la nueva edificación. Esta majestuosa obra, cuya armadura de hierro fue importada de Alemania, fue concluida en 1944 en el arzobispado de Monseñor don Víctor Manuel Sanabria Martínez, segundo Arzobispo de Costa Rica.

En 1872, San Isidro de la Arenilla pasó a ser distrito del cantón San José. Durante la primera administración de don Ricardo Jiménez Oreamuno, el 15 de noviembre de 1910, en ley N° 17, se le otorgó el título de Villa al barrio de San Isidro, cabecera del nuevo cantón que se creó en esa oportunidad. Posteriormente el 10 de enero de 1968, en el gobierno de don José Joaquín Trejos Fernández, se decretó la Ley N° 4045, que le confirió a la villa, la categoría de Ciudad.

La primera escuela se construyó en 1886, en la administración de don Bernardo Soto Alfaro, con el nombre de José Ana Marín, en 1961, se inauguró un nuevo edificio escolar para la citada escuela, en el gobierno de don Mario Echandi Jiménez, El Liceo de Coronado inició sus actividades docentes en marzo 1970, en el gobierno de don José Joaquín Trejos Fernández.

En 1911 se llevó a cabo la primera sesión del Concejo de Vásquez de Coronado, integrado por los regidores propietarios Ramón Arias, Presidente, Higinio Vargas, Vicepresidente, y Juan Mata Fiscal. El secretario Municipal fue don José Ballesteros y el jefe Político Don Gil Vega.

El nombre del Cantón es en homenaje al conquistador y gobernador Don Juan Vásquez de Coronado, nacido en Salamanca, España en 1524, y falleció en octubre de 1565, a consecuencia de un naufragio, cuando venía de regreso a nuestro territorio nacional.

3.3 Límites del Cantón

El territorio del cantón de Coronado queda entre la línea que se forma así: Del mojón de piedra del Cerro Zurquí, una línea recta que va hasta la margen derecha del Río Parrita, en donde se encuentra un mojón. De éste aguas abajo hasta la confluencia del Río Sucio, donde se encuentra un mojón en su margen derecha y por éste aguas arriba hasta su nacimiento. De aquí una línea imaginaria al mojón de piedra denominado Cabeza de Vaca; del cual se prosigue por la ribera izquierda del Río Durazno hasta el mojón colocado en la margen derecha de éste. Luego se sigue una recta hasta encontrar otro mojón que se halla en el nacimiento del Río Ipís; se continúa aguas abajo por el río hasta el puente de la carretera a Carrillo en el mismo río. De dicho puente se sigue por la carretera hasta un punto 500 m. al Norte de la calle de San Antonio, del cual se continuará con rumbo N 36°, 30° E. hasta encontrar la quebrada llamada Ramón Chacón. Luego por ésta aguas arriba hasta encontrar la calle del Bajo, donde vivió don Clodomiro Brenes Zúñiga, con rumbo al norte por ésta y pasando por la cuesta de "La Casilda" se sigue hasta atravesar el río Virilla para llegar al Río Macho en su confluencia con la Quebrada de Piedras, en el punto que se denomina Paso de Platanares. Se sigue el Río Macho aguas arriba hasta su confluencia con Quebrada de La Palma que es el lugar donde está la presa para la cañería de los cantones de Moravia y Tibás. De dicha presa se continúa hasta el punto más cercano a la carretera a

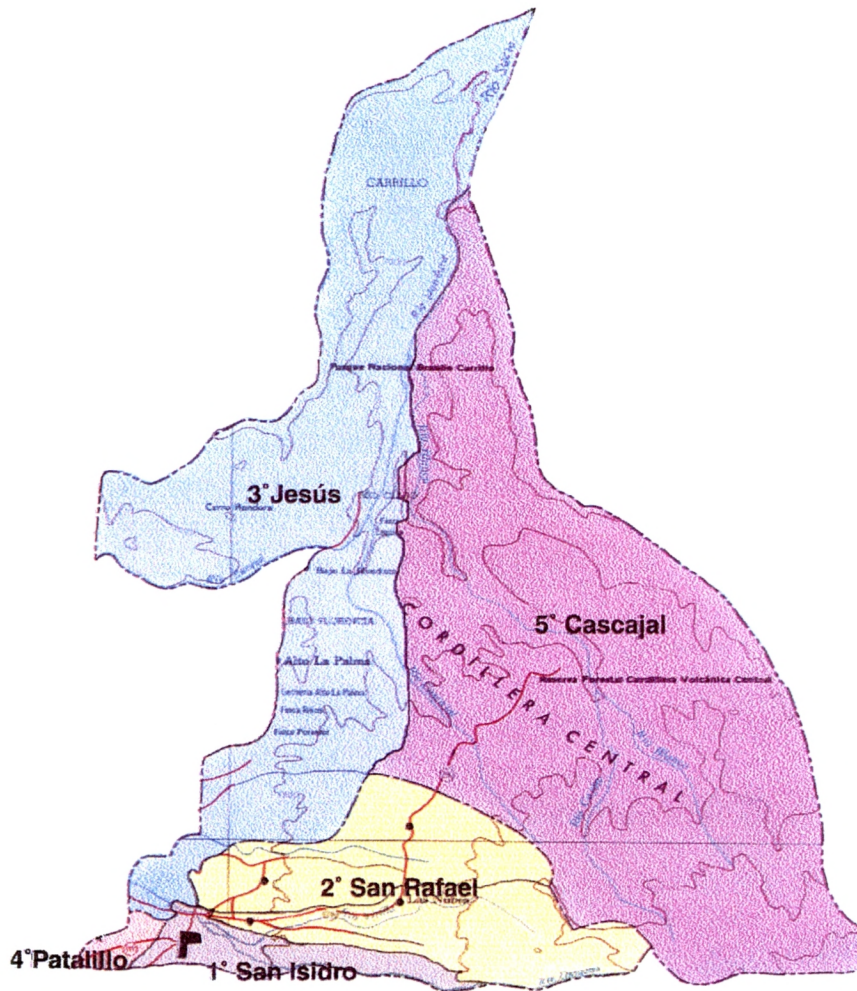
Carrillo y siguiendo por ésta hasta encontrar el primer paso del Río de La Hondura, por el que sube aguas arriba hasta su nacimiento en el Cerro de Zurquí, que es el lindero Norte. El mojón que se encuentra en el Cerro de Zurquí como punto de referencia entre Coronado y Moravia fue fijado el 20 de abril de 1841 por el Ing. Cooper como límite entre San José y Heredia.

3.4 División Territorial Administrativa

3.4.1 Creación y procedencia

En ley N° 17 de 15 de noviembre de 1910, Vásquez de Coronado, se erigió como el Cantón número once de la provincia San José, con tres distritos, posteriormente se crearon dos más. Se designó como cabecera el barrio San Isidro.

Vásquez de Coronado procede del Cantón San José, establecido este último en ley N° 36 del 07 de diciembre, 1948.



Mapa del cantón Vásquez de Coronado
División territorial.

3.4.2 Población y crecimiento demográfico

El cantón ha experimentado un crecimiento demográfico y urbano acelerado en los últimos quince años, que dio como resultado la duplicación de su población y la aparición de una gran cantidad de caseríos y urbanizaciones, convirtiéndose en el quinto cantón de mayor crecimiento de los últimos tiempos con casi sesenta mil habitantes y cerca de veinte mil viviendas al 2003.

Esta situación ha generado un desequilibrio entre la oferta y la demanda de servicios públicos, generándose un faltante de infraestructura urbana de soporte para tal crecimiento y a la vez un caos en cuanto al ordenamiento urbano aunado al colapso de los sistemas de alcantarillado pluvial, faltante de aceras, mal estado de los caminos, etc.

Este proceso de crecimiento desmedido y desordenado se ha logrado controlar mediante la normativa existente para el proceso del desarrollo urbano y la reestructuración administrativa implementada desde 1999 en el municipio.

Como se muestra en el siguiente cuadro se presenta un alto grado de densidad poblacional en los distritos de Patalillo con 9381.5 y San Isidro 2943,3 los cuales pese a ser los distritos con menor área concentran gran cantidad de población lo cual demuestra el crecimiento demográfico y urbano que se ha venido presentando en los últimos años y que se ha tratado de controlar por medio de una mayor planificación urbana con el Plan Regulador del Cantón.

Cuadro No. 5

Población y densidad por distrito cantón Vásquez de Coronado

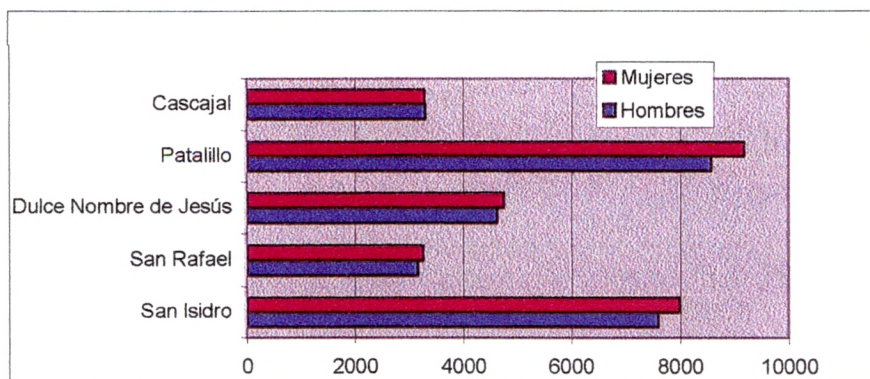
DISTRITOS	ÁREA(km2)	POBLACIÓN	DENSIDAD DE POBLACIÓN
1-San Isidro	5,29	15,570	2943,3
2-San Rafael	17,33	6,389	368,6
3-Jesús	66,30	9,352	141
4-Patalillo	1,89	17,731	9381,5
5-Cascajal	131,39	6,543	49,8
Total	222,20	55.585	

Fuente: Municipalidad de Vásquez de Coronado

Además, la población total por distrito según sexo muestra la tendencia descrita anteriormente donde mas del 60% de la población se encuentra distribuida en tan solo dos distritos Patalillo y San Isidro y donde la población femenina supera en dos puntos porcentuales a la población masculina de ahí la importancia de concentrar nuestros esfuerzos en mejorar la condición de vida de

la población femenina la cual presenta gran cantidad de demandas que deben ser atendidas de inmediato.

Gráfico No. 6
Población total por distrito según sexo del cantón
Vásquez de Coronado



Fuente: Elaboración Propia

3.4.3 Principales actividades del cantón

Entre las principales actividades económicas se destacan: la agricultura, la lechería, el comercio y la vivienda como actividad residencial. Durante el proceso de fundación y consolidación del cantón, el desarrollo del pueblo se sustentó de las actividades agropecuarias en concordancia con la vocación del uso del suelo, característico de la zona por su naturaleza, pero en los últimos veinte años la influencia del desarrollo periférico de la ciudad capital, empezó a impactar el desarrollo de Coronado, convirtiéndose en una ciudad dormitorio en la que proliferaron las urbanizaciones y esta desplazó a la actividad agropecuaria, ocupando sus terrenos y variando las fuentes de empleo hacia la nueva actividad. Producto de este crecimiento urbanístico resultó un nuevo proceso de desarrollo comercial en respuesta a la demanda de servicios de barrio y otros.

No obstante, ya se perfila una nueva fuerza económica para el desarrollo de este cantón en el campo del turismo ecológico y agropecuario por los antecedentes y potenciales de la zona.

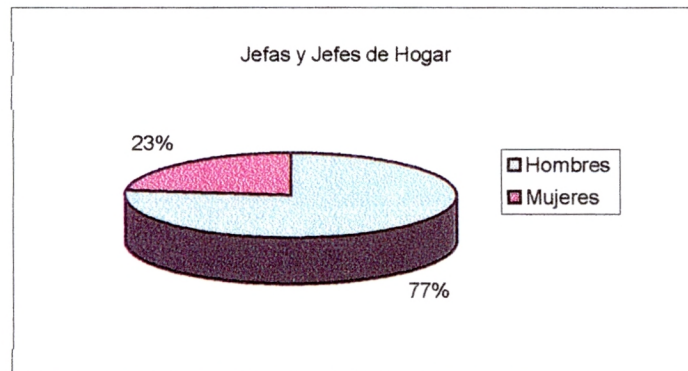
3.5 Desarrollo Social

Según datos de MIDEPLAN, el Cantón se encuentra en décimo lugar a nivel nacional en desarrollo social (desde enero 2002). Este parámetro refleja la condición del cantón según el avance del mismo de los anteriores dos años. No obstante, la gestión local persigue mejorar esta posición y continuar resolviendo los problemas comunales para generar una mejor calidad de vida.

Con respecto a la distribución de la jefatura del Hogar se observa que el Cantón de Vásquez de Coronado presenta una tendencia similar al de la Región Central donde el 23% de las mujeres son consideradas jefas de hogar frente a un 77% de hombres, mostrando que es un fenómeno que ha venido en aumento y que plantea la incidencia que han tenido diversos procesos como la modernización, la educación y los cambios presentados en la estructura y composición de la familia moderna.

Gráfico No. 7

Distribución de jefatura de hogar según sexo del cantón Vásquez de Coronado



Fuente: Elaboración Propia

3.5.1 Situación por áreas de desarrollo

3.5.1.1 Medio ambiente

El cantón posee grandes extensiones de valor ambiental en perfectas condiciones de preservación, aunque existen algunas zonas con daño ambiental

focalizado como en las zonas urbanas que se han desarrollado sin controles urbanísticos en períodos anteriores.

Por otro lado existe una conciencia colectiva de protección al medio ambiente, no obstante, falta apertura para la valoración de proyectos de desarrollo que pueden ser compatibles con la naturaleza.

Hay una carencia de incentivos que permitan un mayor aprovechamiento del escenario ecológico. En términos generales el cantón goza de muy buenas condiciones ambientales, pues la zona urbana se encuentra concentrada en una área de 15 km² y el resto de la población dispersa en unos 10 km², por lo que quedan poco menos de 200 km² libres de desarrollo y con un alto porcentaje de bosque primario.

3.5.1.2 Salud

Actualmente el cantón Vásquez de Coronado cuenta con un Centro Integrado de Salud ubicado en el distrito 1° San Isidro que no solamente presta sus servicios al cantón sino también a otras zonas aledañas de Goicoechea como Rancho Redondo, Ipís y otros; así mismo, con dos EBAIS ubicados en las zonas de Cascajal y las Nubes de Coronado. Es de considerar, que el servicio prestado por estas instituciones es eficiente tomando en cuenta que se dan cirugías ambulatorias, partos de emergencia y atención a la población de todos los niveles sociales.

Por otro lado Coronado presenta una serie de dificultades con el alcantarillado sanitario de varias urbanizaciones, pues en estos momentos existen casos en donde se conectan a la red pluvial o a la red sanitaria prevista pero que aún no está habilitada, provocando un detrimento del paisaje urbano y por ende de la salud pública; lo cual es producto de la falta de conciencia de las comunidades involucradas.

En términos generales , la población goza de buena salud y pocas veces se ha visto afectada por alguna crisis epidémica o similar.

3.5.1.3 Seguridad

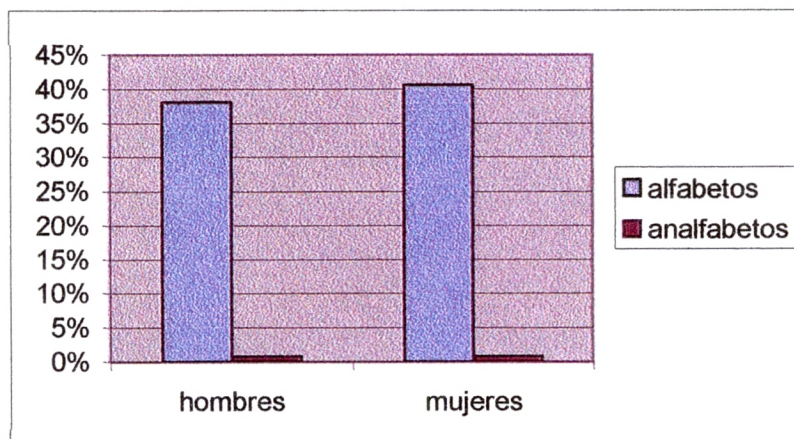
Actualmente este cantón no es la excepción al problema delictivo que sufre el país, sin embargo existe una conciencia en la ciudadanía y el comercio de Coronado por mejorar la seguridad y estabilidad social, como complemento a las acciones municipales y estatales. Además se está trabajando en la creación de una estación de bomberos que pueda garantizar una atención oportuna a emergencias que se puedan presentar en el cantón y que atenten contra la seguridad del mismo.

3.5.1.4 Educación

Vásquez de Coronado cuenta actualmente con un centro de enseñanza superior privado, diez escuelas públicas, tres colegios públicos y una telesecundaria, 9 instituciones privadas que amplían la oferta educativa y mejoran la calidad en materia de educación y cultura; esto se refleja en el bajo índice de analfabetismo que registra el cantón con un 2.1%.

Por otra parte se muestra que el Cantón de Vásquez de Coronado presenta un alto grado de alfabetismo y que las mujeres se encuentran con niveles mayores que los hombres, pero también las mujeres representan niveles más altos cuando observamos la situación de analfabetismo.

Gráfico No. 8
Grado de alfabetismo según sexo del cantón
Vásquez de Coronado



Fuente: Elaboración Propia

3.5.1.5 Deporte

En cuanto a la infraestructura deportiva Coronado cuenta con un estadio municipal, un gimnasio municipal, canchas abiertas, canchas administradas y centros privados de recreación y deporte. Sin embargo el aumento considerable de la población (casi el doble en los últimos diez años) provocan que esta infraestructura no sea suficiente para satisfacer a toda la comunidad, por lo que deben plantearse proyectos de recuperación de áreas deportiva y la construcción de nuevas instalaciones.

Dentro de este contexto el municipio y comité cantonal de deportes se encuentran realizando proyectos para la recuperación de canchas de fútbol en San Antonio de Coronado y Calle la Máquina así como mejoras en la cancha de Dulce Nombre y el estadio municipal entre otros.

En procura de promocionar al cantón deportivamente se inicia un programa que permita la superación de nuestros atletas reflejando este propósito en la exitosa participación de los mismos en justas nacionales e internacionales.

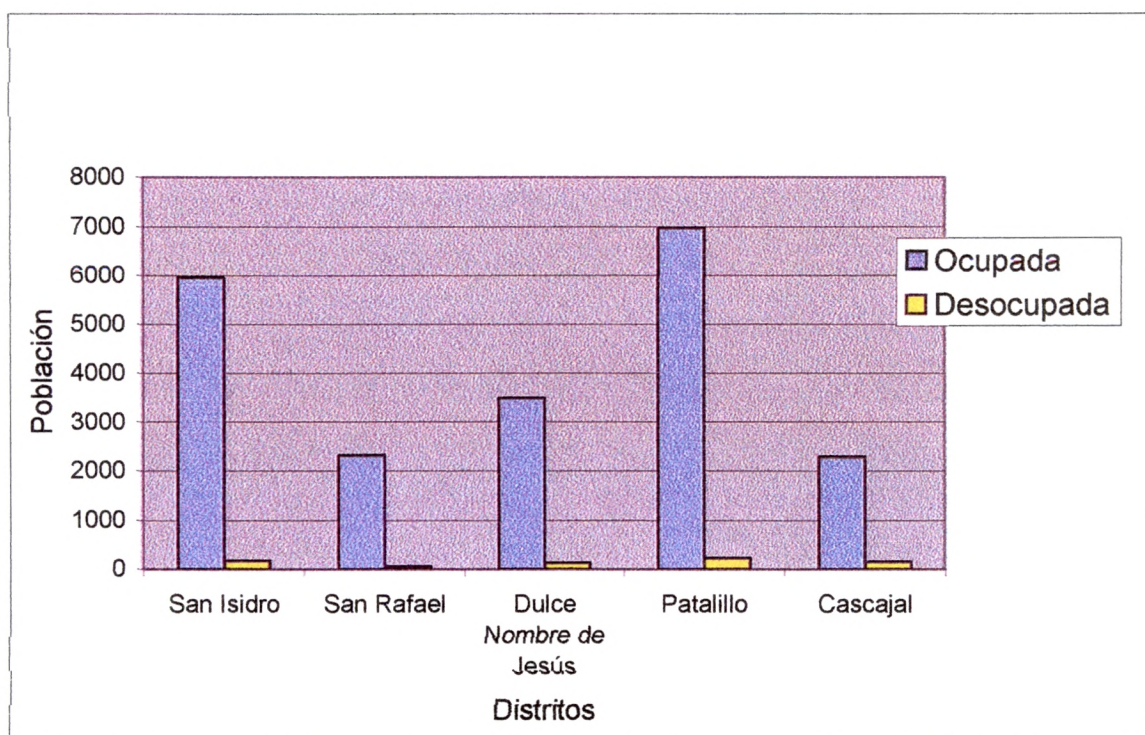
3.5.1.6 Economía

Coronado se había caracterizado por ser un cantón en el que los sectores agrícola y lechero eran considerados los más importantes y más representativos, actividades a las que se dedicaban la mayor parte de sus habitantes. No obstante el crecimiento demográfico y la proliferación de nuevas residenciales y urbanizaciones ha venido desplazando la actividad lechera y agrícola.

El cantón se convierte así en una ciudad dormitorio, pues sus habitantes se desplazan hacia San José u otros sectores a sus trabajos y regresan por la tarde noche a descansar. Por otra parte, a pesar de la existencia de un sector industrial, éste se le puede considerar como incipiente; mientras el sector comercial se le puede considerar como de un desarrollo intermedio y enfocado principalmente a satisfacer las necesidades de consumo del cantón, por lo que el comercio es prácticamente de bienes de consumo y algunos servicios, con predominancia de la actividad constructiva. Sin embargo, se empiezan a perfilar nuevas actividades económicas como el turismo.

Por otra parte si se analiza los niveles de ocupación de la población por distrito se puede observar que en los distritos de Patalillo y San Isidro se presentan los mayores niveles de ocupación y en cuanto a la desocupación los niveles mas bajos los presentan los Cantones de San Rafael y Dulce nombre esto se explica porque la población en estos distritos es menor.

Gráfico No. 9
Población económicamente activa del cantón
Vásquez de Coronado



Fuente: Elaboración Propia

3.5.1.7 Ordenamiento y planificación urbano-rural

La ausencia de controles adecuados en la autorización de proyectos urbanísticos por parte de las instituciones responsables de la planificación urbana en décadas pasadas y el crecimiento desmedido de la población que inciden directamente en el ordenamiento territorial, ha provocado un caos con serias repercusiones que debe enfrentar el municipio. Entre las principales consecuencias se observan problemáticas como la insuficiencia en el alcance de los servicios públicos, el colapso de la infraestructura vial y pluvial y otros. Los excesos y el clientelismo político en los desarrollos constructivos provocaron un impacto ambiental negativo en ciertos sectores del cantón, contaminándose fuentes de agua, degradándose los suelos entre otros, e irrespetando la normativa

vigente. Sin embargo, la mayoría de las áreas ecológicamente sensibles aún se encuentran preservadas por lo que el daño ecológico se encuentra focalizado en la parte urbana, diluido en la parte intermedia del cantón y poco presente en las partes altas.

El plan regulador contribuyó en su momento a frenar la expansión urbana principalmente hacia el noreste del cantón, pero en la actualidad después de cinco años de estarse aplicando se ha llegado a la conclusión de que esta normativa requiere de una revisión urgente para corregir una serie de inconsistencias en su redacción y además adaptarlo a las nuevas necesidades de la población.

3.5.1.8 Turismo

Esta actividad se empieza a abrir paso especialmente con el agroturismo y ecoturismo y se perfila como la opción para el futuro desarrollo económico del cantón, en virtud del potencial ambiental de la zona, sin embargo, su impulso se encuentra en una etapa inicial existiendo poca prestación de servicios en este campo. Como parte de los proyectos para fortalecer este sector económico se constituyó hace pocos años la Cámara de Turismo de Coronado; organización que ha impulsado en coordinación con la municipalidad, otras instituciones y fuerzas vivas del cantón el desarrollo de esta actividad, al punto que a la fecha se encuentra prácticamente concluida la página web con información turística del cantón.

3.5.1.9 Infraestructura pública

En forma general Coronado cuenta con una infraestructura pública de servicio adecuada, principalmente en las zonas urbanas, donde se concentra la mayor parte de la población del cantón. El municipio otorga especial atención al mantenimiento y expansión de estas infraestructuras como por ejemplo asfaltados, alcantarillados, limpieza de parques entre otros, en los que se han venido asignando gran cantidad de recursos presupuestarios anualmente, aproximadamente entre un 20% a 25%, adicionalmente se han sumado los

recursos de la ley 8114 y otros fondos obtenidos por gestión del municipio en instancias como el MOPT y MIDEPLAN.

3.5.1.10 Comercio

Se ha notado un aumento en las actividades comerciales en los últimos años lo que se ha reflejado con la apertura de nuevos establecimientos dedicados a la venta de bienes y servicios. La actividad económica se ha diversificado y dispersado lo cual ha permitido que nuevas empresas se instalen en el cantón y aprovechen su infraestructura para el ejercicio de sus actividades comerciales con el consecuente beneficio para la comunidad y el municipio.

Cuadro No. 6
Principales indicadores económicos del cantón
Vásquez de Coronado

ASPECTOS HUMANOS	PROPORCION
POBLACION POR SEXO	27.200 hombres /28.385 mujeres
ANALFABETISMO	2,1%
DESOCUPACIÓN	5,0%
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA	58,9%
TASA NATALIDAD (POR MIL)	29,5%
TASA MORTALIDAD GENERAL (POR MIL)	4,4%
TASA MORTALIDAD INFANTIL (POR MIL)	6,8%

Ministerio de Salud

Fuente: Municipalidad de Vásquez de Coronado

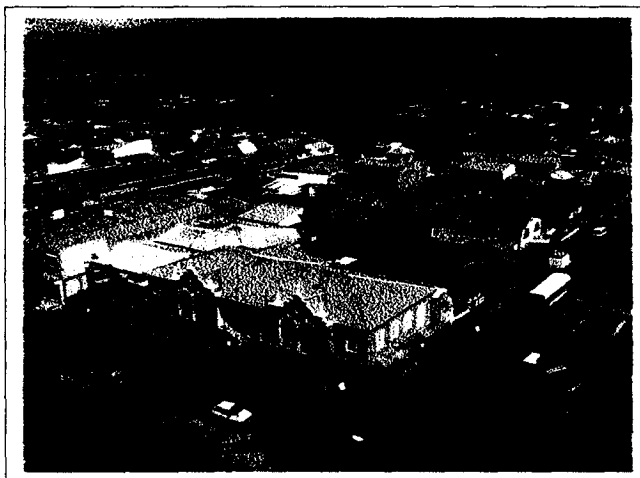
Cuadro No. 7
Fuerza de trabajo según sectores
de actividad del cantón Vásquez de Coronado

SECTOR DE ACTIVIDAD	PORCENTAJE
SECTOR PRIMARIO	11,7%
SECTOR SECUNDARIO	33,9%
SECTOR TERCIARIO	43,4%
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICAS	11,0%

Fuente: Municipalidad de Vásquez de Coronado

3.6 Municipalidad Vásquez de Coronado

En el año de 1938, gobernando la República de Costa Rica el señor Presidente León Cortes Castro se colocó la primera piedra del nuevo Palacio Municipal.



El edificio municipal está ubicada al costado norte del Parque de San Isidro de Coronado y ha sido catalogado como Patrimonio Nacional. Su estilo arquitectónico es fundamentalmente neoclásico.

Visión

“Procurar que los vecinos confíen en el municipio como su principal apoyo en la solución de problemas comunales y mejoramiento de la calidad de vida, mediante una gestión de equipo transparente y eficaz.”

Misión

“Promover el desarrollo integral del cantón, mediante la prestación de servicios de calidad y la generación de obras y proyectos, como resultado del uso eficiente de los recursos; sobre los ejes de la transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas.”

3.6.1 Estructura municipal

La Municipalidad se compone de dos áreas principales en las cuales se basa el compendio de labores y responsabilidades que le confiere el Código Municipal:

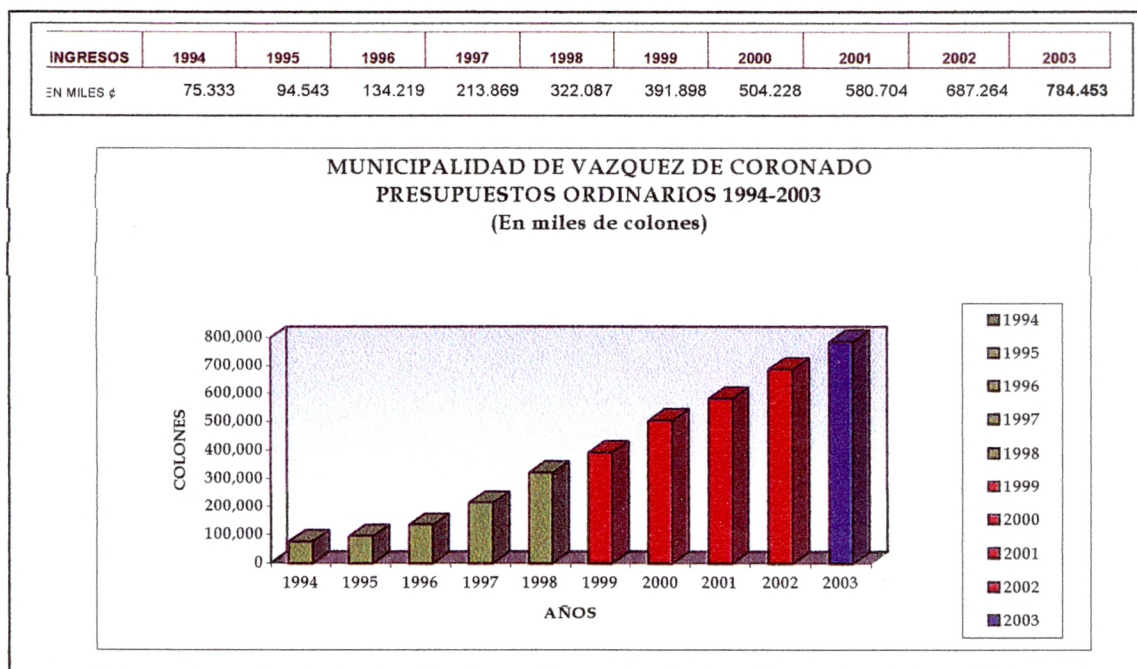
- Área administrativa
- Área operativa: obras y servicios públicos

3.6.2 Área administrativa y operativa

3.6.2.1 Presupuesto

El presupuesto municipal ha mostrado un incremento paulatino muy considerable en los últimos cinco años al punto de que prácticamente para el año dos mil cuatro se podría triplicar y para el año 2005 superaría los mil millones. Esto se debe a una gestión eficiente en el manejo de los recursos y en los aumentos de recaudación por concepto de tributos y tasas especialmente, además de los nuevos controles internos.

Gráfico No. 10
Municipalidad de Vásquez de Coronado
Presupuestos Ordinarios 1994-2003



Fuente: Municipalidad de Vásquez de Coronado

3.6.2.2 Servicios municipales

La Municipalidad brinda servicios varios a la comunidad entre los cuales se destacan la recolección de basura tradicional y no tradicional, limpieza de vías, ornato de parques y sitios públicos, mantenimiento de alcantarillas, cementerio, mejoramiento de caminos y calles y muchas otras labores en beneficio del cantón.

3.6.2.3 Obras y Proyectos

La Administración ha procurado el mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura pública, por lo que ha destinado importantes recursos a la ampliación de la red de alcantarillado pluvial, lastreado, bacheo y recarpeteo de caminos vecinales tanto con inversiones propias como con recursos provenientes de otras fuentes de financiamiento. Se ha logrado la instalación de una red de

hidrantes, misma que servirá de apoyo para el adecuado funcionamiento de la futura estación de bomberos de la comunidad.

Durante los últimos años la insuficiencia de recursos económicos no ha permitido realizar un adecuado mantenimiento a la infraestructura de puentes, además la misma ha sido castigada fuertemente por las inclemencias climáticas. Por esta razón la Junta Vial Cantonal ha asignado recursos de acuerdo con la Ley 8114 para invertir en este tipo de infraestructura.

3.7 Recursos municipales

3.7.1 Recurso humano

En la actualidad existen un total de 172 plazas aprobadas para los diferentes programas y servicios, de las cuales se puede hacer el siguiente detalle:

Cuadro No. 8
Distribución de plazas aprobadas según grupo ocupacional para la
municipalidad de Vásquez de Coronado

Grupo Ocupacional	Cargos	Nº de Plazas
Grupo Operativo	82 Peones, 1 Misceláneo, 9 Choferes, 14 Guardas, 5 Obreros Especializados, 3 Ayudantes, 1 Mensajero 3 Operadores Equipo Pesado	118
Grupo Administrativo	6 Oficinistas, 4 Cajeros, 3 Encargados de Oficina, 4 Parquimetristas, 1 Notificador, 1 Inspector de Rentas, 5 Auxiliares, 1 Secretaria Municipal,	25
Grupo Técnico	4 Inspectores, 2 Secretarias, 1 Asistente del Alcalde, 1 Promotor Social, 3 Jefes de Areas, 1 Asistente Legal, 1 Coordinador Servicios, 1 Encargado de Obras, 1 Encargado Saneamiento	15
Grupo Profesional	1 Analista Programador, 1 Analista Financiero, 1 Gestor de Cobro, 1 Jefe de Inspectores, 1 Coordinador de Catastro, 1 Trabajadora Social, 1 Profesional Archivística	7
Grupo Directivo	1 Director de Recursos Humanos, 1 Director Legal, 1 Director Administrativo, 1 Director Financiero, 1 Director Ingeniería, 1 Director Bienes Inmuebles, 1 Auditor	7
	Total funcionarios	172

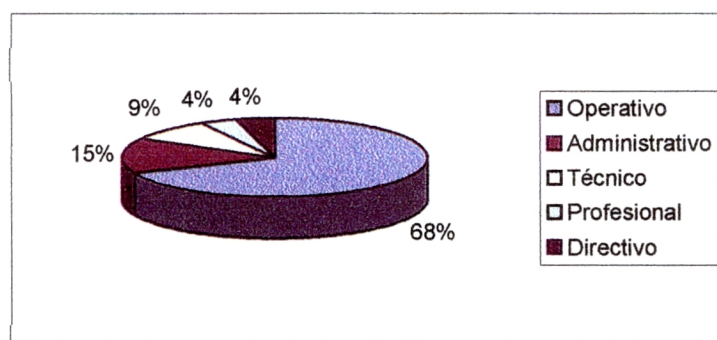
Fuente: Municipalidad de Vásquez de Coronado

En el siguiente gráfico se puede observar de acuerdo al grupo ocupacional y en términos porcentuales la distribución del personal:

Cuadro No. 9
Distribución porcentual de empleados según
grupo ocupacional

GRUPO	Porcentaje	Empleados
Operativo	69%	118
Administrativo	15%	25
Técnico	9%	15
Profesional	4%	7
Directivo	4%	7
	100%	172

Gráfico No. 11
Distribución porcentual de empleados según
grupo ocupacional



Fuente: Municipalidad de Vásquez de Coronado

3.7.2 Recurso patrimonial

La institución cuenta con varias propiedades y edificios, así como gran cantidad de activos necesarios para la prestación de los servicios. La mayoría de los terrenos que posee corresponden a las áreas comunales y públicas que devienen de fraccionamientos privados y urbanizaciones conforme a la Ley de Planificación Urbana, otras se originan como zonas de parques públicos y parques

nacionales o reserva forestal. Por otra parte se encuentra el edificio de oficinas o Palacio Municipal frente al costado norte del Parque Central y el Plantel Municipal, ubicado a 200 metros oeste y 200 metros sur de las oficinas centrales.

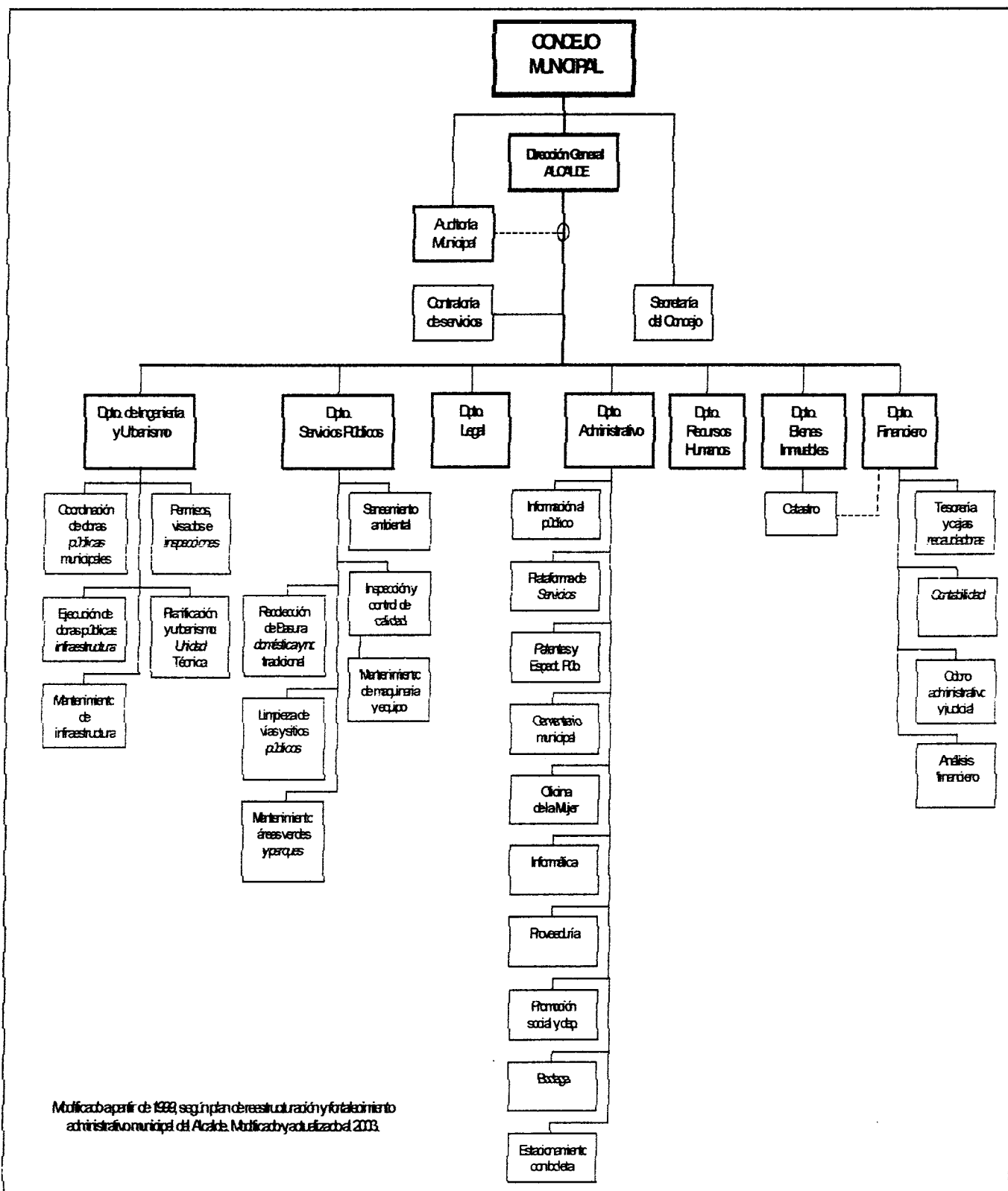
3.7.3 Recurso tecnológico

La Municipalidad se ha preocupado por mantener un equipo tecnológico de calidad que permita a sus funcionarios realizar sus funciones con instrumentos de avanzada y soporte técnico. Se ha desarrollado un proceso paulatino de actualización y reemplazo de equipos para evitar obsolescencia y además se han incorporado accesos a información e internet.

Se cuenta con dos servidores que mantienen en red a cuarenta y tres microcomputadoras, además tres fotocopadoras, seis cámaras fotográficas digitales, equipo para proyecciones, equipo de sonido, central telefónica para cuarenta extensiones, sistema de internet vía microonda, equipo de radiocomunicación portátil, móvil y estacionario y muchos otros equipos complementarios.

3.8 Proceso de Modernización, Reestructuración y Fortalecimiento Administrativo

La estructura administrativa y operativa ha venido creciendo conforme a la capacidad presupuestaria y a la demanda de mejoras en los servicios, pero simultáneamente se han incorporado nuevas plazas profesionales y se ha implementado un plan de pago de dedicación exclusiva a los directores de departamento y a encargados de áreas especializadas con grado académico, para así evitar la fuga de conocimientos y recurso humano profesional, incluso la competencia desleal contra la institución, garantizando la prestación exclusiva de los servicios. También se ampliaron las cuadrillas de servicios y obras permitiendo elevar la capacidad instalada para el cumplimiento de las competencias municipales.



Este esfuerzo económico permite una gestión más confiable y transparente, pero a la vez debe entenderse como un proceso dinámico y permanente, pues la administración no se puede estancar, sino por el contrario, debe mantenerse al día con las nuevas teorías gerenciales, avances tecnológicos y estrategias administrativas para lograr y mantener un alto nivel de rendimiento en la prestación de los servicios y atención de los problemas comunales.

Actualmente se ha duplicado la cantidad de personal que labora para el municipio con respecto al año 1998, lo cual se debe a la necesidad de una mejor respuesta a los contribuyentes y no a un incremento de la burocracia, pues el gasto administrativo se ha mantenido estabilizado en un 24%, muy por debajo del límite permitido por la ley de hasta un 40%, con lo cual se demuestra que simplemente se ha incrementado el personal para elevar la eficacia y la eficiencia en la gestión. No obstante existen muchas necesidades de nuevas plazas para mejorar el servicios y tiempo de respuesta en algunos campos.

3.8.1 Organigrama

En este proceso de reestructuración, el organigrama inicial del año 1998 estructurado sobre algunas pocas direcciones administrativas de las cuales se derivaban las oficinas y el área operativa; ha evolucionado, logrando una redistribución más funcional, con base en varios departamentos especializados en diferentes ámbitos del accionar municipal, sobre un eje horizontal de coordinación interdepartamental del cual se derivan las diferentes unidades administrativas y operativas, dirigidas por directores y coordinadores en su mayoría con grado académico profesional. Este reordenamiento ha permitido una organización más clara y una mejor definición de competencias y delegación de responsabilidades, inspirada en la necesidad de incrementar la capacidad instalada, el rendimiento laboral, el tiempo de respuesta en los procesos y el control interno.

3.8.2 Servicios municipales

Entre los principales servicios que presta el municipio están:

- Información al público
- Cementerio
- Inspecciones y valoraciones técnicas
- Certificaciones
- Valoraciones y declaraciones de Bienes inmuebles
- Contraloría de servicios
- Emisión de recibos y estados de cuenta
- Cajas recaudadoras
- Patentes y permisos para espectáculos públicos
- Permisos de construcción y lineamientos de urbanismo
- Pago de recibos de electricidad
- Cobro administrativo y arreglos de pago
- Entrega de recibos
- Atención al público: despacho del alcalde
- Atención al público: Concejo Municipal
- Limpieza de vías y sitios públicos
- Mantenimiento de áreas verdes y parques
- Limpieza de alcantarillas
- Recolección de basura doméstica y comercial
- Recolección de basura no tradicional
- Mantenimiento de caminos e infraestructura pública vial
- Obras y proyectos comunales
- Atención de emergencias cantonales
- Protección del medio ambiente y saneamiento ambiental
- Infraestructura deportiva
- Promoción social, cultural, cívica y deportiva
- Apoyo a la educación y becas

- Archivo central
- Divulgación cultural informativa del cantón
- Oficina Mujer y Familia
- Biblioteca pública (en proceso).
- Terminal de Internet gratuito para uso público.
- Asesorías (según sea el caso)

3.8.3 El Consejo Municipal

El gobierno municipal estará compuesto por un cuerpo deliberativo denominado Concejo e integrado por los regidores que determine la ley, además, por un Alcalde y su respectivo suplente, todos de elección popular.

Dentro del Concejo Municipal hay un total de 13 mujeres y 15 hombres, existe una gran participación por parte de las mujeres del Cantón en la toma de decisiones.

3.8.4 Comisiones del Consejo Municipal

El Concejo Municipal con el fin de atender eficientemente su trabajo y darle un mejor servicio a la comunidad forma Comisiones Municipales entre las cuales están las siguientes:

Comisión de Obras Publicas

Comisión de Hacienda y Presupuesto

Comisión de Desarrollo Economico y Social

Comisión de Ambiente y Recursos Naturales

Comisión de la Mujer y Familia

Comisión de Planificacion y Desarrollo

Comisión de Vivienda

Comisión de Educación y Cultura

Comisión de Administración, Gobierno y Jurídicos

Junta de Relaciones Laborales

Otras

Comisión de Festejos Patronales y Populares
Comité Cantonal de Deportes
Comité Local de Emergencias

3.8.5 Consejos de distrito

De acuerdo al Código Municipal, en el Capítulo VIII, los Consejos de Distritos serán los órganos encargados de vigilar la actividad municipal, y colaborar en los distritos de las respectivas municipalidades, existirán tantos Consejos de Distrito como Distritos posea el Cantón correspondiente.

Estarán integrados por cinco miembros propietarios, uno de ellos será el síndico propietario referido en el artículo 172 de la Constitución Política y cinco suplentes de los cuales uno será el síndico suplente establecido en el referido artículo constitucional. Los suplentes sustituirán a los propietarios de su mismo partido político, en los casos de ausencia temporal u ocasional y serán llamados para el efecto por el Presidente del Concejo, entre los presentes y según el orden de elección.

Los miembros del Consejo de Distrito, serán elegidos popularmente por cuatro años, en forma simultánea con la elección de los alcaldes municipales, según lo dispuesto en el artículo 14 de este código, y por el mismo procedimiento de elección de los diputados y regidores municipales establecido en el Código Electoral. Desempeñarán sus cargos gratuitamente.

3.9 Plan Regulador

A finales de 1995, la Municipalidad Vásquez de Coronado en un esfuerzo por lograr un mejor ordenamiento y planificación del uso del suelo en el cantón, decidió iniciar un proceso para la elaboración, aprobación y puesta en marcha de un Plan Regulador.

Para tal efecto creó una Comisión de Planificación y Desarrollo, que se encargó con el Concejo Municipal, de coordinar y promover el proceso de elaboración. Debe entenderse este esfuerzo como parte de una estrategia para la protección de los recursos naturales y particularmente hídricos de la parte norte de la Gran Área Metropolitana (GAM).

Vásquez de Coronado es un cantón ubicado dentro de la Gran Área Metropolitana, en la que la principal regulación regional existente en lo urbano se establece en el Decreto N° 25902-MIVAH-MP-MINAE, que indica dos áreas fundamentales: la Zona de Desarrollo Urbano (de vocación residencial) y la Zona Especial de Protección (con una vocación agrícola y forestal). Entre ambas zonas, existe un Cinturón o Anillo de Contención, que las separa y restringe la aparición de nuevas urbanizaciones en la parte alta del cantón.

Sin embargo, este Decreto, de gran importancia para el cantón, puede en cualquier momento ser modificado por disposiciones de tipo político o económico, que no necesariamente pueden tener relación con los intereses cantonales.

Por tal razón el Plan Regulador, que debe ser una iniciativa local y reflejo de lo que su comunidad quiere para el futuro del cantón, una vez publicado en el Diario Oficial La Gaceta sustituye a la Normativa del Plan Regional de la Gran Área Metropolitana.

Un Plan Regulador es un instrumento que tiene la Municipalidad para planificar el uso del suelo de una forma ordenada y adecuada, y que establece zonas y usos posibles dentro de ellas, bajo criterios de compatibilidad. En otras palabras, define zonas donde se puede ubicar la industria, las viviendas, el comercio, los usos agropecuarios, etc.

Sus principales componentes son:

- **Zonificación:** Que establece usos o actividades permitidas en el cantón, con sus respectivos requisitos urbanísticos y constructivos.
- **Vialidad:** Que establece los derechos de vía para las vías existentes y propuestas.
- **Facilidades Comunes:** Que se refiere a la dotación de infraestructura comunal necesaria para la implementación del Plan Regulador y de conformidad a las estimaciones de población realizadas.

El Plan Regulador Vásquez de Coronado sustenta su propuesta en tres conceptos prioritarios:

- **Participación ciudadana:** El cantón y Municipio debe reconocer que la base de un desarrollo planificado esta en el acceso de la sociedad civil a la toma de decisiones, es decir el concepto de "GOBIERNO LOCAL" entendido como un espacio de concertación en donde las Fuerza Vivas del cantón participen en el análisis, planificación e implementación de sus alternativas de solución a su realidad.
- **Descentralización y Fortalecimiento Local:** Aunado a la participación se ha establecido el rescate del papel de los Concejos de Distritos, como órganos políticos de integración y deliberación a nivel comunal, programando los procesos de inversión municipal en dicho campo e integrando a los diferentes grupos organizados en cada distrito. Además la modernización municipal ha implicado el esfuerzo realizado en la aprobación de instrumentos que faciliten la toma de decisiones a nivel cantonal, como el Plan Regulador y la

reestructuración Administrativa Municipal orientada a la eficiencia y calidad en los servicios para los contribuyentes.

- **Medio Ambiente** : Implica el reconocimiento de la dotación de recursos naturales con que cuenta el cantón y la necesidad de mejorar la calidad de vida.

Nuestro cantón presenta una extensión territorial de 222.20 km², de los cuales más del 80% se encuentra protegido bajo las regulaciones de la Reserva Forestal Cordillera Volcánica Central, El Parque Nacional Braulio Carrillo y el Parque Nacional Volcán Irazú; aproximadamente el 12 % corresponde a la denominada Zona Agropecuaria y un 8% a los terrenos ubicados dentro de la Zona de Desarrollo Urbano.

La propuesta de Zonificación establece una disminución de la densidad residencial y poblacional, de la parte suroeste del cantón (Patalillo) hasta las partes más altas en Cascajal , Patio de Agua, y las áreas de conservación: Zona de Parques Nacionales (15 Hectáreas mínimo), Zona de Cautela Ecológica (15 Hectáreas mínimo), y Zona Agropecuaria (2 Hectáreas).

El Plan Regulador Vásquez de Coronado fue publicado y aprobado por el Concejo Municipal y fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 78, del 213 de abril de 1998, a partir de entonces entró en vigencia.

Una comparación entre las densidades propuestas por ambas reglamentaciones nos permite realizar una mejor valoración al respecto:

La Municipalidad dispone de un Departamento de Ingeniería y una Unidad Técnica de Planificación, que se encarga no sólo de la aplicación del Plan Regulador y demás aspectos urbanos, sino que brinda una permanente asesoría al usuario de los servicios municipales pertinentes.

Destaca la importancia de la participación de las fuerzas vivas no sólo en la gestión de obras y proyectos planteados por el Plan, sino en la fiscalización del proceso de urbanización y su correspondencia con la nueva reglamentación existente.

Fuente: Rolando Mendez Soto (2003). Vásquez de Coronado Información e Historia.

3.10 Oficina Municipal de la Mujer Vásquez de Coronado

El gobierno de la Republica diseño un programa a nivel nacional que realiza las acciones necesarias para crear una nueva visión y una manera diferente y transformadora de atender la desigualdad de acceso y participación de las mujeres a la justicia social y los sistemas de participación.

La Municipalidad de Coronado consecuentemente con esta política crea la Oficina de la Mujer a cargo de una trabajadora social para atender las solicitudes de las mujeres y las familias del Cantón para lo cual establece las siguientes funciones:

- Dar cumplimiento sistemático a las directrices que emanen de los órganos competentes.
- Realizar labores de divulgación en todo los sectores de la comunidad, para dar a conocer los servicios que brinda la Oficina municipal de la Mujer en el Cantón.
- Elaborar y mantener actualizado un inventario de recursos comunitarios, de organismos públicos y privados, asociaciones, comités, clubes y otros grupos.
- Organizar y dar seguimiento a los equipos de trabajo voluntario de apoyo

A la Oficina, conformando un equipo especializado por cada área de atención.

- Organizar conjuntamente con representantes del Instituto Nacional de las Mujeres el funcionamiento de una red de apoyo interinstitucional que impulse los programas y proyectos sociales para el beneficio de la mujer
 - Organizar y participar de la Red cantonal contra la violencia doméstica
 - Planear, dirigir y organizar actividades, a corto y mediano plazo, para las mujeres del Cantón
 - Atender y resolver consultas verbales y escritas a las usuarias de la Oficina y público en general que lo solicite.
 - Gestionar convenios de cooperación entre la Oficina y otras instituciones y organismos locales.
 - Organizar el servicio de atención a las mujeres del Cantón siguiendo los lineamientos establecidos para el cumplimiento de los objetivos de la Oficina.
 - Realizar las labores de coordinación que se requieren para canalizar y solucionar problemas que presenten las usuarias.
 - Mantener actualizados los registros de atención, seguimiento y resultados de casos atendidos en la Oficina.
 - Preparar informes periódicos sobre las actividades que la Oficina realiza para las instancias programa y cualquier otra dependencia que lo solicite.
 - Participar en el proceso de definición e implementación de políticas de género promovidas a nivel local.

Para desempeñar adecuadamente estas funciones la OFIM de Coronado cuenta con el compromiso y dedicación tanto de los profesionales como de los colaboradores que participan en los procesos de erradicación de la violencia doméstica, problemas familiares y demás funciones que realiza la OFIM los cuales representan soporte a su labor. No obstante es importante resaltar que existen obstáculos que dificultan el logro de los objetivos y metas establecidos por la OFIM dentro de los que se encuentran la escasez de recursos humanos y

materiales lo que impide mantener actualizados los registros de atención, seguimiento y resultados de casos atendidos debido a la falta de equipo de computo y programas informáticos adecuados que permitan incluir a la Oficina en la red del INAMU, además de la falta de capacitación del personal en la materia.

La OFIM no cuenta con el suficiente apoyo por parte de las autoridades municipales debido a las propias limitaciones del Municipio es importante mencionar que la Comisión Municipal de la Mujer no se ha integrado a las labores de la OFIM durante el año 2005.

Dentro de las políticas de género que ha establecido la Municipalidad para apoyar los proyectos desarrollados por la OFIM se encuentran Revisión de las condiciones laborales con enfoque de género la aplicación de la ley de acoso sexual.

Como resultado del trabajo de investigación acción que se lleva a cabo con las usuarias de la oficina se puede establecer que la problemática que enfrentan las mujeres de Coronado gira alrededor de situaciones que se jerarquizan en el siguiente orden: (Oficina Municipal de la Mujer en Coronado. Informe de labores. 2000).

- Violencia Intrafamiliar
- Desempleo
- Recursos económicos insuficientes para sobrevivir
- Falta de capacitación
- Baja autoestima e inseguridad en sus propias potencialidades de sobrevivencia y desarrollo.
- Dificultades para elaborar un proyecto de vida por cuenta propia sin la participación de un compañero.

La OFIM ha atendido alrededor de 1000 mujeres que han buscado el apoyo y soporte de la Oficina.

3.10.1 Avances de la oficina en materia de Capacitación

El INA ha capacitado algunas mujeres del Cantón que han sido remitidas por dicha oficina, con el objetivo de ofrecer posibilidades de preparación para poder enfrentar la competencia y tener acceso al mercado laboral local. También se ha brindado acompañamiento en créditos individuales y colectivos se esta trabajando en el desarrollo de una bolsa de empleo que facilite la incorporación de las mujeres al mercado laboral dentro de este punto se han establecido enlaces con los empleadores del Cantón para hacerlos partícipes de los programas de empleo en la OFIM.

CAPITULO IV

COMPETENCIAS LABORALES Y DE CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES DEL CANTÓN VASQUEZ DE CORONADO

Las transformaciones que el país ha estado experimentando en el ámbito económico y el constante incremento en la calidad de vida, hace cada vez mas necesario el aporte de los miembros del grupo familiar para costear las múltiples responsabilidades que traen consigo, esto ha provocado que cada vez sea mas frecuente la incorporación de la mujer a la población laboral de este país como una fuente adicional de ingreso que compense el constante incremento del costo de la vida. Aunado a todo esto se debe tomar en cuenta que en nuestro país existen un número considerable de mujeres jefas de hogar que hace la situación aun más difícil de llevar principalmente por el efecto discriminatorio hacia este género.

En síntesis el objetivo de este capitulo se basa en identificar cuales son las actitudes, aptitudes, capacidades técnicas y profesionales de las mujeres del cantón de Vásquez de Coronado en pro de facilitar su incorporación al mercado laboral del cantón.

Por lo descrito anteriormente se planteo la idea de realizar un estudio en el cantón de Vásquez de Coronado para determinar si la formación académica y personal que poseen las mujeres del cantón responde a los requerimientos mínimos tomados en cuenta por parte del sector empresarial al seleccionar personal; para así lograr identificar cuales son las áreas donde se requiere dar fortalecimiento técnico – profesional mediante capacitación directa hacia ese grupo de mujeres.

Es así como a continuación se detalla el resultado del estudio realizado a una muestra de 111 mujeres que han tenido algún tipo de relación con la Oficina Municipal de la Mujer del Cantón de Vásquez de Coronado.

4.1 Resultados de la Entrevista realizada en el cantón de Vásquez de Coronado. Año 2005

Un aspecto importante de rescatar hoy día es la edad de las personas que buscan incorporarse al extracto laboral del país, esto por los requisitos que muchas empresas interponen al realizar un proceso de selección de personal, donde incorporan dentro de los requisitos una edad mínima y otra máxima para entrar al concurso. A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta realizada a las mujeres del cantón Vásquez de Coronado.

Cuadro No. 10
Vásquez de Coronado. Edad de las mujeres
del cantón en estudio. Año 2005
(En años cumplidos)

Edad	N° de Personas	%
Menores de 25 años	22	19,8
Entre 26 - 30 años	29	26,1
Entre 31 - 35 años	24	21,6
Entre 36 - 40 años	23	20,7
Entre 41 - 45 años	5	4,5
Mas de 46 años	8	7,3
TOTAL	111	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Como lo demuestra el cuadro N° 10 la distribución de porcentajes entre los rangos de edades establecidos para las mujeres consultadas es similar hasta los 40 años, ya que el porcentaje superior a esa edad es significativamente inferior al

resto de rangos. Otro aspecto a destacar es que aproximadamente un 68% de la población es menor de 35 años, siendo esto un aspecto positivo, considerando que este es el rango mas utilizado por las empresas como tope máximo para reclutamiento de personal.

Con respecto al estado civil de la población en estudio el siguiente cuadro refleja los resultados obtenidos.

Cuadro No. 11
Vásquez de Coronado. Estado Civil según jefatura de hogar
de las mujeres del cantón en estudio. Año 2005
(Estado civil legal)

Estado Civil	N° de Personas	Jefatura de Hogar	%
Casada	47	5	10,6
Soltera *	44	35	74,5
Viuda	5	2	4,3
Divorciada	15	5	10,6
TOTAL	111	47	100,0

Fuente: Elaboración Propia

* Se incluyen las mujeres en Unión libre, esto por no tratarse de un Estado Civil Legal

Como lo refleja el cuadro N° 11 un aspecto relevante es el porcentaje tan alto de mujeres solteras 74.5%, que tienen bajo su responsabilidad la jefatura del hogar y de las cuales muchas están buscando empleo. Caso contrario pero no menos importante es el de las mujeres casadas, las cuales solo en un 10.6% de las mismas se desempeñan como jefas de hogar, esto debido a la condición de desempleo de su pareja.

Pero como lo muestra la información anterior de las 111 mujeres encuestadas solamente 47 de ellas se desempeñan como jefas de hogar (42.5%), y las restantes 64 mujeres encuestadas (57.5%), independientemente de su estado civil optan por buscar un trabajo para contribuir con la satisfacción de las

necesidades básicas de su núcleo familiar y cubrir los gastos del mismo, debido a que existen personas que dependen de ello.

Es por tal situación que el siguiente cuadro resume el porcentaje de personas que dependen económicamente de la población en estudio, independiente de cual sea su estado civil.

Cuadro No. 12
Vásquez de Coronado. Número de personas que dependen
económicamente de las mujeres del cantón en estudio. Año 2005
(Que no aporten ningún recurso al hogar)

Personas Dependientes	Cantidad por Hogar	%
Ninguna	33	29,7
Entre 1 - 2 Personas	51	46,0
Entre 3 - 4 Personas	19	17,1
Mas de 5 Personas	8	7,2
TOTAL	111	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Observando el cuadro N° 12 podemos concluir que aproximadamente un 30% de la población en estudio no tiene bajo su responsabilidad personas que dependan de ella, esto claro tomando en cuenta el concepto de dependencia como aquella persona que independientemente de la edad, el género o algún otro factor no colabore con algún aporte de recursos a su hogar.

También se puede señalar que el 46% de las encuestadas tienen de 1 a 2 personas que dependen de su aporte al hogar, además puede notarse que el porcentaje de mujeres que tienen el mayor número de personas bajo su responsabilidad es considerablemente menor con respecto a los otros rangos, lo cual refleja que la situación de las mujeres en estudio no alcanza niveles críticos.

Una vez recopilada la información referente a los aspectos generales de las mujeres del cantón de Vásquez de Coronado, la investigación se orientó hacia la obtención de información relacionada con el grado de preparación académica y experiencia laboral por parte de las mujeres en estudio. Lo anterior debido a que este tipo de datos son relevantes en la selección de personal por parte de cualquier empresa demandante de servicios.

Para tener una idea mas clara sobre este tema, se busco conocer el nivel de escolaridad de las mujeres del cantón en estudio. A continuación se detallan los resultados de dicha investigación.

Cuadro No. 13
Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón
en estudio según nivel de escolaridad. Año 2005
(en función de la obtención del título respectivo)

Nivel de Escolaridad	N° de Personas	%
Primaria Completa	22	19,8
Primaria Incompleta	10	9,0
Secundaria Completa	28	25,2
Secundaria Incompleta	35	31,5
Universitaria Completa	7	6,3
Universitaria Incompleta	9	8,1
TOTAL	111	100,0

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro anterior refleja que, solamente un 14.4 % de las encuestadas lograron ingresar a la universidad, de las cuales solo el 6.3 % culminaron sus estudios, lo cual nos señala el bajo porcentaje de profesionalismo alcanzado por la población en estudio. Con respecto a la preparación secundaria, un 56.7 % logro acceder a ella, sin embargo de esta cifra solamente el 25.2 % de las mujeres

concluyo dichos estudios. Por otra parte, el 9 % de las mujeres no culminaron la primaria, lo cual nos da un indicador del grado de capacitación y formación que se debe propiciar en él, con el fin de preparar a las mujeres para que cumplan con los requerimientos mínimos que solicitan las empresas.

Otro de los factores importantes de analizar son los conocimientos adicionales que presentan las mujeres, los cuales se detallan a continuación:

Cuadro No. 14
Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón
según conocimientos adicionales . Año 2005
(en función de la obtención del título respectivo)

Estudios Especiales	No. de Personas	%
Ninguno	74	46,8
Inglés	8	5,1
Manejo de Paquetes de computo	10	6,3
Cursos de Belleza	17	10,8
Cursos de Cocina (Manipulación de Alimentos)	8	5,1
Secretariado Bilingüe	5	3,2
Cursos de Corte y Confección	14	8,9
Artesanías	11	6,9
Otros (Archivo, Mecnografía, Contabilidad)	11	6,9
TOTAL	158	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Es de suma importancia señalar que el 46,8% no posee conocimientos adicionales en ningún área específica, lo que significa que aproximadamente el 50% requiere de capacitación para acceder a mejores oportunidades de empleo. Cabe señalar que los porcentajes mas elevados de capacitación obtenida pertenecen al área técnica (tales son los casos de los cursos de belleza corte y confección, artesanías, cocina, manipulación de alimentos), por otra parte el

manejo de paquetes de cómputo con un 6.3 % y el inglés con un 5.1% las cuales son áreas con más exigencias académicas.

Otro aspecto adicional a la preparación académica es el de la experiencia, las habilidades y conocimientos adquiridos por las mujeres en estudio, ya que esto les otorga la empleabilidad necesaria para adaptarse a la variedad de puestos que se generan en el mercado laboral y por ende facilita su incorporación al mismo. Por lo tanto como parte del estudio se procedió a investigar las principales habilidades y conocimientos que poseen dichas mujeres, obteniéndose los siguientes resultados:

Cuadro No. 15
Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón en
estudio según las principales Habilidades y Conocimientos.
Año 2005

Habilidades o Conocimientos	N° de Personas	%
Cocina (Gastronomía)	11	8,7
Manualidades	25	19,8
Atención al Público (Ventas)	25	19,8
Manejo de paquetes de computo	11	8,7
Dominio del idioma Inglés	7	5,6
Corte y Confección	17	13,5
Belleza	15	11,9
Otros (Pintura, Cajera, Recepcionista, Cuidado de niños y ancianos)	15	11,9
TOTAL	126	100,0

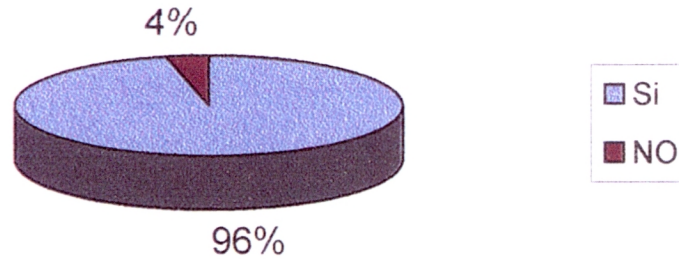
Fuente: Elaboración Propia

Del cuadro N° 15 se deduce que los mayores porcentajes en experiencia laboral, habilidades y conocimientos adquiridos se encuentran en las manualidades y atención al público - específicamente en lo que se refiere a las ventas- con un 19.8% cada una de ellas. Otra de las conclusiones que presenta el

anterior cuadro es que aproximadamente el 85% de las habilidades y conocimientos que poseen las mujeres son técnicos, esto debido a la escasa preparación profesional con la que cuentan ya que se han dedicado a labores de manufactura (corte y confección con un 13.5%, belleza con un 11.9%, cocina y manipulación de alimentos con un 8.7% y otros aspectos relacionados con la recepción telefónica, cajeras, cuidado de niños y ancianos con un 11.9%), esto contrario a la experiencia profesional y habilidades adquiridas en áreas como idiomas (ingles), con solamente un 5.6% de las encuestadas y el manejo de paquetes de computo con un 8.7%. Estos datos indican hacia donde deben ir orientados los programas de capacitación que deben ser ejecutados en pro de mejorar la ventaja comparativa de las mujeres encuestadas.

Tomando en consideración los resultados anteriores, se refleja a gran escala la imperiosa necesidad de iniciar programas de capacitación complementaria a los estudios y experiencia con la que cuentan las mujeres del cantón que se esta analizando. Es por esta razón que se consultó la población en estudio sobre la posibilidad de participar en programas de capacitación complementaria, mediante el gráfico N° 12 se muestra el grado de disponibilidad de las mujeres a recibir capacitación:

Grafico No. 12
Vásquez de Coronado. Disponibilidad de recibir capacitación por parte del muestreo de las Mujeres del cantón en Estudio. Año 2005



Fuente: Elaboración Propia

Como se puede notar, la mayoría de las encuestadas muestran una gran disposición a participar en proyectos de capacitación complementarios que les permita prepararse para los procesos de selección de personal con una mayor probabilidad de ser consideradas para un puesto de trabajo.

Un aspecto importante que puede justificar en cierta medida el grado de disponibilidad de participar en estos programas es la condición laboral actual que presenta el país en torno a la dificultad de acceso al mercado laboral, ya sea por factores personales (no cumplir requisitos y la alta competencia), o factores ajenos (poca oportunidad de trabajo). Es por esta razón que se pretende identificar la condición laboral actual de esta población en estudio, lo cual se refleja a continuación:

Cuadro No. 16
Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón
en estudio en función de su condición laboral actual. Año 2005
(al momento de recopilar la información)

Condición Laboral	N° de Personas	%
Desempleo	68	61,3
Subempleo	8	7,2
Trabajo por cuenta propia	18	16,2
Trabajo por Patrono	17	15,3
TOTAL	111	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Con base en el cuadro anterior se destacan dos aspectos importantes, la primera el alto porcentaje de mujeres que se encuentran desempleadas (61.3%), lo cual puede ser explicable por su falta de preparación técnica para cumplir con los requisitos que exigen las empresas demandantes de servicios; y la segunda relacionada con el porcentaje de mujeres que laboran por cuenta propia (16.2%), principalmente en labores de costura y ventas por catálogos. De ello se deduce que alrededor del 78% de las mujeres del cantón de Vásquez de Coronado no tienen ingresos fijos, por ello la necesidad de brindar capacitación que facilite su inserción en el mercado laboral del cantón.

Con el objetivo de conocer las principales fuentes de ingreso con que cuentan las mujeres del cantón para solventar las necesidades básicas de sus familias, independientemente de si son jefas de hogar o no; es que se desarrolla el cuadro siguiente:

Cuadro No. 17

Vásquez de Coronado. Distribución de las Mujeres del Cantón en estudio en función de las formas de ingreso que posea. Año 2005

Forma de Ingreso	N° de Personas	%
Ninguna	38	34,2
Salario del marido	29	26,1
Pensión	15	13,5
Ventas x Catálogo (cosméticos, ropa, etc.)	9	8,1
Ayuda de Padres	12	10,8
Otros (trabajos ocasionales)	8	7,2
TOTAL	111	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados obtenidos demuestran que un 34.2% de las encuestadas no poseen ningún tipo de forma ingreso con la cual puedan enfrentar sus necesidades; además el 26.1% de las personas encuestadas indicaron solventar las necesidades del grupo familiar únicamente con el salario que aporta el jefe de hogar, esto debido principalmente a la poca oportunidad de trabajo que encuentran ellas. Así mismo un 13.5% de las encuestadas indicó que la única forma de ingreso que poseen es la pensión que les suministran mensualmente, pero algo aún mas importante de resaltar es como un 10.8% aun dependen de la ayuda de los padres para solventar sus necesidades.

Otro indicador que nos ayuda a ver la realidad laboral de las mujeres del cantón de Vásquez de Coronado es el tiempo promedio que han dedicado a la búsqueda de trabajo sin ningún resultado hasta el momento, aun cuando no todas las mujeres del cantón están interesadas en obtener trabajo, esta es la realidad de la gran mayoría como lo muestra el cuadro N° 18.

Cuadro No. 18

**Vásquez de Coronado. Cantidad de tiempo dedicado a encontrar trabajo por parte de las mujeres del cantón en estudio. Año 2005
(en tiempo promedio)**

Tiempo Buscando Empleo	N° de Personas	%
De 1 mes a 3 meses	18	16,2
De 3 a 6 meses	25	22,5
Mas de 6 meses	55	49,5
No ha buscado o no esta interesada	13	11,7
TOTAL	111	100,0

Fuente: Elaboración propia

Estos datos reflejan que conforme se aumente el tiempo de búsqueda de trabajo, mayor es la cantidad de mujeres que aun no lo encuentran, con lo cual se puede determinar que prácticamente la mitad de las mujeres del cantón en estudio tienen mas de seis meses de buscar empleo sin lograrlo, otro aspecto relevante es el bajo porcentaje de mujeres que han buscado empleo en un periodo inferior a tres meses (16.2%), también es importante destacar como un 11.7% de la población en estudio no desea buscar empleo o no lo ha intentado, claro esta es la minoría ya que alrededor a un 90% aún se encuentra en búsqueda de algún ingreso que ayude a solventar sus necesidades.

Otro aspecto relevante es el tipo de jornada laboral en el que estarían dispuestas a trabajar las mujeres del cantón, las cuales de acuerdo a sus posibilidades establecen cual es la jornada que les resulta más conveniente, es por lo mencionado anteriormente que en el cuadro N° 19 se presenta la jornada laboral de preferencia de las mujeres en estudio:

Cuadro No. 19
Vásquez de Coronado. Jornada laboral de preferencia
por las Mujeres del cantón en estudio. Año 2005

Jornada laboral	N° de Personas	%
Completa	74	66.7
Medio tiempo	26	23.4
Tres cuartos de tiempo	2	1.8
Indiferente	9	8.1
TOTAL	111	100,0

Fuente : *Elaboración Propia*

De acuerdo con el cuadro anterior la jornada laboral completa presenta un 66.7% de preferencia, por otra parte la jornada de medio tiempo fue seleccionada por un 23.4% de las mujeres, esto muestra como a pesar de los compromisos que las mismas puedan tener como amas de casa existe una gran disposición a laborar la jornada completa o el medio tiempo si fuera el caso, con el fin de obtener un ingreso adicional para contribuir con los gastos del hogar. De igual forma las opciones menos consideradas fueron la de indiferente con un 8.1%, y solamente el 1.8% consideran la posibilidad de laborar tres cuartos de tiempo.

En cuanto a la preferencia del horario laboral, la distribución es muy asimétrica con respecto a las opciones planteadas según lo demuestra el siguiente cuadro:

Cuadro No. 20
Vásquez de Coronado. Detalle del horario de preferencia laboral
de las Mujeres del cantón en estudio. Año 2005

Horario de Preferencia	Nº de Personas	%
Mañana	8	7,2
Tarde	6	5,4
Noche	0	0,0
Mañana – Tarde	62	55,9
Tarde – Noche	0	0,0
Mañana - Tarde - Noche	35	31,5
TOTAL	111	100,0

Fuente : Elaboración Propia

Cabe destacar que mas de la mitad de las encuestadas (55.9%), prefieren un horario de Mañana – Tarde, lo que significa que existe una preferencia por parte de las mujeres por integrarse a empleos que presenten dicho horario, siendo esto un aspecto positivo, por cuanto la mayoría de las posibilidades de empleo tienden a presentar la misma característica en cuanto a horario. Por otra parte, como segunda opción fue seleccionado el horario de mañana – tarde – noche con un 31.5% lo que muestra que es menor la cantidad de mujeres que están dispuestas a laborar en un horario nocturno, sin embargo siempre representa un porcentaje significativo. Por último no podemos olvidar las opciones de horario de únicamente Mañana con un 7.2% y únicamente Tarde con un 5.4%, como porcentajes mínimos que son seleccionados principalmente por mujeres que deben adecuar su tiempo tomando en cuenta las tareas domesticas y el cuidado de niños pequeños.

Cuadro No. 21

Vásquez de Coronado. Condición de contratación preferida por las Mujeres del cantón en estudio. Año 2005

Condición de Contratación	N° de Personas	%
Permanente	93	83,8
Por contrato	0	0,0
Interino	0	0,0
Ocasional	5	4,5
Por Horas	13	11,7
TOTAL	111	100,0

Fuente : Elaboración Propia

Como se observa el 83.8% de las encuestadas prefieren obtener un empleo de carácter permanente, por cuanto esto les proporciona mayor estabilidad tanto económica como laboral. Otra opción que recibe aceptación es el trabajo por horas representando el 11.7%, justificado principalmente por las mujeres que no pueden dedicar tiempo completo a una actividad de empleo debido a sus múltiples responsabilidades como mujeres de hogar, esta misma justificación la dan las mujeres en estudio que seleccionaron la opción ocasional con un 4.5 %.

Otro aspecto a destacar, concerniente al tipo de contratación, es la brecha porcentual existente entre las opciones establecidas, lo cual refleja la importancia que tiene para las mujeres conseguir un empleo estable; ello se demuestra con mayor propiedad cuando se observa que las opciones "Por contrato" e "Interino" no fue indicada por ninguna de las encuestadas, lo anterior debido a que estas formas de trabajo son para un tiempo determinado, lo que no brinda la estabilidad deseada.

Otro de los resultados importantes de destacar, es el ítem referente al salario que las mujeres estarían dispuestas a percibir de acuerdo con el puesto de trabajo a desempeñar. Para ello se identificaron las expectativas salariales de las mujeres en estudio, las cuales se muestran en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 22
Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón
en estudio según salario mínimo aceptado. Año 2005

Salario Mínimo	N° de Personas	%
Menos de 70 mil colones por mes	15	13,51
Entre 70 mil y 90 mil colones por mes	18	16,22
Entre 90 mil y 110 mil por mes	21	18,92
Mas de 110 mil por mes	20	18,02
Negociable (Lo mínimo por ley / puesto)	37	33,33
TOTAL	111	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Se puede notar que para las cuatro primeras opciones los porcentajes presentados son muy similares con respecto a su aceptación por parte de las mujeres del cantón de Vásquez de Coronado, sin embargo, sobresale la opción del salario "Negociable", lo cual se argumenta debido a la imperiosa necesidad de aportar recursos monetarios a sus hogares y en muchos casos aceptarían lo mínimo que estipule la ley para cada puesto, hasta llegarían al caso de negociar si esta fuese su única oportunidad de ser seleccionada. Otro indicador importante que debe ser tomado en cuenta es el hecho de que el 18.02% de las encuestadas indican que aceptarían el empleo solamente si el salario fuese superior a los ₡110.000.00 mensuales, opción seleccionada por las personas encuestadas con estudios universitarios.

Por otra parte se pretende conocer las principales demandas y necesidades de las mujeres del cantón en estudio, por lo que en el cuadro # 23 se muestra cuales son los principales aspectos que deben ser considerados por el Gobierno Local:

Cuadro No. 23

Vásquez de Coronado. Opiniones sobre las principales necesidades y demandas de las mujeres, por parte de la población en estudio. Año 2005

Necesidades y Demandas	N° de Personas	%
Valoración de la mujer (Igualdad de trato y oportunidades)	35	18,1
Salarios Justos y equitativos	24	12,4
Mayor oportunidades de Trabajo	60	31,1
Apoyo de las Autoridades del cantón (Social, Económico y Psicológico)	29	15,0
Falta de Capacitación	45	23,3
TOTAL	193	100,0

Fuente: Elaboración Propia

En este punto, la principal demanda que presentan las mujeres radica en la creación de mayores oportunidades de trabajo representada por un 31.1% del total de necesidades o demandas a satisfacer desde el punto de vista de las mujeres. Otro dato que es de vital importancia para la presente investigación, es el alto porcentaje de mujeres (23.3%) que solicitan un aumento de la capacitación, con el fin de mejorar sus posibilidades dentro de un mercado laboral competitivo.

En tercer lugar se menciona la necesidad de fortalecer la igualdad de trato y de oportunidades (18.1%), ya que la desigualdad es considerada como una limitante para mejorar sus condiciones de vida debido a la discriminación de género que se presenta en el ámbito laboral. Por último, pero no menos importante, se destaca el poco apoyo de las autoridades cantonales hacia la

problemática socio-económica de las mujeres, caracterizada por una escasa asignación de recursos en la búsqueda de soluciones para estos casos.

De igual forma, la investigación se orientó hacia la relación existente entre la Oficina Municipal de la Mujer y las mujeres en estudio, básicamente en lo referente al grado de conocimiento acerca de la existencia de la instancia, de los servicios que brinda, del nivel de cumplimiento con respecto a la labor realizada y la relevancia de las funciones para el mejoramiento de la situación económica y laboral de las mujeres del cantón de Vásquez de Coronado.

En primer lugar, el análisis realizado busca determinar el grado de conocimiento que las mujeres tienen sobre la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM) con el fin de lograr un mayor acercamiento entre estos dos actores. Para ello se identificó el porcentaje de mujeres que habían escuchado o utilizado alguno de los servicios brindados por la Oficina, cuyos resultados se expresan en el cuadro siguiente:

Cuadro No. 24
Vásquez de Coronado. Grado de conocimiento por parte de
las mujeres del cantón en estudio sobre la existencia de la
Oficina Municipal de la Mujer. Año 2005

Conocimiento sobre OFIM	N° de Personas	%
Si	50	45,0
No	61	55,0
TOTAL	111	100,0

Fuente: Elaboración Propia

De un total de 111 mujeres encuestadas el 55% de las mismas respondieron negativamente a la interrogante de si conocían o habían escuchado por algún medio acerca de la OFiM, por lo tanto, este porcentaje requiere

consideración debido al papel que esta Oficina tiene como promotora del desarrollo de la población femenina del cantón. El restante 45% de las encuestadas contestaron afirmativamente con respecto a la existencia de la OFIM, por lo cual el estudio se centra en este último porcentaje para profundizar más en el análisis de los conocimientos y criterios que tienen sobre la Oficina Municipal de la Mujer del cantón de Vásquez de Coronado.

Por otra parte, se pretende identificar cuales son los servicios que ofrece la OFIM según el grado de conocimiento, que las mujeres tengan de los mismos. Por medio del cuadro No.25 se describen los resultados obtenidos.

Cuadro No. 25
Vásquez de Coronado. Distribución de las mujeres del cantón en estudio según el conocimiento de los servicios que ofrece la OFIM. Año 2005

Servicios	N° de Personas	%
Interponer Denuncias(Agresión domestica)	23	22,12
Asesoría Legal	15	14,42
Ayuda Psicológica	19	18,27
Búsqueda de Empleo	12	11,54
Orientación (Problemas Familiares)	35	33,65
TOTAL	104	100,00

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con el cuadro anterior la opción mas seleccionada por parte de las encuestadas, es la orientación en torno a la problemática intrafamiliar que puedan tener y como pueden buscar orientación en la solución de los mismos con un 33.65% seguido por la interposición de denuncias con respecto principalmente a la agresión doméstica con un 22.12%. Además se puede identificar como la ayuda psicológica y la asesoría legal (en ese orden), son dos funciones reconocidas por parte de las mujeres en estudio.

En el aspecto laboral, la OFIM requiere de un mayor protagonismo, actualización y fortalecimiento, ya que los datos obtenidos indican que el menor porcentaje pertenece al servicio “Búsqueda de Empleo” con solamente un 11.54%, por lo tanto, las mujeres consideran la labor de la OFIM en este aspecto de relevancia en torno a la posibilidad de solventar sus problemas laborales. Con ello se puede concluir la imperiosa necesidad de implementar un programa de intermediación de empleo que busque en términos generales colaborar en la inserción de las mujeres al mercado laboral.

En virtud de los servicios que ofrece la Oficina Municipal de la Mujer, se identificó la valoración que las mujeres le otorgan al cumplimiento de la labor prestada por la Oficina, esto con el fin de determinar el nivel de confianza en la solución de los posibles problemas de índole social, económico, psicológico, legal u otro, que presentasen las mujeres y sus familias.

Cuadro No. 26

Vásquez de Coronado. Detalle de la opinión de las mujeres del cantón en estudio sobre el grado de cumplimiento de la labor de la OFIM

Año 2005

Cumplimiento de su función	N° de Personas	%
Sí	34	68,00
No	16	32,00
TOTAL	50	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Como lo muestra el cuadro anterior, el 68% de las encuestadas afirman que la labor de la OFIM ha sido considerablemente buena, en razón de la ayuda que han recibido para solucionar sus problemas básicamente en lo que se refiere a la asesoría legal y psicológica. Contrario a lo expuesto anteriormente, el 32% de las mujeres entrevistadas expresan su descontento con respecto a la labor que ha

realizado la OFIM en respuesta a sus necesidades laborales -principalmente- , ya que argumentan que han sido pocos los casos de inserción en el mercado laboral.

CAPITULO V

REQUERIMIENTOS DE LOS EMPLEADORES DEL CANTÓN VASQUEZ DE CORONADO

El crecimiento poblacional de los últimos años, ha provocado que cada día sean mas las personas que requieren satisfacer sus necesidades, ya sean estas de salud, personales, comerciales, de consumo o de servicios. Por esta razón es importante destacar el papel desempeñado por el sector empresarial y comercial que viene a solventar dichas necesidades.

Este sector no solo viene a resolver las necesidades que la empresa como tal busca solventar según su naturaleza, sino que indirectamente resuelven muchas otras, entre las que se destacan las oportunidades de trabajo, es por medio de estas empresas que muchas familias encuentran una forma de llevar el sustento a sus hogares.

Es por esta razón que el presente capitulo pretende, determinar el perfil requerido por las empresas del Cantón de Vásquez de Coronado, para el reclutamiento de personal, que en el caso de este estudio esta enfocado hacia el genero femenino.

Todo lo anterior para facilitar la inserción de las mujeres del cantón de Vásquez de Coronado en el mercado laboral, reforzando mediante capacitación las áreas mas débiles, tanto académicas como de formación.

Por lo tanto, a continuación se presentan los resultados obtenidos de un estudio realizado a una muestra de 40 empresas del Cantón de Vásquez de Coronado para identificar los perfiles requeridos por el sector empresarial del cantón.

5.1 Resultados del estudio de las empresas realizado en el Cantón de Vásquez de Coronado.

Un punto de vital importancia para el presente estudio es determinar el tamaño de las empresas ubicadas en el Cantón de Vásquez de Coronado, esto para tener una noción clara del volumen de personal que pueden requerir dichas empresas comerciales y/o de servicios. A continuación se presentan los resultados obtenidos de la encuesta realizada a las empresas del cantón anteriormente citado.

Cuadro No. 27
Vásquez de Coronado. Tamaño del muestreo de las
empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(según cantidad de empleados)

Tamaño de la Empresa	Nº de Empresas	%
Grande	3	7.5%
Mediana	12	30%
Pequeña	14	35%
Microempresa	11	27.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en el cuadro N° 27, el mayor porcentaje de las empresas pueden ser consideradas como pequeñas (entendiéndose esta como aquella empresa que posee entre 6 y 10 empleados en su planilla), con un porcentaje del 35%, seguidas por la mediana empresa (aquella con no menos de 10 y no mas de 15 empleados en su planilla) y la microempresa (con menos de 5 empleados en su planilla) con un 30% y 27.5% respectivamente.

Asimismo es importante rescatar el hecho de que únicamente el 7.5% de las empresas del cantón pueden ser consideradas como empresa de dimensión

grande (la cual se define como aquella que posee mas de 16 empleados en su planilla), lo anterior es de suma importancia debido a que estas son las empresas que absorben la mayor cantidad de personal y que pueden favorecer a un mayor numero de familias.

Al observar el comportamiento de las empresas del cantón de Vásquez de Coronado se puede señalar que estas se dividen según su actividad económica en empresas de comercio y empresas de servicios, las cuales favorecen a los propósitos que persigue dicho estudio en torno a facilitar el acercamiento entre el genero femenino y las empresas del cantón para así satisfacer las necesidades de oferta y demanda laboral presentes en el mismo. De acuerdo con lo anterior el cuadro N° 28 señala el porcentaje de clasificación entre estos dos tipos de empresas.

Cuadro No. 28
Vásquez de Coronado. Actividad económica de
las empresas del cantón en estudio. Año 2005
(según servicios prestados)

Actividad Económica	N° de Empresas	%
Servicio	15	37.5%
Comercio	25	62.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Considerando la información presentada en el cuadro N° 28, se observa la superioridad de las empresas de comercio sobre las empresas de servicios, donde las primeras representan un 62.5% sobre el 37.5% de las segundas, a partir de los resultados anteriores se puede tener una idea mas clara de las áreas que se deben reforzar en la capacitación de personal para que se adecuen a los perfiles requeridos por las empresas del cantón.

Otro aspecto a destacar es el volumen de trabajo de las empresas ya que este va a determinar cambios en el personal requerido, ya sea mediante su aumento o disminución. Es por esto que la investigación pretende determinar el volumen de trabajo y de planilla que presentan las empresas actualmente, tal como se muestra en los cuadros N° 29 y 30 presentados a continuación:

Cuadro No 29
Vásquez de Coronado. Volumen de trabajo actual
de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Volumen de trabajo	N° de Empresas	%
Aumenta	8	20%
Estable	25	62.5%
Disminuye	7	17.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Como se detalla en el cuadro anterior el volumen de trabajo se ha incrementado en un 20% de las empresas encuestadas, y solo un 17.5% de las mismas argumentaron que su nivel de trabajo ha disminuido, sin embargo un 62.5% de las empresas encuestadas consideran que su nivel de trabajo actual se mantiene constante y que en este momento no requieren hacer ningún movimiento de personal, ya sea de incremento o de reducción.

Con respecto al caso de las planillas el cuadro N° 30 refleja una situación similar a la presentada anteriormente:

Cuadro No. 30
Vásquez de Coronado. Tendencia del volumen de planilla
de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Tendencia del volumen de planilla	Nº de Empresas	%
Aumenta	2	5%
Estable	35	87.5%
Disminuye	3	7.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede notar la situación entre el volumen de trabajo y el volumen de planilla es paralela, en donde prácticamente el 87.5% de las empresas mantiene una planilla estable y los movimientos de ingreso y salida de personal son prácticamente nulos actualmente, además solo el 5% de las empresas ha incrementado su nivel de planilla contrario al 7.5% que la ha disminuido.

Los datos anteriormente presentados reflejan la situación actual de las empresas del cantón de Vásquez de Coronado, pero se debe tener en cuenta el nivel de competitividad que empiezan a enfrentar dichas empresas y que les exige mejorar su posición en el mercado, lo que trae consigo un crecimiento inevitable que directa o indirectamente va a influir sobre el volumen de personal y los perfiles requeridos en cada una de estas empresas.

De acuerdo con lo señalado anteriormente se plantea la interrogante de cómo se visualizan los empresarios en el mediano plazo (dos años), y si en primer termino sus empresas sufrirían algún tipo de transformación, para lo cual se recopiló los siguientes datos:

Cuadro No 31
Vásquez de Coronado. Tendencia a la transformación de las
empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Transformación de la empresa	Nº de Empresas	%
Sí	34	85%
No	6	15%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro Nº 31 muestra claramente como la expectativa de crecimiento y transformación de las empresas del cantón de Vásquez de Coronado es un tema que es analizado por los empresarios, ya que el 85% respondieron afirmativamente a la consulta expuesta sobre si creían probable que la empresa enfrentara un proceso de transformación en los próximos dos años, caso contrario al 15% que no lo creen probable. Producto de los resultados comentados, se quiso profundizar sobre el tema, específicamente sobre ese 85% de las empresas que enfrentarían transformaciones, para determinar cuales serian esas modificaciones que pretenden plantear a mediano plazo definido anteriormente, encontrando los siguientes resultados.

Cuadro No. 32
Vásquez de Coronado. Tipo de innovación que se podría
presentar en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Tipo de innovación	Nº de Empresas	%
Innovación Tecnológica	16	27.6%
Nuevas Líneas de Trabajo	16	27.6%
Innovación Productiva	13	22.4%
Innovación Administrativa	13	22.4%
Total	58	100%

Fuente: Elaboración Propia*Nota: la respuesta incluye varias opciones

Del cuadro N° 32 se deduce que los porcentajes obtenidos son muy similares y alentadores, debido a que el 27.6% de las empresas respondieron que sufrirían cambios en innovación tecnológica, lo que podría representar una mayor necesidad de personal a futuro, igual situación presentaron las empresas al responder que su transformación va dirigida hacia nuevas líneas de trabajo o hacia la innovación productiva con un 27.6% y un 22.4% respectivamente, lo cual implicaría una mayor capacitación del personal para hacer frente a tales cambios; además un 22.4% argumentó que sufrirá transformaciones administrativas con el fin de que la empresa logre mantenerse en un mercado cada vez más competitivo.

Otro aspecto importante de estudiar es la actividad económica a la cual está destinada cada una de las empresas y la forma en la cual, estas últimas ven el desarrollo de esta actividad a futuro en el país, es por esto que se pretendió conocer el criterio de los empresarios para determinar el nivel de crecimiento esperado. A continuación el cuadro N° 33 señala los resultados.

Cuadro No. 33
Vásquez de Coronado. Tendencia de desarrollo de la
actividad económica de las empresas
del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Tendencia de desarrollo	N° de Empresas	%
Creciente	23	57.5%
Estable	12	30%
Decreciente	5	12.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Se puede notar como las expectativas de crecimiento de la actividad económica de las empresas es considerable, ya que el 57.5% de las mismas

indicaron que esperan en los próximos años un desarrollo creciente en el país, caso contrario es la minoría de empresas que respondieron que a futuro el desarrollo será de carácter decreciente (12.5%), además el 30% de las empresas consideran que se mantendrá estable. Así con los datos obtenidos por el cuadro N° 33 se puede observar que las empresas se están preparando para hacer frente a las nuevas exigencias y oportunidades del mercado lo que podría representar una transformación en el volumen de personal establecido; es así como se inicio un análisis de contrataciones dentro del estudio efectuado a la muestra de empresas del cantón de Vásquez de Coronado.

En el desarrollo del presente estudio se pretende determinar la situación actual con respecto a contrataciones en la cual se encontraban las empresas; en primer lugar se busco conocer la cantidad de personal activo actualmente esta información esta recopilada en el cuadro N° 34 el cual se detalla a continuación:

Cuadro No. 34
Vásquez de Coronado. Cantidad de empleados
de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005

Numero de empleados	Nº de Empresas	%
1-5	22	55%
6-10	10	25%
11-15	3	7.5%
16 o más	5	12.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro anterior señala como un 55% de las empresas consultadas poseen entre 1 y 5 empleados en su planilla, caso contrario a las empresas que mayor cantidad de empleados poseen, como es el caso de aquellas con un rango

entre 11 y 15 empleados, el cual representa un 7.5% únicamente. Una conclusión a la que se pudo llegar mediante el cuadro N° 34 es como un 80% de las empresas poseen entre 1 y 10 empleados y solo el 20% restante posee entre 11 y 16 o mas empleados en sus planillas. Así se evidencia como el comercio en el cantón de Vásquez de Coronado puede catalogarse entre pequeño y mediano en razón al personal con que disponen.

Además de un salario bien remunerado se busca encontrar por parte de los empleados una estabilidad laboral que le garantice la satisfacción de sus necesidades básicas. Es por ello que a continuación se presentan dos cuadros distintos (cuadro N° 35 y N° 36) en los cuales se analizan las plazas fijas y temporales de las empresas encuestadas en el cantón de Vásquez de Coronado.

Cuadro No. 35
Vásquez de Coronado. Empleados en plazas fijas
de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Numero de empleados	Nº de Empresas	%
1-5	23	57.5%
6-10	10	25%
11-15	2	5%
16 o más	5	12.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

En primer lugar este cuadro indica como todas las empresas poseen plazas fijas, las cuales están distribuidas de la siguiente manera, el 57.5% de las empresas poseen entre 1 y 5 personas en plazas fijas y el 25% de las empresas poseen entre 6 y 10 personas. Es decir la mayoría de empresas que poseen

plazas fijas, están distribuidas entre pocos empleados, y las empresas que cuentan con un número mayor de empleados presentan menor cantidad de este tipo de plazas. Con respecto a los puestos en plazas temporales los resultados obtenidos se reflejan en el cuadro N° 36, que a continuación se detalla.

Cuadro No. 36
Vásquez de Coronado. Empleados en plazas temporales
de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Número de empleados	Nº de Empresas	%
1-5	6	66.7%
6-10	3	33.3%
11-15	0	0%
16 o más	0	0%
Total	9	100%

Fuente: Elaboración Propia

* En este caso indica, que las restantes empresas, no tienen plazas temporales.

Del cuadro N° 36 se desprende el hecho de que las empresas que poseen mayor cantidad de personal no tienen plazas temporales, con lo cual se puede concluir que la mayoría de las empresas poseen plazas fijas, contrario a las pocas que tienen plazas temporales, con lo cual la estabilidad laboral deseada por las personas que buscan empleo se ve satisfecha con esta situación.

Debido a que el presente estudio esta dirigido principalmente hacia el genero femenino, se indago la proporción existente entre hombres y mujeres empleadas por parte de la empresas en estudio, esto con la finalidad de tener una idea mas clara de cual es la participación femenina en el desarrollo empresarial del cantón. El siguiente cuadro resume los resultados obtenidos.

Cuadro No. 37
Vásquez de Coronado. Total de empleados según sexo,
en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(por cantidad de empresas)

Numero de empleados	Hombres	%	Mujeres	%
Ninguno	11	27.5%	4	10%
1-5	18	45%	32	80%
6-10	7	17.5%	2	5%
11-15	2	5%	2	5%
16 o más	2	5%	0	0%
Total	40	100%	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Analizando las respuestas obtenidas durante el estudio, se observa a grandes rasgos, como entre mayor sea la cantidad de funcionarios que posea una empresa menor es la cantidad de mujeres que laboran en ella, por ejemplo 10% de las empresas, no tienen ninguna mujer en su planilla, el restante 90% se distribuye de la siguiente manera, un 80% de las empresas poseen entre 1 y 5 empleadas, un 5% tiene entre 6 y 10 empleadas y el otro 5% posee entre 11 y 15 mujeres. Considerando los datos expuestos se concluye que las empresas encuestadas absorben poco personal femenino, lo cual podría significar una mayor necesidad de capacitación que les permita mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral.

De igual forma resulta importante conocer la cantidad de empleados contratados según su distribución por sexo, para lo cual se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro No. 38

**Vásquez de Coronado. Numero de empleados contratados según
sexo en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empleados)**

Genero	Nº de Empresas	%
Hombres	140	58%
Mujeres	102	42%
Total	242	100%

Fuente: Elaboración Propia

Tal como se muestra en el cuadro anterior es superior la cantidad total de hombres empleados con un 58% en comparación que las mujeres que representan un 42%, lo cual indica que existe aún preferencia por parte del empleador por contratar en mayor proporción personal masculino; sin embargo es importante destacar que la diferencia es relativamente pequeña y que existe la posibilidad de que la misma se reduzca progresivamente.

Un factor que se debe considerar para atraer oferentes por parte de las empresas, son los beneficios que estas puedan ofrecer, y no solo para ser empresas atractivas para la población económicamente activa sino para mantener motivado al personal y hacerlo sentir parte de la misma. Es por esto que se busca determinar que porcentaje de empresas brindan beneficios a sus empleados y cuales serían los mismos en caso de que existieran, el cuadro N° 39 nos brinda esta información

Cuadro No. 39
Vásquez de Coronado. Incentivos a los empleados
Por parte de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Ofrecimiento de Incentivos	Nº de Empresas	%
Si	20	50%
No	20	50%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Tal como se muestra anteriormente el 50% de las empresas en estudio ofrecen algún tipo de incentivo a sus empleados y/o colaboradores mediante los cuales buscan mantener motivados a los mismos para lograr una armonía en todo el proceso laboral, para esto han utilizado medios muy variados que van desde comisiones sobre ventas realizadas, pago de horas extra hasta otorgar tiempo libre para iniciar o finalizar estudios según sea el caso, todo lo contrario sucede con el restante 50% de las empresas, las cuales indican que no brindan ningún incentivo laboral por no considerarlo necesario para lograr los objetivos laborales de la empresa.

Un aspecto relevante para el presente estudio es determinar el nivel de contrataciones que las empresas del cantón de Vásquez de Coronado realizaron últimamente, para este propósito se tomo como parámetro las contrataciones de los últimos seis meses, con lo cual se obtuvo los siguientes datos representados en el cuadro N° 40 que a continuación se presenta.

Cuadro No. 40

**Vásquez de Coronado. Empleados contratados en los últimos 6 meses
en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empleados)**

Empleados contratados	N° de Empresas	%
Ninguno	18	45%
1-5	20	50%
6-10	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Como se detalla anteriormente el 45% de las empresas, no contrataron personal, el 50% de las empresas contrataron entre 1 y 5 personas y solamente el 5% de estas contrataron en los últimos seis meses mas de 6 personas. Con estos datos se observa como un 55% de las empresas en estudio realizaron contrataciones en los últimos seis meses, con lo cual la inserción ha sido permanente, teniendo así un parámetro para identificar una proporción futura de accesibilidad de nuevo personal a estas empresas.

Además de conocer un porcentaje aproximado de los empleados que laboran para las empresas en estudio, es de vital importancia conocer el grado académico que tienen los mismos, esto último para determinar el perfil académico solicitado en promedio por parte de estas empresas. Es así como se presenta a continuación los datos obtenidos en el cuadro N° 41

Cuadro No. 41
Vásquez de Coronado. Nivel de preparación académica de los
empleados de las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(Número de empleados)

Grado académico	Nº de empleados	%
Profesional	10	4.1%
Técnicos	16	6.6%
Secundaria completa	60	24.8%
Secundaria incompleta	150	62%
Estudiantes universitarios	6	2.5%
Total	242	100%

Fuente: Elaboración Propia

Al desglosar el cuadro de manera decreciente con respecto a los porcentajes obtenidos, se puede notar como el mayor porcentaje de empleados de estas empresas (62%) poseen un nivel de secundaria incompleta, seguidos por un 24.8% que concluyo sus estudios secundarios, un 6.6% que poseen titulo de técnico en alguna área especifica, y solamente un 6.6% son profesionales graduados o están terminando sus estudios universitarios. Esta situación revela que los requisitos académicos sean relativamente sencillos de cumplir, de manera que le permita a las mujeres incrementar las oportunidades de ser seleccionadas en un puesto determinado.

Adicionalmente a los incentivos que pueda brindar una empresa y la posibilidad de ingresar a laborar en ellas, la estabilidad laboral es un parámetro de vital importancia para las personas que buscan trabajo, especialmente para aquellas que tienen un conjunto de necesidades aún insatisfechas. Es por esta razón que se consulto el número de personas que fueron cesados por parte de las

empresas en estudio en los últimos seis meses, logrando los siguientes resultados presentados, en el cuadro N° 42

Cuadro No. 42
Vásquez de Coronado. Empleados cesados en los últimos 6 meses
en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empleados)

Numero de empleados	N° de Empresas	%
Ninguno	24	60%
1-5	14	35%
6-10	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro anterior muestra que el 60% de las empresas en estudio no cesaron personal en los últimos seis meses, con lo cual se reconoce la estabilidad laboral presentada en las empresas del cantón, además el 35% presenta entre 1 y 5 personas cesadas en los últimos seis meses y solamente un 5% cesó 6 o mas personas en ese lapso de tiempo. Por lo tanto, la tasa de empleados cesados en los últimos seis meses es relativamente baja, dado que estos fueron contratados por un lapso de tiempo determinado.

Tomando en consideración los puntos anteriormente mencionados, se hizo necesario conocer a parte del crecimiento empresarial como tal, la disponibilidad y/o necesidad de crear nuevas plazas para empleados que vengan a solventar las necesidades de personal que se puedan presentar, producto del incremento de tareas y funciones para adaptarse a los constantes cambios y transformaciones esperadas por estas empresas en estudio. Es por ello que se determino realizar dentro del presente estudio la consulta acerca de, si se espera abrir nuevas plazas dentro de un año de plazo, además de conocer la preferencia de género que se tendría.

Por lo tanto a continuación se presentan los datos obtenidos por parte de las empresas en torno a si se espera crear nuevas plazas en un periodo de un año. Es así como el cuadro N° 43 refleja los resultados que a continuación se detallan.

Cuadro No. 43
Vásquez de Coronado. Creación de plazas en el último año,
en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Creación de plazas	Nº de Empresas	%
Sí	19	47.5%
No	21	52.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro N° 43 presenta como un 47.5% de las empresas están en disposición de crear en un plazo máximo de un año nuevas plazas, esto para solventar la necesidad de personal producto de las transformaciones en las cuales se verán inmersos en el corto plazo para hacer frente a la competencia del mercado comercial y /ó de servicios. Un aspecto relevante es la gran cantidad de empresas que no consideran necesario crear nuevas plazas (52.5%) debido a que argumentan que podrán solventar las nuevas exigencias del mercado con el personal con que cuentan actualmente.

Para obtener un dato que se acercara más a la realidad de las empresas del cantón, se consulto a la totalidad de la muestra - independientemente de si estaban en disposición de crear o no plazas - cuales serian sus preferencias de género en el momento de contratar nuevo personal, con lo cual se obtuvo los siguientes resultados:

Cuadro No. 44
Vásquez de Coronado. Cantidad de plazas según sexo,
en las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de plazas)

Sexo	Nº de Plazas	%
Hombres	13	31.0%
Mujeres	9	21.4%
Indiferente	20	47.6%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro N° 44 muestra que el 21.4% de las plazas a crear está dirigido a contratar personal femenino, contrario al 31% que está orientado hacia la contratación de personal masculino, esto demuestra que aún cuando la diferencia es poco menos del 10%, existe cierta preferencia hacia el sexo masculino por parte de los empresarios al contratar personal. Un aspecto importante es la respuesta de indiferencia dada por el 47.6% de las empresas las cuales indican que para ellas no es importante el sexo del personal, ya que todos tienen las mismas posibilidades de adquirir el puesto si así lo demuestran.

Un aspecto que preocupa a muchas personas interesadas en obtener un empleo, son los límites de edad mínimos y máximos definidos por parte de las empresas como requisitos para participar en un proceso de selección de personal. Por este motivo se busco determinar el rango de edades que prefieren las empresas del cantón, las cuales se reflejan en los cuadros N° 45 y N° 46, que se detallan a continuación.

Cuadro No. 45
Vásquez de Coronado. Edad mínima requerida en
las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Edad	Nº de empresas	%
No indica	9	22.5%
18-20	29	72.5%
21-23	2	5%
24-26	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Este cuadro señala la edad mínima requerida por las empresas en estudio para el personal que desee participar en el proceso de selección. Se puede notar como un alto porcentaje (22.5%) no indica una edad mínima ya que lo consideran un factor indiferente en el momento de seleccionar personal, por otra parte un 72.5% de las empresas establecen como edad mínima de su personal entre 18 y 20 años cumplidos y solamente un 5% de las empresas indicaron como la edad mínima para contratar personal el rango entre 24 y 26 años de edad cumplidos, ampliando sus posibilidades de participación.

Otro aspecto que preocupa a los interesados en obtener un empleo es el rango de edad máxima establecido por las empresas para los procesos de contratación de personal. Es por lo expuesto anteriormente que a continuación el cuadro N° 46 señala los resultados sobre la edad máxima requerida por las empresas del cantón al seleccionar personal para cubrir las plazas vacantes.

Cuadro No. 46
Vásquez de Coronado. Edad máxima requerida en
las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Edad	Nº de empresas	%
No indica	28	70%
25-35	5	12.5%
36-45	3	7.5%
46-55	2	5%
56 o más	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

El anterior cuadro refleja que el 70% de las empresas no indicaron una edad máxima para contratar personal, esto porque no creen que sea un factor determinante que pueda influir sobre la decisión de contratar o no a una persona siempre y cuando satisfaga las expectativas de la empresa. Posteriormente en el mismo cuadro se puede observar como conforme se incrementa la edad máxima permitida, son menos las empresas que aceptarían dicha situación.

También es importante analizar los requerimientos de las empresas consultadas con referencia a las tecnologías que deben conocer las personas interesadas en laborar en ellas, es por eso que el cuadro No 47 presenta los principales tipos de tecnologías que solicitan las empresas en el momento de contratar personal.

Cuadro No. 47
Vásquez de Coronado. Requerimientos en tecnología esperados
por las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Tipo de requerimiento	Nº de empresas	%
Computación	16	40%
Equipo de oficina	11	27.5%
Maquinaria especial	5	12.5%
Ninguno	8	20%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Como lo muestra el cuadro anterior, las empresas en estudio prefieren que los aspirantes a un empleo tengan conocimientos en computación ya que esta es una herramienta muy utilizada en el desempeño de las labores diarias, representando este ítem un 40% del total.

Por otra parte, el 27.5% indica que el tipo de tecnología que deben manejar los interesados en laborar en sus empresas, es el equipo de oficina entendido este como el uso de maquinas de escribir, fotocopadoras, scanner y fax entre otros. Además el 12.5% de las empresas sostienen que es importante el manejo de equipo especial, esto en el caso de empresas que se dedican a labores especializadas que requieren del dominio de ciertas máquinas.

Sin embargo, el 20% argumenta que la empresa brinda capacitación en el manejo de tecnologías necesarias para desempeñar adecuadamente sus funciones por lo que este factor no es relevante en el momento de contratar personal.

Un factor que tiene gran relevancia en los procesos de selección del personal es la experiencia laboral con la que cuenten las personas interesadas en ocupar determinado cargo dentro de una organización, sin importar la actividad a la que se dedique la empresa, de ahí que se incluya dentro de este análisis esta variable, cuya información se presenta en el cuadro No 48 que se detalla a continuación:

Cuadro No. 48
Vásquez de Coronado. Cantidad de empresas que requieren
personal con experiencia. Año 2005

Personal con experiencia	Nº de empresas	%
Sí	27	67.5%
No	13	32.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados obtenidos muestran que para las empresas en estudio el factor experiencia tiene un peso importante en la decisión final en un proceso de contratación de personal, por cuanto un 67.5% de las empresas encuestadas definen como necesario que las personas interesadas en laborar en sus empresas cuenten con experiencia previa en el cargo a desempeñar para evitar procesos de inducción costosos y largos que impliquen para la empresa un mayor esfuerzo.

Sin embargo, es importante recalcar que un 32.5% de las empresas encuestadas indican que la experiencia no es un factor relevante en el momento de seleccionar personal lo que facilita la incorporación al mercado laboral de personas que buscan por primera vez empleo y que por esta razón carecen de experiencia laboral pero que desean intensamente formar parte de la fuerza laboral actual.

Gran parte de los representantes de las empresas en estudio hicieron referencia a la importancia de una buena actitud por parte de los interesados en obtener un empleo mas que del factor experiencia para determinar la persona idónea que requiere una empresa para ocupar un puesto dentro de la misma.

Como parte de este estudio entre las empresas que determinaron que la experiencia laboral influye a la hora de seleccionar el personal a contratar se les consulto respecto al tiempo mínimo de experiencia que solicitarían a los candidatos a un puesto en sus empresas, el resultado obtenido se muestra en el siguiente cuadro

Cuadro No. 49
Vásquez de Coronado. Tiempo de experiencia requerido por
las empresas del Cantón en estudio. Año 2005
(cantidad de empresas)

Tiempo de experiencia	Nº de empresas	%
menos de 1 año	7	17.5%
1-2 años	15	37.5%
más de 2 años	5	12.5%
No exigen	13	32.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

En relación al tiempo mínimo de experiencia que exigen las empresas a los candidatos a un empleo el 37.5% solicita como mínimo de 1 a 2 años de experiencia en el área, el 17.5% pide que tenga menos de un año y el 12.5% exige más de 2 años de experiencia, todo esto acorde con el área de trabajo y el grado de conocimientos que se requieran para desempeñar el puesto.

Un factor que tiene gran incidencia en la decisión final de selección de un candidato a un puesto específico son las habilidades o conocimientos adicionales que pueda ofrecer a la empresa para la cual laborará, dicho factor se estudia a profundidad en el cuadro No. 50 que se presenta a continuación:

Cuadro No. 50
Vásquez de Coronado. Tipo de habilidades requeridas por
las empresas del Cantón en estudio. Año 2005

Tipo de Habilidad	Nº de Empresas	%
Idioma	7	12.0%
Conocimiento técnico	20	34.5%
Especializaciones	3	5.2%
Actitudes personales	28	48.3%
Total	58	100%

Fuente: Elaboración Propia

*Nota: la respuesta incluye varias opciones.

Como lo muestra el cuadro anterior dentro de las habilidades y conocimientos que más solicitan las empresas en estudio que ofrezcan los candidatos a un empleo se encuentran los conocimientos técnicos representando un 34.5% del total, con lo cual se demuestra que el manejo de equipo de cómputo y oficina es un elemento de suma importancia al contratar personal nuevo.

Además las actitudes personales entendidas como atención al cliente, puntualidad y responsabilidad es el factor de más relevancia con un 48.3% de preferencia por parte de las empresas en estudio, por cuanto argumentan que las aptitudes personales definen el tipo de empleado que se contrata.

El conocimiento de un segundo idioma (12.0%) también es un factor importante en el momento de aceptar o rechazar una oferta de empleo debido a la

gran cantidad de extranjeros que visitan muchas de estas empresas por lo que el tener personal que maneje otro idioma facilita una mejor atención a este tipo de clientes.

Las especializaciones con un 5.2% son otro elemento, aunque de menor relevancia, que consideran las empresas al contratar en razón al tipo de producto o servicio que ofrecen, así demandara que los empleados tengan un tipo de especialización determinado para cumplir con la función principal de la empresa en estudio.

Así mismo se les consultó sobre cual era su preferencia en cuanto a la procedencia de las personas que desean contratar, lo cual se ve plasmado en el cuadro siguiente:

Cuadro No. 51
Vásquez de Coronado. Cantidad de empresas que prefieren personal procedente del Cantón en estudio. Año 2005

Preferencia	Nº de Empresas	%
Sí	33	82.5%
No	7	17.5%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Según lo determina el cuadro anterior un porcentaje alto de las empresas encuestadas (82.5%) prefieren que las personas que laboren en su empresa o estén interesadas en laborar en ellas sean oriundas del mismo cantón, esto por cuanto las personas que viven en el mismo lugar donde se encuentran ubicadas las empresas podrían presentar una mayor disponibilidad de horarios y transporte.

Por otra parte, solo un 17.5% opina que el lugar de residencia no tiene relevancia en el momento de contratar personal, ya que tienen experiencias de personas de otros lugares que se han desempeñado eficientemente y no presentan problemas de disponibilidad o incumplimientos de jornadas de trabajo, además plantean la posibilidad de tener personal mixto siempre y cuando cumplan adecuadamente con las funciones establecidas y den resultados beneficiosos para la empresa.

Al contratar personal la variable del nivel de escolaridad es altamente valorada en relación al puesto requerido y las funciones del mismo, por eso las empresas en estudio manifiestan sus exigencias en este aspecto dentro de sus procesos de reclutamiento y selección de personal el cuadro No. 52 nos presenta los resultados obtenidos en este punto

Cuadro No. 52
Vásquez de Coronado. Nivel de escolaridad requerido por las
empresas del Cantón en estudio. Año 2005

Escolaridad	Nº de Empresas	%
Primaria	7	17.5%
Secundaria	28	70%
Universidad	1	2.5%
Indiferente	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

El nivel de escolaridad que mas solicitan las empresas a las personas interesadas en laborar en ellas es el nivel de educación media entendiéndose esta por secundaria completa lo que representa un 70% esto debido a que la mayoría de las empresas pertenecen a la microempresa o pequeña por lo que el personal que requieren contratar no necesita de grandes conocimientos y niveles de

escolaridad altos por cuanto las responsabilidades y funciones así lo determinan, sin embargo hay casos en que las empresas solicitan niveles muy bajos de escolaridad (17.5%) donde se requiere solamente de primaria completa es en este punto en donde las posibilidades para las mujeres del Cantón podrían aumentar, por cuanto la mayoría de estas presentan niveles de escolaridad bajos por las dificultades de acceso a la educación y sus funciones dentro del hogar.

Cabe mencionar, que si bien es cierto, la mayoría de las empresas no solicitan niveles altos, para el caso de puestos de decisión y de carácter administrativo un 2.5% de las empresas en estudio prefieren personas que cuenten con un grado académico universitario ya que por la naturaleza de las funciones se requiere de una mayor preparación.

Para un 10% de los encuestados el nivel de escolaridad les es indiferente indicando que el poder ejercer determinado puesto también depende de la experiencia y la aptitud de la persona hacia el trabajo por lo que no se da una regla para seleccionar personal de acuerdo con el grado de escolaridad obtenido.

Otro punto importante de conocer es la jornada laboral que ofrecen las empresas en estudio a las personas interesadas en obtener un empleo ya que la aceptación o rechazo depende en parte del grado de disponibilidad horaria lo cual se detalla en el cuadro que se presenta a continuación:

Cuadro No. 53
Vásquez de Coronado. Jornada requerida por
las empresas del Cantón en estudio. Año 2005

Jornada	Nº de Empresas	%
Completa	36	90%
Medio Tiempo	4	10%
Tres cuartos de tiempo	0	0%
Un cuarto de tiempo	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en el cuadro anterior el 90% de las empresas solicitan que las personas que opten por obtener un empleo estén dispuestos a laborar en jornada completa ya que son empresas que laboran en jornada continua y no les conviene tener personal que no cuente con la disponibilidad horaria adecuada a sus necesidades.

Solo un 10% de las empresas ofrecen empleos de medio tiempo lo cual se ajusta mas a las necesidades de algunas mujeres que por ser jefas de hogar y deben cuidar a sus niños prefieren buscar empleos que les permitan cumplir con sus roles de madres y amas de casa.

Las empresas en estudio no ofrecen las opciones de tres cuartos y un cuarto de tiempo, hecho que limita la participación de muchas mujeres que por sus responsabilidades familiares no pueden trabajar en jornadas de tiempo completo o medio tiempo.

Es por todo esto, que es necesario conocer el tipo de contratación que ofrecen las empresas encuestadas para determinar el grado de posibilidad de las mujeres del Cantón de incorporarse al mercado laboral local según lo muestra el cuadro siguiente:

Cuadro No. 54
Vásquez de Coronado. Tipo de contratación requerida por
las empresas del Cantón en estudio. Año 2005

Tipo de contratación	Nº de empresas	%
Permanente	37	78.7%
Ocasional	7	14.9%
Por contrato	0	0%
Interino	0	0%
Por horas	3	6.4%
Total	47	100%

Fuente: Elaboración Propia

*Nota: la respuesta incluye varias opciones.

El 78.7% de las empresas consultadas prefieren el tipo de contratación permanente lo que ofrece mayores posibilidades para las mujeres debido a que el trabajo permanente les brinda estabilidad económica y garantías tales como derecho a vacaciones, al pago de aguinaldo entre otros y las empresas se benefician de contar con personal que conoce y que cumple con sus expectativas y requerimientos.

Por otra parte, otro tipo de contratación que manejan las empresas del Cantón de Coronado es el contrato ocasional (14.9%) este es muy común en las empresas de servicios que contraten personal adicional para cubrir la mayor demanda de temporada y posteriormente vuelven al nivel de planilla común, contando con un número importante de opciones en caso de necesitar sustituir o

reemplazar personal ya que conocen la forma de trabajo y las aptitudes de estos empleados.

No menos importante es el caso de las contrataciones por horas las cuales representan un 6% lo que amplia las opciones laborales para muchas mujeres que tienen niños pequeños y deben de cuidar de ellos y sus familias por lo que les es imposible laborar en condiciones permanentes y la alternativa de trabajar por horas es la que les resulta mas cómoda para cumplir con su papel de amas de casa.

Otro aspecto importante a considerar dentro de este análisis es el relacionado con capacitaciones, es por eso que el cuadro siguiente presenta un desglose detallado de las áreas de capacitación que consideran las empresas en estudio se deben reforzar para que las personas interesadas en obtener un empleo en sus empresas tengan mayores posibilidades de incorporarse a estas como nuevos empleados:

Cuadro No. 55
Vásquez de Coronado. Áreas de capacitación requeridas por
las empresas del Cantón en estudio. Año 2005

Áreas clave de capacitación	Nº de Empresas	%
Atención al público (Ventas)	19	32.2%
Cursos de Manipulación de Alimentos	11	18.6%
Etiqueta-Protocolo	5	8.5%
Idioma	3	5.1%
Manejo de Paquetes de computo	7	11.9%
Mercadeo	11	18.6%
Belleza	3	5.1%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración Propia

*Nota: la respuesta incluye varias opciones.

Al consultar a las empresas sobre las áreas de capacitación en que se debería dar mayor énfasis el 32.2% indicaron que sería muy importante el capacitar a las personas en atención al público esto se explica por el hecho de que la mayoría de las empresas pertenecen al sector servicios donde este punto es sumamente relevante para aumentar las ganancias de la empresa por que un cliente satisfecho es un cliente potencial a futuro, presentándose grandes posibilidades que regrese por que le gusto el servicio recibido.

Otro aspecto a considerar al planificar capacitaciones debería ser los cursos de manipulación de alimentos (18.6%) esto enfocado a las empresas que se dedican a la venta y distribución de comidas por cuanto las personas que laboren en empresas de este tipo deben de conocer dicha temática para evitar contaminaciones o malos manejos de los mismos.

Para el caso de restaurantes y sodas un área relevante para ofrecer capacitaciones es la etiqueta y el protocolo representando un 8.5% debido a que estos conocimientos les permitirán a los empleados brindar un mejor servicio y manejar eventos especiales que se lleven a cabo en sus lugares de trabajo.

Otro factor que cobra gran relevancia hoy en día es el idioma sobre todo por la gran cantidad de personas extranjeras que viven o visitan nuestro país, por esta razón el 5.1% solicita que se capacite en esta área para que los empleados puedan atender a estas personas sin ningún problema y a su vez dar un servicio de calidad.

En una época en la que la tecnología cumple un papel importante en el desarrollo de gran parte de las actividades del quehacer cotidiano de una empresa el manejo de paquetes de computo es un factor que incide en demasía en la decisión de rechazar o aceptar una oferta de trabajo puesto que este tipo de conocimientos ofrece un valor agregado a la empresa que desea contratar y a la

solicitud del interesado, es por eso que un 11.9% del total de las empresas consultadas recalcan la importancia de capacitar en dicha área.

Además un número importante de empresas (18.6%) destaca la importancia de capacitar al personal en el área de mercadeo con el objetivo de mejorar las utilidades y la productividad. Por otra parte el 5.1% de las empresas consideran que se debe de capacitar en el área de belleza, esto en el caso de las empresas dedicadas a brindar este tipo de servicio.

Al considerar la importancia de brindar capacitaciones al personal se debe pensar en las instituciones mas aptas para brindar dichas capacitaciones es por eso que se desarrolla el siguiente cuadro que se detalla a continuación:

Cuadro No. 56
Vásquez de Coronado. Distribución de las empresas del Cantón en estudio, en función de su preferencia con respecto a las instituciones facilitadoras de capacitación.

Instituciones facilitadoras de capacitación	Nº de Empresas	%
INA	28	60.9%
Universidades	4	8.7%
Colegios Universitarios	1	2.2%
Otros	8	17.3%
Indiferente	5	10.9%
Total	46	100%

Fuente: Elaboración Propia

*Nota: la respuesta incluye varias opciones.

Las empresas en estudio prefieren que la institución que brinde las capacitaciones a los empleados sea el Instituto Nacional de Aprendizaje con un 60.9% por cuanto argumentan que es una institución muy reconocida y que ofrece

programas accesibles, completos y de gran calidad, además, es una institución con amplia experiencia en el campo y ofrece variedad de cursos y capacitaciones.

Otro grupo importante de empresas consideran que las Universidades también cuentan con experiencia reconocida para brindar este tipo de capacitaciones, además, de contar con la infraestructura y capital humano necesarios para el desarrollo adecuado de estos cursos, representando un 8.7% del total de empresas encuestadas.

El 2.2% define a los Colegios Universitarios como las instituciones mas adecuadas para brindar este tipo de capacitaciones en razón de ser instituciones especializadas en cursos de corta duración y enfocados a materias específicas.

Con un 17.3% se presenta la opción otros entendiéndose esta por empresas privadas especializadas que según las empresas encuestadas presentan programas de capacitación que se ajustan más a sus necesidades y estos son de corta duración y más efectivos.

Para un 10.9% de las empresas en estudio les es indiferente quien brinde los programas de capacitación siempre y cuando estos sean de calidad, completos y enfocados a las características propias del negocio.

Al concluir este análisis se pueden determinar los principales requerimientos de las empresas en cuanto a selección y reclutamiento de personal lo que permite compatibilizar estos resultados con los obtenidos en el capítulo anterior sobre las condiciones laborales y de formación de las mujeres del Cantón con el objetivo de definir las áreas de capacitación en donde se debe ahondar para mejorar las posibilidades de ellas de incorporarse con éxito al mercado laboral local.

CAPITULO VI

ANALISIS COMPARATIVO DE LAS CARACTERISTICAS LABORALES DE LAS MUJERES Y LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS DEL CANTON VASQUEZ DE CORONADO

Producto del análisis de los resultados obtenidos en los capítulos anteriores se requiere desarrollar el presente capítulo en el cual se pretende comparar la información suministrada tanto por las empresas como de las mujeres entrevistadas, para establecer las áreas más débiles donde deben reforzar sus conocimientos técnico-profesionales mediante capacitación específica, con el objetivo de prepararlas para que respondan a las exigencias planteadas por las empresas ubicadas en el Cantón de Vásquez de Coronado para ser consideradas en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Es por lo expuesto anteriormente, que a continuación se presenta el análisis de las principales variables establecidas para realizar el estudio comparativo.

6.1 Requerimientos generales

Una de las primeras variables consideradas por las empresas en estudio para iniciar el proceso de reclutamiento y selección de personal son los datos generales de los participantes, entre los cuales se destacan los siguientes:

6.1.1 Edad Requerida

Producto de la gran cantidad de oferta en el mercado laboral, la edad se ha convertido en un aspecto muy analizado por parte de los patronos en el momento de seleccionar los perfiles correspondientes a cada área laboral, dentro de este aspecto existen factores que determinan el establecimiento de edades mínimas y máximas en los procesos de selección de personal entre los que se encuentran: disponibilidad, accesibilidad, compromiso, productividad y eficiencia.

En cuanto a la edad mínima requerida la mayoría de empresas solicitan que sean mayores de edad para cumplir con lo que establece la legislación vigente lo que coincide con los datos presentados por las mujeres ya que solo un 19.8% son menores de 25 años, por otra parte, debido a la naturaleza de las empresas del Cantón la edad máxima no esta bien definida ya que para un alto porcentaje de ellas (70%) existen otros factores mas importantes al momento de seleccionar personal entre los que destacan la actitud, responsabilidad, honradez y deseos de trabajar, por lo que para la totalidad de las mujeres encuestadas esta no es una limitante para participar en los procesos de reclutamiento, ya que un gran porcentaje de ellas presentan edades menores a 40 años. Sin embargo, no se puede obviar el hecho de que las personas con edad avanzada están teniendo mayores dificultades para encontrar empleo, por cuanto las empresas prefieren contratar personal joven que les ofrezca un mayor lapso laboral productivo convirtiéndose en una ventaja comparativa en el mercado laboral.

Así podemos concluir como en su gran mayoría y tomando en consideración las respuestas de las empresas del cantón, las mujeres en estudio están en posibilidades de formar parte de los procesos de reclutamiento y selección, ya que cumplen con este requisito.

6.1.2 Género/ sexo

El género del oferente es una variable importante de analizar, debido a que en algunos casos incide sobre la decisión final para seleccionar personal, aunque según los principios de igualdad y equidad no debería presentarse esta situación, sin embargo, en los últimos años con las políticas de igualdad la mujer ha logrado tener mas acceso al mercado laboral.

Consultando a las empresas con respecto a cual es su preferencia de género a la hora de contratar personal, se observo que para el 70% de las mismas les es indiferente el género de la persona que desea ocupar un puesto de trabajo en sus empresas siempre y cuando cumplan con los requisitos y

expectativas definidas para el cargo, un pequeño porcentaje respondió que únicamente contratarían mujeres y solamente el 25% se inclinaron por el género masculino esto lo explican por el tipo de tareas que tendrían que ejecutar (físicas), lo que no justifica el estereotipo. Sin embargo, estos resultados son alentadores porque prácticamente $\frac{3}{4}$ partes de la totalidad de las empresas están dispuestas a ofrecer la oportunidad a las mujeres de participar en un proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones. Este resultado genera esperanzas para las mujeres del cantón en estudio, debido a que aumentan sus posibilidades de ser seleccionadas y de mejorar sus condiciones de vida y la de sus familias.

6.1.3 Lugar de Residencia

La cercanía al lugar de trabajo se ha convertido en un aspecto relevante para los (as) trabajadores (as), esto debido al poco desplazamiento que tendrían que realizar para llegar a su lugar de trabajo, lo que implica una reducción en sus gastos y para las empresas garantiza una mayor disponibilidad del personal.

Con respecto a la disponibilidad de las empresas del cantón por llenar sus plazas vacantes o futuras con personal oriundo y/o que habiten en el cantón, se obtuvo que el 83% considera favorable contratar personal del cantón en estudio, por otra parte el resto de ellas indicaron que no es necesario o les es indiferente el lugar de residencia de las personas interesadas en obtener un empleo. Con esto se nota la factibilidad por parte de las empresas de brindar oportunidades laborales a las mujeres del cantón en estudio lo que les brinda mayores opciones de empleo.

6.1.4 Experiencia Laboral

Con respecto a la experiencia solicitada por las empresas en estudio, el 68% de las mismas requieren personal preferiblemente con experiencia acorde con la actividad económica a la que se dedica la empresa, para así evitar los altos costos que generan los procesos de inducción de personal y solamente el 32% restante indicó que no exigen experiencia alguna para poder ser elegido, por cuanto indican que la experiencia la pueden adquirir y que incluso para ellas es preferible capacitarlos y moldearlos a su forma de trabajo.

En cuanto a las empresas que respondieron afirmativamente a la consulta de requerir personal con experiencia el 38% indicó que la experiencia debía ser mayor a un año, mientras que un aproximado al 20% indicó que podría ser inferior al año, con lo que se puede concluir que los años de experiencia no son tan indispensables y relevantes para tener opciones de ocupar un puesto en determinada empresa, esto se señala principalmente por la falta de experiencia de algunas mujeres del cantón en estudio debido a que muchas de ellas buscan trabajo por primera vez, dada la imposibilidad de satisfacer actualmente sus necesidades básicas.

Por otra parte, un 44% de ellas indicaron tener experiencia en un rango de 1 a 10 años en algún puesto de trabajo los cuales se desglosan a continuación: 1 a 3 años un 61.4%, de 4 a 6 años un 22.7%, de 7 a 9 años un 11.4% y de 10 años en adelante un 4.5%. Cabe resaltar como un 40% de las mujeres indicaron tener experiencia en la confección de manualidades y en la atención al cliente, el 8.7% indico tener experiencia en el manejo de paquetes de computo y el 5.6% de las mismas manejan un segundo idioma con lo cual estarían cumpliendo las expectativas empresariales.

6.1.5 Preparación académica

Uno de los aspectos más considerados para reclutar personal por parte de las empresas es la preparación académica con que cuentan los aspirantes a un puesto, esto con el fin de definir cual representa la persona idónea de acuerdo con las condiciones que haya establecido la empresa.

Tal como se pudo observar en los capítulos anteriores, dada la naturaleza de las empresas, al ser micro y pequeña empresa en su gran mayoría, no presentan grandes exigencias en cuanto a preparación académica, donde el 70% de las empresas entrevistadas solicitan que las mujeres cuenten con estudios a nivel de secundaria, esto representa una ventaja para el estudio realizado, ya que el 25% de las mujeres que fueron entrevistadas cuentan con estudios de secundaria completa y el 31% han realizado estudios en secundaria pero no tuvieron la oportunidad de completarlos, lo que significa que prácticamente el 50% de las mujeres tienen grandes posibilidades de ser contempladas por las empresas consultadas para sus procesos de reclutamiento y selección. Es importante tomar en cuenta que el 14% de las mujeres entrevistadas han tenido la oportunidad de realizar estudios a nivel universitario lo que les permite ampliar sus posibilidades de incorporarse al mercado laboral local.

6.1.6 Conocimientos y habilidades

Los cursos y habilidades son aspectos importantes que le dan un valor agregado al currículum de una persona, de aquí la importancia de adquirir algún tipo de preparación que permita aumentar las posibilidades de ser considerado por el empleador.

Con base en lo anterior se procedió, por medio del estudio realizado, a conocer la situación de las mujeres del cantón en cuanto a los conocimientos adicionales que poseen, del cual se pudo concluir que el 46.8% de las mismas no

han podido acceder a cursos que les permita ampliar sus conocimientos, esto representa una muestra de las mayores necesidades en materia de capacitación que presenta la población femenina del cantón, ya que el 40% de las empresas manifestaron un gran interés por reclutar personal que cuente con conocimientos adicionales en computación y un 28% buscan personas con habilidades en el manejo de equipo de oficina.

Por otra parte, en cuanto a las habilidades se refiere, existe un poco más de compatibilidad entre ambas partes, ya que uno de los aspectos más valorados por las empresas entrevistadas es el de las actitudes personales con un 48%, prácticamente en el área de atención al cliente, en cuanto a las mujeres en estudio el 19.8% cuenta con experiencia en esta materia, siendo uno de los rubros más altos del total de habilidades que fueron contempladas; lo anterior muestra que a pesar de que aún existe una brecha significativa entre los dos actores del mercado, las mujeres del cantón pueden responder en alguna medida a las expectativas de las empresas en estudio.

6.1.7 Condiciones Laborales

Las condiciones y expectativas laborales incluyen las pautas referentes al tipo de contratación y jornada laboral exigido por las empresas y preferido por las mujeres entrevistadas, siendo la contratación permanente y una jornada laboral ordinaria, como las principales indicadas tanto por las empresas como por las mujeres. Lo anterior, se debe a la estabilidad y seguridad económica que ello significa para las mujeres, y en el caso de las empresas el no tener que invertir dinero y tiempo constantemente en cursos de capacitación.

Además, dentro de las condiciones de contratación se señalaron la contratación ocasional y por horas, en segundo y tercer lugar respectivamente, sin embargo presentan una diferencia abismal en comparación con la contratación de carácter permanente debido a la inseguridad e inestabilidad laboral que estas producen tanto para el empleado como para la empresa.

6.1.8 Necesidades de Capacitación

El sector comercial del Cantón de Vásquez de Coronado esta conformado básicamente por negocios que se encuentran en el rango de Micro y pequeña empresa. Considerando estas características es que los propietarios de los diferentes negocios entrevistados han definido como áreas primordiales para el desarrollo de su empresa y en las cuales es esencial capacitar tanto a sus actuales como futuros empleados (as) las siguientes:

- Atención al público.
- Manipulación de alimentos.
- Mercadeo.
- Manejo de paquetes de cómputo.

Para la ejecución de diversos programas de capacitación que sean compatibles con las áreas señaladas anteriormente, se requiere de una completa disponibilidad por parte de los oferentes de empleo, lo cual no representa un problema en el Cantón de Vásquez de Coronado, dado que el 96% de las mujeres entrevistadas están anuentes a recibir la capacitación necesaria para desempeñarse eficientemente en un puesto que les permita lograr un grado idóneo de empleabilidad y les facilite la obtención o permanencia en un empleo.

Esta disponibilidad de las mujeres a recibir capacitación, se debe al hecho de que el 46.8% no cuentan con ningún tipo de preparación en un área específica, y aquellas que presentan algún nivel de capacitación es en áreas tales como estética, corte y confección, manualidades, entre otros, que no cumplen con las exigencias de las empresas. Por el contrario las mujeres en estudio presentan bajos índices en aquellas áreas que las empresas señalaron como prioritarias.

Asimismo, de acuerdo con los resultados del estudio se identificó al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) como una de las principales instituciones en

materia de capacitación, por las facilidades que brinda en cuanto a accesibilidad económica, duración de los cursos y reconocimiento a nivel educativo.

El INA brinda diversos modos de formación entre los cuales se aplican al tipo de oferta y demanda del cantón los siguientes:

1. **Formación Inicial:** consiste en una capacitación dirigida a jóvenes y adultos sin ningún tipo de conocimiento ni experiencia en un área determinada
2. **Formación Complementaria:** va dirigido a trabajadores (as) activas o desocupadas a quienes se complementa su capacitación en áreas específicas, se actualizan sus conocimientos y destrezas o perfeccionan su formación básica. En este modo de formación se requiere del conocimiento previo y experiencia en el área de estudio, y se encuentran los programas de reconversión profesional y especialización.
3. **Acciones Formativas;** se brindan dependiendo de las necesidades y demandas de la población o del sector productivo.

A partir de las diversas variables analizadas anteriormente se definirá cuáles son las áreas donde se deben orientar los cursos de capacitación que le permitirá a las mujeres del cantón acceder con mayor facilidad al mercado laboral y de igual forma adquirir mayor empleabilidad.

Cuadro No. 57**CUADRO COMPARATIVO EMPRESAS - MUJERES**

VARIABLE	EMPRESAS	MUJERES
Edad requerida	<ul style="list-style-type: none">• El personal por contratar debe tener como mínimo 18 años de edad de acuerdo con las condiciones de reclutamiento• El 70% de las empresas no indica una edad máxima para la contratación de personal.	<ul style="list-style-type: none">• La totalidad de las mujeres entrevistadas cuentan con la mayoría de edad requerida• El 68.4% de las mujeres se encuentra entre los 25 y los 40 años de edad• Solamente el 11.8% de las mujeres son mayores de 41 años.
Sexo	<ul style="list-style-type: none">• El 31% de las empresas están orientadas a la contratación de personal masculino• El 21.4% de las empresas consideran la contratación de personal femenino• Para el 47.6% de las empresas les es indiferente el sexo de la persona a contratar.	<ul style="list-style-type: none">• Existe gran disposición por parte de las mujeres para incorporarse al mercado laboral
Lugar de residencia	<ul style="list-style-type: none">• El 82.5% de las empresas están anuentes a contratar personal que sea oriundo del cantón.	<ul style="list-style-type: none">• Las mujeres consideran como un aspecto positivo la posibilidad de trabajar dentro del mismo cantón donde residen, por cuanto podría significar un ahorro de costos por traslado así como mayor facilidad en la atención de las labores del hogar.

<p>Experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 68% de las empresas prefieren que las mujeres cuenten con experiencia acorde con la actividad comercial a la que se dedica la empresa y el restante 32% indican que no es necesario que las mujeres cuenten con experiencia, por el contrario, están dispuestas a establecer procesos de inducción para el personal. • En cuanto a las empresas que solicitan experiencia, un 37.5% indicó que esta debe ser superior a un año. • Un 32.5% de las empresas indicó que no exige un tiempo de experiencia específico. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 44% de las mujeres indicaron tener experiencia laboral. • De las mujeres que indicaron tener experiencia, se determinaron los siguientes rangos según los años laborados: <ul style="list-style-type: none"> ▪ De 1 a 3 años un 61.4%. ▪ De 4 a 6 años un 22.7%. ▪ De 7 a 9 años un 11.4%. ▪ De 10 años en adelante un 4.5% • Un 56% indicaron no tener experiencia laboral
<p>Preparación académica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 70% de las empresas solicitan que las mujeres cuenten con estudios a nivel de secundaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 25% de las mujeres cuentan con estudios de secundaria completa y el 31% han realizado estudios de secundaria pero no han tenido la oportunidad de concluirlos.
<p>Conocimientos y habilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 40% de las empresas manifestaron un gran interés por reclutar personal que cuente con conocimientos adicionales en computación • Un 28% de empresas buscan personas con 	<ul style="list-style-type: none"> • El 46.8% de las mujeres no han podido acceder a cursos que les permita ampliar sus conocimientos • Manualidades y la atención al público son

	<p>habilidades en el manejo de equipo de oficina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 48% de las empresas esperan que el personal por contratar cuenten con actitudes personales tales como: relaciones personales, puntualidad y responsabilidad. • Un 34.5% de las empresas consideran importante que las oferentes cuenten con conocimientos técnicos • Solamente el 5.2% de las empresas indican que los interesados en ser reclutados deben contar con conocimientos especiales de acuerdo al tipo de bien o servicio que ofrezcan. 	<p>las principales habilidades con que cuentan las mujeres, ambas con un 19.8%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las habilidades en corte y confección fue una de las opciones mas contempladas por las mujeres entrevistadas con un 13.5% • El manejo de paquetes de computo fue una de las habilidades menos indicada con un 8.7% del total de mujeres entrevistadas.
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • El 78.7% de las empresas consultadas prefieren el tipo de contratación permanente. • Con respecto a las jornadas de trabajo el 90% de las empresas prefieren la contratación de personal para jornada completa y el restante 10% indican que existe la posibilidad de contratar personal para plazas que requieran una jornada laboral de medio tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 83.8% de las encuestadas prefieren obtener un empleo de carácter permanente. • El 66.7% de las mujeres están dispuestas a laborar bajo una jornada laboral completa. • La jornada laboral de medio tiempo fue indicada por el 23.4% de las mujeres entrevistadas.
Necesidades de	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas entrevistadas indicaron que el 	<ul style="list-style-type: none"> • El 46.8% de las encuestadas no cuentan

<p>Capacitación</p>	<p>personal a contratar debe estar capacitado en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención al público (32.2%). ▪ Manipulación de alimentos (18.6%). ▪ Manejo de equipos de cómputo (11.9%). 	<p>con ningún tipo de preparación en un área específica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 53.2% restante cuenta con preparación en diversas áreas como lo es belleza, corte y confección, cómputo, mecanografía y contabilidad entre otros.
---------------------	--	---

CAPITULO VII

DISEÑO DEL SISTEMA DE INFORMACION E INTERMEDIACION DE EMPLEO

Con el objetivo de proporcionarle a la Oficina Municipal de la Mujer de Vásquez de Coronado una herramienta efectiva para lograr la interacción adecuada de la oferta y demanda laboral en el Cantón es que se desarrolla el presente capítulo. En el cual se presenta el Diseño del Sistema de Información e Intermediación de empleo ,se definen y explican los componentes del mismo.

Además se incorporan las experiencias de las Municipalidades de Belén y Escazú pioneras en esta materia como parámetros de evaluación.

Antecedentes

En el marco de la Política Nacional de Empleo se deben considerar una serie de aspectos para determinar la factibilidad de implementar un sistema de información e intermediación de empleo dentro de estos se encuentran los siguientes:

- Realizar un diagnóstico del nivel de desarrollo del Cantón para determinar si existen las condiciones necesarias para la generación de empleos.
- Solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Dirección Nacional de Empleo el estudio de factibilidad para el sistema.
- Contar con la aprobación del Ministerio para iniciar con el desarrollo del Sistema.
- Establecer Convenio con el Ministerio de Trabajo para regularse por sus directrices y evitar el cierre del programa de empleo.

7. Componentes del Sistema de Información e Intermediación de Empleo

7.1 Pasos Previos

Para el desarrollo de un sistema de información e intermediación de empleo se hace necesario realizar previamente una serie de actividades de promoción y divulgación con el objetivo de dar a conocer a los usuarios de este, los servicios que se ofrecen para fomentar su adecuada utilización.

Entre las mas importantes destacan la realización de entrevistas y visitas a las empresas del cantón con el objetivo de estimular la participación activa de estas en el desarrollo del sistema, así como fomentar la utilización de este instrumento como parte de los procesos de selección y reclutamiento de personal tomando en cuenta la reducción de costos que implica el uso de los servicios del sistema.

Por otra parte, se debe realizar una campaña de divulgación hacia la ciudadanía en especial a las mujeres del cantón por parte de la OFIM donde se destaquen los servicios que ofrece el sistema en cuanto a la bolsa de empleo, capacitación y desarrollo de programas productivos para el impulso de la pequeña y mediana empresa; como parte de la campaña se deben elaborar carteles y volantes informativos que se distribuyan en los principales puntos estratégicos del Cantón, además de realizar ferias informativas donde participen los principales actores del sistema como por ejemplo empresarios, instituciones capacitadoras y de formación, grupos organizados entre otros.

Además, resulta de vital importancia dentro de esta fase de promoción el incluir dentro de la página web de la Municipalidad información acerca del sistema y los beneficios de su utilización, por parte tanto de la oferta como demanda laboral del Cantón.

7.2 Insumos

Los insumos o entradas de un sistema como lo señala Idalberto Chiavenato (1989) "... es aquello que el sistema importa de su mundo exterior. La entrada puede ser constituido de uno o más de los siguientes ingredientes: información, energía y materiales.

Información: (...) la información proporciona orientación, instrucción y conocimiento permitiendo planear y programar el comportamiento o funcionamiento del sistema.

Energía: se utiliza para mover y dinamizar el sistema haciéndolo funcionar.

Materiales: son los recursos a ser utilizados por el sistema como medios para producir las salidas (productos o servicios). Los materiales son llamados operacionales cuando son utilizados para transformar o convertir otros recursos (por ej. Maquinas, equipos, instalaciones, herramientas, instrucciones, utensilios) y son llamados productivo (o materias primas) cuando se transforman o convierten en salidas (esto es, en productos o servicios)." (pág. 534).

De acuerdo con lo anterior, los insumos del sistema pueden ser recursos materiales, recursos humanos o información por lo que la identificación adecuada de estos es fundamental para el buen funcionamiento del mismo. Constituyen las materias primas para el sistema de intermediación, por lo que se debe iniciar definiendo el perfil de los oferentes para conocer sus características laborales y conocimientos y con base a esta información poder determinar en que áreas del mercado laboral se pueden desarrollar. Para tener acceso a esta información se debe diseñar un formulario que contenga los principales datos de las oferentes como por ejemplo: datos personales, conocimientos, experiencia, escolaridad entre otros.

Así mismo, se debe realizar una clasificación de los demandantes entendiéndose esta como la identificación de las áreas a las que se dedican y sus requerimientos laborales en concordancia con la actividad que realizan.

Además debe contarse con una base de datos que contenga información sobre los cursos de capacitación disponibles clasificados según las instituciones que los brindan. Previamente deben establecerse convenios con las instituciones facilitadoras de dichos cursos para contar con el apoyo de estas en el momento que se presente una necesidad de capacitación. Otro aspecto importante es el de brindar servicios de capacitación para el trabajo (sociolaboral) la cual "Consiste en un servicio de enlace con instituciones públicas dedicadas a la formación de personas para el trabajo." (www.belen.go.cr) con el objetivo de mejorar su desempeño en procesos de selección de personal.

7.3 Proceso

Los procesos son definidos por Idalberto Chiavenato (1989) "Es el fenómeno que produce cambios, es el mecanismo de conversión de las entradas en salidas o resultados. El procesador caracteriza la acción de los sistemas y se define por la totalidad de los elementos (tanto elementos como relaciones) empeñados en la producción de un resultado." (pág. 579).

Con base en lo anterior, el proceso de intermediación de empleo inicia cuando se cuenta con la información básica para el establecimiento del sistema, a partir de ello se debe mantener una comunicación constante con las empresas participantes para verificar la existencia de plazas disponibles que permitan iniciar el proceso de intermediación.

Según las características de estas plazas se procederá a identificar cuales son las personas idóneas para ocuparlas, esto implica decidir si las personas cumplen con el perfil del puesto requerido y enviarlas a las empresas, o si por el contrario, requieren capacitarse para adecuarse a las mismas.

7.4 Salidas

El elemento final que conforma el proceso lo constituyen las salidas, las cuales según Idalberto Chiavenato (1989) "Es el resultado final de la operación o procesamiento de un sistema. Todo sistema produce una o varias salidas. A través de la salida, el sistema exporta el resultado de sus operaciones, hacia su medio ambiente." (pág. 534).

En el caso del sistema de intermediación de empleo, a partir del análisis realizado en el proceso, las salidas consisten en remitir a las personas que resultaron idóneas para que se dirijan a las empresas demandantes, facilitándoles la información necesaria para un desenvolvimiento adecuado en el proceso de reclutamiento.

Es importante que el encargado del sistema mantenga un monitoreo sobre la gestión realizada, de manera que permita conocer los resultados de dicha gestión para que esto sirva como retroalimentación en pro de mejorar posibles deficiencias en el funcionamiento del sistema.

Por otra parte, en caso de que los oferentes requieran mayores conocimientos o habilidades para acceder a las plazas disponibles, se realizará una consulta en la base de datos sobre las ofertas de capacitación existentes para identificar cual es el módulo de acción formativa adecuado para darlo a conocer a los oferentes.

Posterior a la capacitación el encargado del sistema deberá actualizar los datos del oferente con el fin de ampliar las posibilidades de que sea contemplado en futuras plazas vacantes.

Este sistema permite construir una relación efectiva entre los oferentes y los demandantes de empleo, así como entre los facilitadores de capacitación y quienes requieren formarse, de manera que se de un equilibrio entre los

conocimientos y habilidades de los que buscan empleo y las condiciones que solicitan los empleadores.

7.5 Recursos necesarios para implantar e implementar el Sistema

Con el propósito de que el sistema funcione adecuadamente se debe de contar con una serie de recursos que faciliten su implantación e implementación del sistema, que implica realizar una comunicación oportuna tanto interna como externamente así como el manejo óptimo de la información disponible.

Estos recursos se detallan a continuación:

- **Recurso humano**

Se debe contar con una persona dinámica y calificada que se encargue del levantamiento de perfiles de los oferentes, y de mantener el contacto con las empresas del cantón participantes en el sistema. De igual forma debe establecer un vínculo con las instituciones facilitadoras de módulos formativos para el establecimiento de los cursos de capacitación, así como aquellas que mantienen alguna relación con el sistema de intermediación de Empleo tales como el Ministerio de trabajo, INAMU entre otras.

- **Recursos materiales**

Para el adecuado funcionamiento del sistema se hace necesario contar con equipo de cómputo que permita facilitar el manejo oportuno de la información, esto implica el establecimiento de redes de comunicación tanto con las instituciones pertinentes como con las empresas participantes del sistema. Por otra parte es importante contar con el mobiliario y equipo de oficina que proporciona las condiciones adecuadas para el mejor desempeño de las labores.

- **Recursos financieros**

Un aspecto que permite que el sistema se desarrolle adecuadamente es el respaldo económico que se le brinde a la oficina encargada de velar por el

buen funcionamiento del mismo, de aquí que es importante que se cuente con presupuesto necesario para apoyar la implantación e implementación del sistema de intermediación de empleo.

7.6 Instituciones facilitadoras de los cursos de formación

El elemento formativo es un aspecto sumamente relevante para el Sistema puesto que permitirá a los oferentes ampliar sus conocimientos y capacidades así como las posibilidades de ser competitivos en un mercado laboral cambiante esto por cuanto los cursos de capacitación proporcionan mayor empleabilidad a sus participantes.

Entre las instituciones formadoras que brindan diversos cursos de capacitación se encuentran las siguientes:

7.6.1 Instituto Nacional de Aprendizaje

Tal como se establece en el documento “Formación Profesional y Capacitación para Jóvenes en Costa Rica” los objetivos del INA en materia de formación profesional y capacitación son:

- Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes.
- Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional en todas sus modalidades, o convenir en su ejecución con otros entes públicos o privados tanto para futuros trabajadores y trabajadores por cuenta propia, como para personas empleadas, subempleadas o desempleadas, así como promover la constitución de empresas.
- Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de los grupos de población de menores recursos.

Siendo la institución con mayor reconocimiento en materia de cursos de formación, es importante realizar un desglose de las áreas hacia las que se dirige la acción formativa del INA a saber:

- Núcleo Sector Comercio y Servicios
- Núcleo Industria Alimentaria
- Núcleo Agropecuario
- Núcleo Industrial Textil
- Núcleo Procesos Artesanales
- Núcleo Sector Eléctrico
- Núcleo Tecnología de Materiales
- Núcleo Turismo

7.6.2 Institutos Profesionales de Educación Comunitaria

Estos institutos, de acuerdo con lo que se establece en el documento mencionado anteriormente, “ofrecen educación integral a la población adulta, atendiendo sus necesidades e intereses, brinda así una oportunidad educativa con diversas ofertas, de manera que se atienden personas de ambos sexos desde los 14 años hasta los noventa”.

De aquí que tienen una serie de objetivos en materia de educación los cuales se citan a continuación:

1. El desarrollo cultural, profesional y la convivencia de los participantes, mediante la promoción, coordinación, ejecución y seguimiento sistemático de procesos organizados de educación de adultos, logrando integrar procesos formales, no formales y mixtos, para el aprendizaje y la formación de adultos para el mundo del trabajo, con una orientación profesional y comunitaria.
2. Integrar en armonía los procesos educativos del saber, el trabajo y la convivencia.
3. Dignificar a la mujer y fortalecer la familia.

4. Mejorar la calidad y consistencia de los instrumentos de trabajo del IPEC, a partir de la investigación y metodología participativa.
5. Operativizar las carreras cortas a nivel parauniversitario mediante el desarrollo de planes y programas, que respondan a los intereses de los adultos, la comunidad y las necesidades reales del país.

Por otra parte es importante conocer el desglose de los cursos de que disponen estos institutos, dichos cursos son los siguientes:

- Capacitación Profesional para Hogar
- Educación Técnica y Formación Profesional
- Contabilidad
- Secretariado
- Computación
- Educación Académica, Abierta Alfabetización, III ciclo, IV ciclo.
- Bachillerato por Madurez.
- Programa para jóvenes con discapacidad, III y IV ciclo.
- Cursos libres.

Como parte de los insumos se deben establecer bases de datos con información de los principales facilitadores de cursos de capacitación y de los cursos que ofrecen estableciendo los contenidos, requisitos y objetivos de los mismos.

7.7 Pasos para el establecimiento de un Sistema de Intermediación de Empleo en la Municipalidad del cantón de Vásquez de Coronado

Con el fin de proporcionarle a la Encargada de la Oficina Municipal de la Mujer del Cantón de Vásquez de Coronado una guía para el establecimiento y adecuado funcionamiento del Sistema de Intermediación de Empleo se definieron los principales pasos a seguir los cuales se detallan a continuación:

1. Realizar un diagnóstico del mercado laboral para ver si se está generando fuentes de empleo, así como recopilar toda la información necesaria para presentar en el Ministerio de Trabajo, trámite que se debe realizar ante la funcionaria Marta Hernández (Coordinadora de la Bolsa De Empleo a Nivel Municipal), en caso de que el cantón no sea generador de empleo se busca la posibilidad de realizar un trabajo conjunto con los cantones más cercanos que tengan una mayor generación de empleo.
2. Buscar la autorización del Ministerio de Trabajo mediante un convenio que certifique su debido funcionamiento
3. Equipar a la oficina encargada de implementar el sistema del recurso técnico, humano y financiero necesario para el adecuado desarrollo de sus funciones.
4. Realizar una promoción y divulgación que permita a los usuarios del sistema conocer y participar del servicio de intermediación de empleo.
5. Establecer contacto con las empresas interesadas en participar en el sistema para que pueden facilitar la generación de plazas vacantes.
6. Promover la recopilación de ofertas de servicios por parte de las personas interesadas en participar del sistema mediante la obtención del perfil de la persona a través de un formulario que será debidamente llenado por el interesado.
7. Desarrollar una base de datos que le permita a la Licenciada Carmen Nidia Campos Vargas, encargada de OFIM en Coronado, un manejo adecuado de la información de manera que la intermediación se realice en forma eficiente y oportuna.
8. Realizar convenios con Instituciones formadoras, tales como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Instituto Profesional en Educación Comunitaria (IPEC) que permitan al administrador del sistema conocer los cursos de capacitación que contribuyan a aumentar la empleabilidad de la persona y a la vez obtener un mejor resultado en la intermediación.

9. Mantener comunicación constante con las empresas participantes del sistema con el fin de verificar la existencia de plazas vacantes que permitan iniciar el proceso de intermediación.
10. Identificar a las personas idóneas para participar en el proceso de reclutamiento y selección de la o las empresas que cuentan con plazas disponibles.
11. En caso de que las personas interesadas no cumplan con los requisitos necesarios para participar en el proceso se realiza una consulta en la base de datos con el fin de identificar los cursos de capacitación disponibles y remitir a dichas personas al curso respectivo.
12. Realizar un monitoreo de la gestión realizada con el fin de conocer los resultados de la misma y así identificar posibles deficiencias en el funcionamiento del sistema.

7.8 Experiencia de la Municipalidad de Belén

7.8.1 Bolsa de Empleo

Es un programa que pertenece a la Unidad de Desarrollo Humano, cuya razón es el mejoramiento humano integral de la comunidad belemita.

Con el propósito de ayudar a buscar solución al problema del desempleo, los belemitas cuentan con una Bolsa de Empleo, producto de un proceso de descentralización y modernización municipal desarrollado por la Municipalidad de Belén.

A raíz de una necesidad social y de la falta de empleo, el municipio belemita, en convenio con el Ministerio de Trabajo, ha brindado a la comunidad el programa de la Bolsa de Empleo.

Objetivo General

Contribuir al desarrollo local del cantón de Belén, fomentando las oportunidades de trabajo, capacitación y apoyo a la creación y desarrollo de procesos productivos en la comunidad.

Objetivos Específicos

- Brindar un servicio a las personas desempleadas y subempleadas, que les permita tener acceso a más oportunidades de trabajo, a través del enlace con empresas del cantón y lugares circunvecinos.
- Propiciar espacios de capacitación sociolaboral y técnica para la población desempleada y subempleada, mediante la coordinación de programas interinstitucionales dedicados a la formación para el trabajo.
- Promover la creación de micro, pequeñas y medianas empresas que procuren mayores oportunidades de empleo y propiciar la relación comercial entre los productores de bienes y servicios de la comunidad y las empresas más grandes de la zona.

Qué servicios ofrece:

1. Intermediación de empleo.
2. Coordinación de capacitaciones sociolaborales.
3. Coordinación y promoción de capacitación y asesoría técnica de micro y pequeñas empresas ubicada en el cantón de Belén.

Descripción de los servicios:

1. Intermediación de Empleo

Es un servicio gratuito que brinda la Bolsa de Empleo de la Municipalidad de Belén, a través del cual promueve y facilita la vinculación laboral entre empresarios y personas que se han presentado a ofrecer sus servicios laborales.

Básicamente el servicio consiste en atender los requerimientos de personal de las empresas que se comunican con la Bolsa de Empleo; luego, se envían los datos de las personas inscritas que cumplen con las necesidades solicitadas. A partir de ese momento, la empresa que requirió la información es quien decide cuando hacer las entrevistas y la contratación.

¿Quiénes utilizan este servicio?

- Oferentes: Personas desempleadas y subempleadas vecinos del Cantón de Belén y lugares vecinos.

- Demandantes: Empresarios públicos y privados que requieren servicios laborales calificados y semicalificados.

Los demandantes pueden solicitar información sobre las personas que han ofrecido sus servicios, de acuerdo con los requerimientos y necesidades de la plaza vacante.

2. Capacitación Sociolaboral

Consiste en un servicio de enlace con instituciones públicas dedicadas a la formación de personas para el trabajo.

Los cursos que se imparten son los siguientes:

- Relaciones Humanas y Manejo de Conflictos
- Inglés
- Servicio la Cliente
- Administración para la pequeña empresa
- Mercadeo para la pequeña empresa
- Contabilidad (básica)
- Internet
- Computación (Word, Excel, Power Point y Windows)
- Manipulación de Alimentos
- Estética

- Repostería
- Comidas nacionales internacionales
- Manualidades
- Entre otros

Estas capacitaciones están dirigidas a todas aquellas personas que tengan interés de participar en actividades de desarrollo personal y laboral.

¿Quiénes capacitan a estas personas?

Instituciones de Estado como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto Profesional de Educación Comunitaria (IPEC) y el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR).

Las capacitaciones impartidas por el INA y el IPEC

Cuando son impartidas por el IPEC

Requisitos para una capacitación con:

INA:

- Deben inscribirse en el curso deseado en la Bolsa de Empleo de la Municipalidad de Belén.
- Debe de ser mayor de edad.
- Tener secundaria aprobada.

IPEC:

Deben inscribirse en el curso deseado en la Bolsa de Empleo de la Municipalidad de Belén.

- Debe de ser mayor de 15 años.
- Pagar el costo de la matricula 2500 colones.

7.8.2 Capacitación y asesoría técnica de micro y pequeñas empresas ubicada en el cantón de Belén.

Es un enlace, que realiza la Bolsa de Empleo, orientado a fortalecer a las pequeñas y medianas empresas del cantón, aprovechando los recursos y programas públicos destinados a la superación de este sector.

Gracias al trabajo en conjunto de la Oficina de la Mujer (OFIM), Trabajo Social y la Bolsa de Empleo de la Municipalidad, es que se han logrado conformar distintas organizaciones productivas que están trabajando actualmente, reflejando así los conocimientos obtenidos y esfuerzos realizados.

Requisitos para una Capacitación

Estos se establecen con base en los objetivos de los cursos a impartir. Sin embargo se podría mencionar como requisito, contar con un negocio propio.

7.9 Experiencia de la Municipalidad de Escazú

La Oficina Municipal de la Mujer en Escazú como parte de su compromiso de reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida de las personas es que desarrolla dentro de sus áreas de trabajo el acceso al empleo en condiciones de equidad y calidad por lo que se ha propuesto diseñar e implementar un Programa de Empleo en la Municipalidad el cual consiste en :

7.9.1 Intermediación de empleo la cual se desarrolla en convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Vincular a las personas que buscan empleo con las empresas que requieren personal
- Brindar información y orientación a las personas que buscan empleo para que mejoren su condición laboral por medio de un curso de orientación sociolaboral
- Realizar diagnósticos actualizados del mercado laboral local que orienten los procesos de capacitación

El Sistema de intermediación de Empleo, mediante un convenio de cooperación con el Ministerio de Trabajo que tiene como objetivo “Promover y realizar la intermediación y transferencia en el mercado de trabajo, propiciando el acercamiento oportuno entre oferentes y demandantes de mano de obra, para lograr el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos disponibles, sobre la concepción de un servicio gratuito para todas las mujeres”.

7.9.2 Creación y fortalecimiento de la pequeña empresa

- Capacitar en gestión empresarial, contabilidad y comercialización para la creación y fortalecimiento de la pequeña empresa
- Brindar información sobre crédito y capacitación técnica, disponibles en diversas Instituciones públicas y privadas
- Apoyar la creación y el fortalecimiento de la pequeña empresa

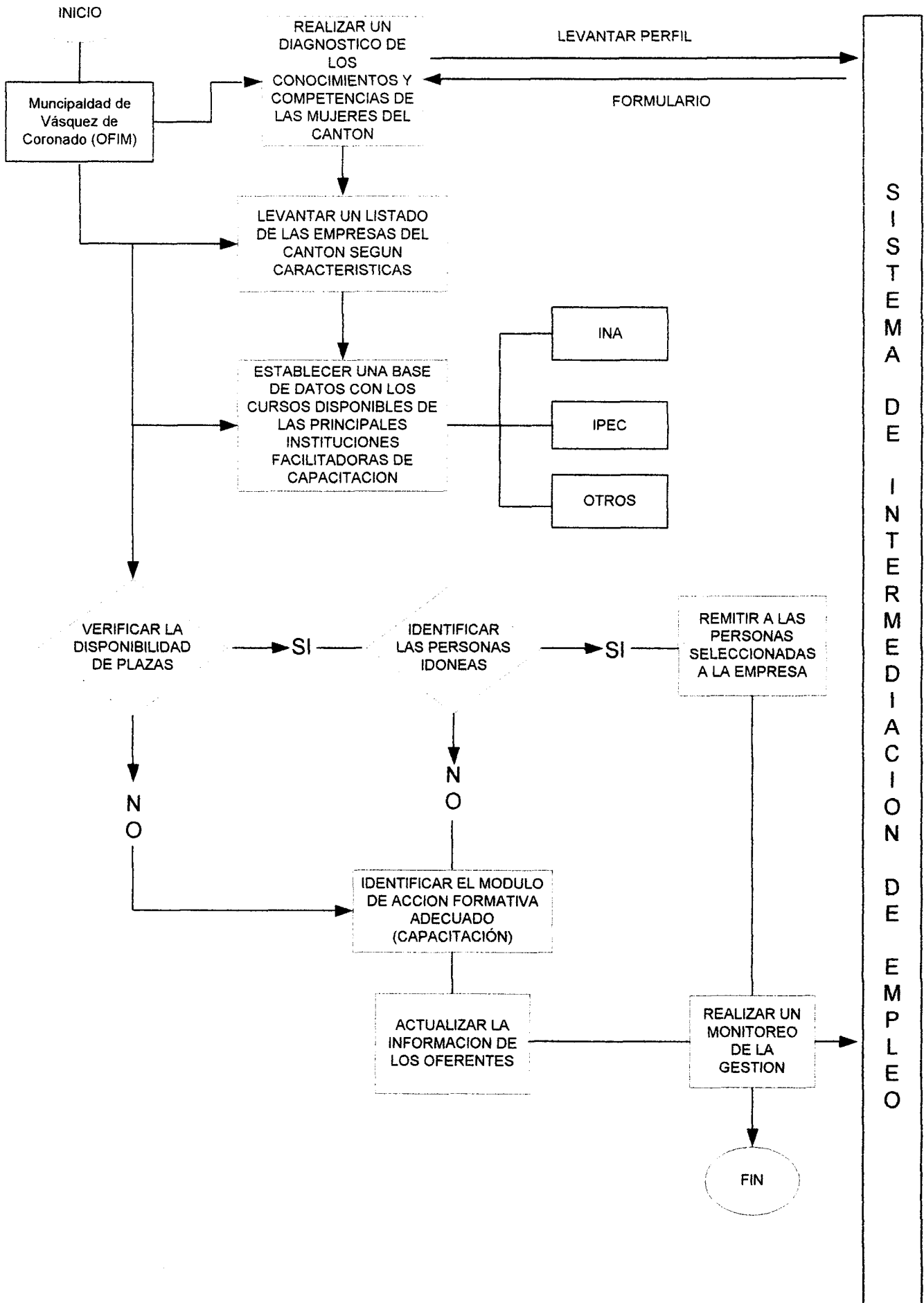
El desarrollo de las primeras líneas de trabajo en el campo de la empresariedad de las mujeres, en especial lo relativo a la identificación de las iniciativas, asesoría y capacitación.

7.9.3 Capacitación Técnica

- Brindar información e impartir cursos de capacitación técnica en coordinación con el Instituto Nacional de Aprendizaje

Con esto se busca mejorar el nivel de ingreso familiar a través de la incorporación de las personas al proceso productivo, mantener buenas relaciones con los grupos empresariales para lograr una amplia captación de puestos de trabajo, fortalecer la coordinación con las instituciones públicas y privadas de formación y recopilar información sobre los recursos humanos.

Estas experiencias son de gran utilidad para el desarrollo del Sistema de Información e Intermediación de Empleo propuesto ya que sirven como guía para orientar el trabajo de quienes implementen el sistema.



CAPITULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado del estudio efectuado sobre las características laborales y de capacitación de las mujeres del Cantón de Vásquez de Coronado, los requerimientos y características presentados por las empresas.

Considerando además las condiciones de desarrollo del Cantón de Coronado, el rol que cumple la OFIM como promotora del desarrollo de la población femenina del Cantón y los elementos que componen y coadyuvan a la implementación y funcionamiento del Sistema de Información e Intermediación de empleo en la OFIM de Vásquez de Coronado se definieron una serie de conclusiones y recomendaciones para la mayor eficiencia del sistema las cuales se presentan a continuación:

8.1 Conclusiones

8.1.1 Características laborales y de capacitación de las Mujeres

- El rango de edad mas considerado por las empresas al contratar personal es de los 25 a los 40 años, ya que representan las edades de mayor productividad de la fuerza laboral.
- Gran cantidad de mujeres del cantón en estudio deben proveer el sustento a su familia al cumplir el rol de jefa de hogar teniendo bajo su responsabilidad un promedio de 1 a 5 personas que dependen económicamente de estas, lo que representa una razón de peso por incorporarse al mercado laboral local que permita incrementar su nivel de ingreso.
- En el ámbito educativo la población en estudio se caracteriza por contar con un grado académico a nivel de secundaria, de la cual una cantidad

considerable no han logrado concluirla, en el caso de la educación universitaria muy pocas mujeres han tenido acceso a esta.

- Los conocimientos adicionales que otorgan empleabilidad al currículo de una persona se perfila como un aspecto de profunda necesidad para la población en estudio por su poca preparación en este campo.
- Las mujeres entrevistadas presentan mayores conocimientos en el área técnica la cual incluye cursos en corte y confección, belleza y manipulación de alimentos, lo cual les permite ampliar las posibilidades de ser consideradas en los procesos de selección de personal.
- La experiencia laboral de las mujeres en estudio se concentra en la confección de manualidades y la atención al público lo que contribuye en cierta forma a su incorporación en el mercado laboral local dada la naturaleza de las empresas del Cantón de Vásquez de Coronado.
- El tiempo de trabajo completo, es el tipo de contratación preferido por las mujeres y las empresas, por lo cual es de suma importancia la creación de guarderías infantiles, para aquellas mujeres que deben cumplir con el rol de jefas de hogar.
- Existe una gran disposición por parte de las mujeres en estudio de trabajar la jornada completa ya que les permite recibir un mayor ingreso para contribuir con las necesidades del hogar
- Una gran cantidad de las mujeres entrevistadas están interesadas en ser contratadas permanentemente en virtud de que les garantiza una mayor estabilidad en cuanto a ingresos y condición laboral.
- El monto de salario aceptado por las mujeres en estudio se encuentra ligado a las necesidades que presentan las mismas, esto por cuanto una cantidad considerable de estas espera que para las opciones laborales que se presenten exista la posibilidad de negociar el salario por recibir.
- Dentro de las principales necesidades y demandas de las mujeres entrevistadas del cantón se encuentran la creación de mayores oportunidades de trabajo y una mayor capacitación lo que hace evidente la

necesidad de establecer un proyecto que satisfaga las expectativas de las mismas y a la vez contribuya al desarrollo del Cantón.

- Para una gran cantidad de las mujeres en estudio es desconocida la labor que realiza la Oficina Municipal de la Mujer lo que deja ver que no existe la proyección suficiente por parte de dicha oficina hacia las mujeres del Cantón.
- Dentro de las funciones de la OFIM más reconocidas por las mujeres en estudio se encuentra la orientación en torno a la problemática intrafamiliar, lo que sirve como indicador para confirmar que existe la necesidad de establecer programas y proyectos que fomenten el desarrollo de la población femenina del Cantón.
- La mayoría de las mujeres entrevistadas que conocen la labor de la OFIM en el cantón consideran que la oficina cumple satisfactoriamente con sus labores en materia de violencia intrafamiliar, sin embargo las que están descontentas consideran que hace falta mayor inserción de la mujer en el mercado laboral, lo cual permite reconocer las áreas que se deben reforzar por parte de la municipalidad para mejorar el servicio que brinda la OFIM sobre las mismas.

8.1.2 Características y requerimientos de las empresas del Cantón de Coronado

- Una gran cantidad de empresas en estudio del cantón son catalogadas como micro y pequeña empresa, esto debido a que las mismas son de carácter familiar, por tanto no son generadoras de muchas opciones de empleo.
- Las empresas en estudio se desarrollan en el área de comercio y servicios lo cual pone en evidencia el tipo de conocimientos que se deben reforzar en las mujeres, a través de cursos de capacitación para ser consideradas en los procesos de reclutamiento y selección de dichas empresas

- Dadas las características de las empresas del Cantón de Vásquez de Coronado, la atención al cliente es el área en la cual se requiere más actitud y experiencia.
- Para la mayoría de las empresas entrevistadas tanto el volumen de planilla como de trabajo se mantiene estable por lo cual consideran que no será necesario realizar cambios en ambos aspectos a corto plazo, lo cual impulsa a desarrollar proyectos para incentivar la promoción de la pequeña y microempresa que constituyan mayores posibilidades de generación de empleos en el Cantón.
- Gran cantidad de las empresas en estudio consideran que la actividad económica a la que se dedican presentará una tendencia creciente en el cantón, lo que podría significar a largo plazo posibilidades de crecimiento y por ende la creación de nuevos empleos.
- Actualmente las empresas en estudio del cantón tienen en su personal mayor cantidad de empleados de **sexo masculino** con respecto al femenino, lo que demuestra que existe cierta preferencia por parte de los empleadores por contratar **personal masculino**, sin embargo la diferencia es relativamente pequeña y las condiciones para ambos géneros se puede disminuir a largo plazo.
- La mayoría del personal contratado por las empresas en estudio del cantón presentan dentro de su preparación académica el grado de secundaria incompleta, tal situación deja ver que los empresarios no exigen dentro de sus requerimientos una educación superior de parte de sus empleados, lo que constituye una ventaja para las mujeres en estudio ya que la mayoría presenta estudios secundarios tanto completa como incompleta facilitando su incorporación al mercado laboral local.
- La edad del personal a contratar es un aspecto relevante para las empresas en estudio ya que el personal joven otorga a la empresa un mayor tiempo de productividad, por lo tanto para las personas de edad adulta se dificulta su incorporación al mercado laboral.

- Para las empresas entrevistadas es importante que el personal a contratar tenga conocimientos en el manejo de tecnología así como las actitudes personales adecuadas para cumplir con eficiencia las responsabilidades que les sean asignadas de acuerdo con la actividad económica de las mismas.
- La experiencia es un aspecto de gran relevancia para las empresas en estudio por cuanto le permite al personal adecuarse en menor tiempo a un nuevo empleo, lo cual debe ser considerado por las mujeres al participar en los procesos de reclutamiento y selección aún cuando cuenten con experiencia en otras áreas.
- La jornada completa se presenta como la principal opción para las empresas entrevistadas lo que resulta beneficioso para las mujeres del cantón por cuanto brinda mayor estabilidad laboral a las mismas.
- Para las empresas en estudio la capacitación de las mujeres resulta un aspecto importante en los procesos de reclutamiento y selección ya que resulta un valor agregado en el currículum de las mismas, lo que va acorde con el deseo de capacitarse que presentan estas.

8.1.3 Sistema de Información e Intermediación de Empleo

- El Cantón de Vásquez de Coronado no cuenta con el nivel de desarrollo adecuado para implementar un sistema de información e intermediación de empleo debido a las características de las empresas establecidas en el mismo.
- Existe gran disponibilidad de las empresas y las mujeres del Cantón de participar activamente en el desarrollo del sistema.
- Se debe realizar una adecuada campaña de divulgación de los beneficios del programa en el desarrollo del Cantón para lograr que la gran mayoría de los involucrados en el sistema participen activamente.

- La OFIM debe contar con el recurso humano, material y financiero que respalden la implementación del sistema de información e intermediación de empleo para que este se desarrolle adecuadamente.
- La OFIM necesita establecer redes de apoyo con otras OFIM que hayan implementado programas similares para tomar sus experiencias como referencia en el momento de implementar el Sistema.
- La OFIM actualmente no cuenta con los recursos humanos, financieros y materiales para implementar el Sistema de Información e Intermediación de Empleo, por tanto la Municipalidad como promotora de la integridad de la mujer del Cantón debe proveer a la Oficina Municipal de la Mujer de los recursos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

8.2 Recomendaciones

- Impulsar el desarrollo de la pequeña y mediana empresa en el Cantón con el objetivo de generar mas fuentes de empleo y obtener mejores resultados en lo que respecta a la incursión de las mujeres al mercado laboral local
- Realizar charlas y ferias informativas con las mujeres que deseen obtener un empleo y las empresas empleadoras del Cantón para dar a conocer las ventajas de la utilización del sistema y los beneficios de formar parte de este.
- Desarrollar comunidades de enlace entre cantones aledaños por ejemplo si se implementa el sistema en Coronado incluir a los cantones de Guadalupe y Moravia para lograr mayores oportunidades de empleo considerando el desarrollo comercial e industrial de estos.
- Desarrollar programas de capacitación adecuados a los requerimientos de las empresas y así mejorar la empleabilidad de las mujeres del Cantón
- La OFIM debe coordinar las acciones con el Ministerio de Trabajo para poder implementar el sistema de información e intermediación de empleo y contar con las herramientas necesarias para que este sea un éxito.

- Realizar un diagnóstico de las características de las empresas del Cantón y aledaños para determinar en que áreas podrían las mujeres incorporarse al mercado laboral y determinar los perfiles adecuados a las características presentadas por las empresas.
- Definir los perfiles de las mujeres en cuanto a conocimiento y capacitación para adecuarlos a los requeridos por las empresas.
- La OFIM debe establecer convenios con las instituciones facilitadoras de capacitación para poder desarrollar programas de capacitación que mejoren las posibilidades de las mujeres de incorporarse al mercado laboral local.
- La OFIM debe desarrollar una base de datos actualizada donde se incorporen las mujeres, empresas e instituciones facilitadoras de capacitación para poder realizar enlaces adecuados y en forma rápida como parte del funcionamiento adecuado del Sistema.
- Fomentar una mayor proyección de la Oficina Municipal de la Mujer hacia la población femenina del cantón, principalmente en materia de promoción del desarrollo, de manera que las mujeres puedan participar y contribuir en el mejoramiento de sus condiciones de vida.
- Establecer programas de capacitación de acuerdo con los conocimientos y habilidades que poseen las mujeres del Cantón y lo que solicitan las empresas, de manera que les permita ampliar sus posibilidades de ser seleccionadas en los procesos de reclutamiento y selección de personal, esto por cuanto le proporciona mayor empleabilidad a su currículum.
- Proveer a la OFIM de los recursos materiales, financieros, humanos y tecnológicos necesarios para garantizar un mejor servicio por parte de la misma, de manera que la atención de las mujeres del cantón vaya dirigida hacia diversas áreas.
- Involucrar activamente al empresario local en la promoción del desarrollo del Cantón a través del sistema de intermediación de empleo de manera que incluyan dentro de sus procesos de reclutamiento y selección las personas procedentes del mismo cantón.

- Poner en práctica por parte de la encargada de la OFIM los procedimientos establecidos en esta investigación para la implementación y adecuado funcionamiento del Sistema de Información e Intermediación de Empleo.

BIBLIOGRAFÍA

Ajamil García, Menchu, Cooperación internacional, género y desarrollo Revista Iberoamericana de Educación, Género y Educación, Número 6, Septiembre – Diciembre. 1994

Andersen, Arthur, Diccionario Espasa, Economía y Negocios. 1997. Pág. 221

Quintana, Carlos. Elementos de Inferencia Estadística. San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica. 1996

Castillo A., Geovanny y Cháves G. Luis. PYMES: Una oportunidad de desarrollo para Costa Rica. FUNDES.2001

Consejo Superior de Trabajo. Comisión Nacional de Políticas de Trabajo. Política de Empleo para Costa Rica (Versión Final). 2004.

Constitución Política de la República de Costa Rica. 11° ed. San José, C.R.: IJSA, julio 1998.

Chiavenato, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. 3ra Edición. México: McGraw-Hill Interamericana de México. S.A. de C.V., 1992.

CD/ Formujer. Orientación laboral y proyecto ocupacional; Un componente y una metodología para una política de formación pertinente y equitativa.

CD/ Sara Silveira, La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales

Decreto Ejecutivo No. 29219-MTSS del 9 de enero del 2001. Reglamento del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, 2000.

Gomáriz, Enrique. La planificación con perspectiva de género. 1° ed. San José, Costa Rica. 1994

González Murillo, Olger. PYMES: Un componente importante del sector productivo en Costa Rica. 1ª ed. San José. Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica, 2004

Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Noveno Informe 2002. San José Costa Rica: Proyecto Estado de la Nación 2003. 1 era. Edición.

Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Décimo Informe 2003. San José Costa Rica: Proyecto Estado de la Nación 2004. 1 era. Edición.

Fundación DEMUCA, Situación del Municipalismo en Centroamérica: Un Balance Regional, 2000, 1 ed, Editorial DEMUCA

Gómez Barrantes, Miguel. Elementos de Estadística Descriptiva, 3 Edición, San José, Costa Rica: EUNED, 2001

Gutiérrez, José Manuel. "El proceso descentralizador en Costa Rica", en Antología de textos políticos sobre democracias modernas, financiación de la vida pública, comunicación política, poder central, poderes locales. San José: ICODE, 1998,

Instituto Nacional de las Mujeres. Programa de Oficinas Municipales de la Mujer. Marzo 2003.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica. Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo. 2000.

Municipalidad de Belén, Costa Rica. Plan para la promoción de la igualdad y la equidad de género en el quehacer municipal. 2004.

Organización Internacional del Trabajo (2000). Género y Trabajo. San José, Costa Rica.

Seldon y Penance. Diccionario de Economía, una exposición alfabética de conceptos económicos y su aplicación. 1975.

PAGINAS WEB

Britos, Adela, La Institucionalización del Enfoque de Género en el Desarrollo Local, 2000, www.infopolis.es/

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/e1cedaw_sp.htm

Convención sobre los derechos políticos de la mujer. www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/22_sp.htm

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/21_sp.htm

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. www.cnddhh.org.pe/instrumentos/decl_vmujer.htm

De Paula Gutiérrez, Francisco y Bolaños Zamora, Rodrigo, El Financiamiento de la Pequeña y Mediana Empresa en Costa Rica: Análisis del Comportamiento Reciente y Propuestas de Reforma, www.campus.oei.org

Federación de Municipios del Istmo Centroamericano, Unión Nacional de los Gobiernos Locales, www.femica.org

Gobierno de Chile, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, http://www.sence.cl/ofi_inter_lab.htm

Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, www.ifam.go.cr

Instituto Nacional de las Mujeres Costa Rica, Indicadores de Género, www.inamu.go.cr.

Ivonne Sui, Género y Desarrollo Local, www.revistamunicipalidades.org.ni

Ley 56/2003 De empleo, España, 16 de diciembre del 2003, http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l56-2003.html.

Ministerio de Desarrollo Sostenible de Bolivia, www.mdsp.gov.bo

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social República de Costa Rica. www.mtss.go.cr

Ministerio de Trabajo República de Uruguay, Sistema de Intermediación laboral, <http://www.mtss.gub.uy/dinae/programas/procol.htm>

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, Julio 1998. <http://www.fao.org/Gender/static/Method/0statds1.htm>

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/opt_cedaw_sp.htm

Saint-Mezard, Damián, Empleo, ¿Sabe qué es la 'Empleabilidad'?, Cómo reunir la formación y las cualidades que se reclaman para los nuevos puestos de trabajo, Número 157 / Domingo 31 de enero de 1999, <http://www.el-mundo.es/sud>

ANEXOS

**CONVENIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL ENTRE
EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y LA
MUNICIPALIDAD
DE ESCAZÚ**

EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, representado por el Ministro del ramo , **SEÑOR OVIDIO PACHECO SALAZAR**, vecino de Turrialba Licenciado en Derecho, con cédula número tres ciento cincuenta y seis -cuatrocientos sesenta y ocho (3-156-468), según publicación del Diario Oficial La Gaceta #87, del ocho de mayo de dos mil dos, quien en lo sucesivo se le denominará indistintamente como **EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** y la **MUNICIPALIDAD DEL CANTON ESCAZÚ**, Provincia de San José, cédula de persona jurídica 3-014-042050-25, representada por el **SEÑOR MARCO ANTONIO SEGURA SECO**, cédula de identidad 1-270-147, mayor de edad, casado , vecino de San Rafael de Escazú, Alcalde Municipal de Escazú, por el período que abarca del 2003-2007, nombrado mediante elección popular realizada el domingo primero de diciembre del 2002, declaratoria que fue publicada en el Diario Oficial "La Gaceta" No. 9 del 14 de enero del 2003, y que con sustento en el artículo 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, queda debidamente autorizado a firmar dicho convenio mediante acuerdo 574-03 de la Sesión N°85 celebrada el día lunes ocho de diciembre del dos mil tres, quien en lo sucesivo se le denominará indistintamente como **LA MUNICIPALIDAD**; Y

CONSIDERANDO

1. Que la Constitución Política de la República en el artículo 56 Constitucional dispone que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a

la condición de simple mercancía. El estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

2. Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promueve la descentralización de los servicios de empleo, mediante la participación activa de los Gobiernos Locales y la comunidad organizada, integrando así los, esfuerzos de todos los entes y gestores sociales interesados en su propio desarrollo laboral, económico y social.
3. Asimismo, el artículo 72 de la Constitución Política de la República se refiere a que El Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo.
4. Que el Código Municipal en el artículo 2 faculta a las MUNICIPALIDADES a suscribir convenios para el cabal cumplimiento de sus fines. Que en igual sentido el artículo 4 del código de rito faculta a las MUNICIPALIDADES a administrar y prestar los servicios públicos municipales, y a concertar, con personas o entidades nacionales o extranjeras, pactos, convenios o contratos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
5. Que la Municipalidad según lo dispone el artículo 7 del Código Municipal, está facultada para suscribir convenios con el ente u órgano público competente, para llevar a cabo, conjunta o individualmente, servicios u obras en su cantón.
6. Que es imprescindible para el Cantón de Escazú, el fortalecimiento y legitimación de la Bolsa de Empleo existente desde al año 2002, que promueve el desarrollo de nuevas estrategias para la incorporación al mundo del trabajo, de todas las personas del cantón y en el futuro se extenderá a zonas circunvecinas, integrando los perfiles laborales, tanto de oferta como la demanda de mano de obra disponible.

7. Que la Municipalidad de Escazú en el Plan Anual Operativo del dos mil dos toma el Acuerdo para "Crear una Oficina de Empleo", siendo necesario la suscripción de un Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

8. Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Empleo, cumple entre otras labores la de: promover, organizar, asesorar, capacitar y evaluar servicios de intermediación y prospección laboral que se gesten y consoliden en el nivel regional o comunal, para lograr un mejor aprovechamiento de los recursos interinstitucionales, en beneficio de las personas desempleadas de la comunidad.

POR TANTO:

Suscriben el presente convenio, que se registrá por las disposiciones de la Ley General de Administración Pública, el Código Municipal y por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: DE LOS OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar las opciones de empleo a nivel del Cantón, poniendo énfasis a los requerimientos de mano de obra y perfiles laborales de las personas trabajadoras desocupadas.
2. Realizar los diagnósticos del desarrollo del mercado de trabajo en el nivel regional, a fin de, fomentar alternativas de empleo por cuenta propia, emprendimientos, pequeña empresas.
3. Determinar necesidades concretas de capacitación del recurso humano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Establecer los mecanismos de coordinación necesarios para el fortalecimiento del servicio de intermediación y prospección laboral en el Cantón de Escazú.
2. Identificar las necesidades de capacitación dirigidas a personas desocupadas o subocupadas, con el fin de satisfacer requerimientos de mano de obra que demanda el proceso productivo nacional.
3. Establecer canales de comunicación expeditos a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el resto de las Instituciones que presten servicios de empleo y capacitación, a efecto de poder resolver conjuntamente necesidades de capacitación, desarrollo microempresarial y asistencia social.

SEGUNDA: DE LAS OBLIGACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1) En virtud del presente convenio, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Empleo, a través de su Departamento de Intermediación y Prospección Laboral, brindará el apoyo necesario para que la Municipalidad de Escazú, preste un servicio de Intermediación de Empleo descentralizado, con énfasis en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y su incorporación al mercado de trabajo.

2) Ofrecerá las facilidades y posibilidades para que el personal que destaque la Municipalidad de Escazú en el servicio, puedan efectuar pasantías en las oficinas centrales, con el fin de, recibir la inducción indispensable para el tratamiento y trámite de la oferta y demanda de mano de obra, así como, conocer instrumentos para la realización de investigaciones en el mercado laboral y confección de informes.

3) Dará asesoría y el correspondiente seguimiento periódico (trimestral) al desarrollo del programa, a través de la aplicación de instrumentos de medición y evaluación, para de esta forma, establecer y replantear los mecanismos y correctivos necesarios que reorienten la acción hacia los objetivos planteados.

Se presenta una guía de la información requerida para efectuarse el seguimiento periódico.

Por el lado de la Oferta, se requiere:

Cuadro de Oferta Reclutada por Grupo Ocupacional, según Sexo.

Cuadro de Oferta Reclutada por Grupo de Edad, según sexo.

Cuadro de Oferta Reclutada por Nivel de instrucción, según Sexo.

Cuadro de Oferta Reclutada por Nivel de Experiencia Laboral, según Sexo.

Cuadro de Oferta Reclutada por Grupo Ocupacional por Nivel de Experiencia.

Cuadro de Oferta Reclutada por Grupo de edad, según Estado Civil

Por el lado de la Demanda:

Cuadro de Pedimentos Registrado por Grupo Ocupacional

Cuadro de Puestos Registrado por Grupo Ocupacional

TERCERA: DE LAS OBLIGACIONES DE LA MUNICIPALIDAD DE ESCAZÚ

1. La Municipalidad pondrá al servicio de la Bolsa de Empleo, una oficina, una computadora y una funcionaria que se dedicará a la atención del Servicio para satisfacer la demanda y oferta de mano de obra, así como, necesidades de capacitación.
2. Velará porque se apliquen los instrumentos y procedimientos para la atención de la oferta y demanda laboral según los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como, aquellos que surjan producto de la acción conjunta y se consideren

En fe de lo anterior, firman en Escazú, a los quince días del mes de febrero del año dos cuatro.

OVIDIO PACHECO SALAZAR
SECO
MINISTRO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

MARCO ANTONIO SEGURA
ALCALDE MUNICIPAL

ASAMBLEA LEGISLATIVA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA

NUEVO TITULO UNDÉCIMO CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo único. Incorpórase un nuevo título undécimo al Código de Trabajo; en consecuencia, se corre la numeración del título siguiente. El texto dirá

TÍTULO UNDÉCIMO

CAPÍTULO ÚNICO

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINAR

Artículo 618.- Prohíbese toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión.

Artículo 619.- Todos los trabajadores que desempeñan un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión.

Artículo 620.- Prohíbese el despido de los trabajadores por razones de edad, etnia, género o religión.

Artículo 621.- Queda prohibido a los patronos discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador.

Artículo 622.- Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono o la parte contratante.

Artículo 623.- Toda discriminación que perjudique a un trabajador por motivos de edad, etnia, género o religión podrá ser denunciada ante los tribunales de trabajo.

Artículo 624.- Los patronos a quienes se les compruebe haber cesado a trabajadores por edad, etnia, género o religión deberán reinstalarlos en su trabajo original e indemnizarlos con el importe de doce (12) veces el salario mínimo legal correspondiente al puesto de los trabajadores en el momento del fallo.

Adicionado por Artículo Único de la Ley N° 8107 de 18 de julio de 2001

ESTUDIO DE LAS CONDICIONES LABORALES Y DE CAPACITACION DE LA OFERTA DE EMPLEO EN EL CANTON DE VASQUEZ DE CORONADO

INDICACIONES:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer las aptitudes, conocimientos y habilidades de las mujeres del Cantón de Vásquez de Coronado para ocupar un puesto de trabajo, que a la vez servirá como referencia para el desarrollo de nuestro Trabajo Final de Graduación de la Escuela de Administración Pública de la Universidad de Costa Rica que será realizado en la Oficina Municipal de la Mujer.

La información obtenida será de carácter confidencial y para fines académicos. Por lo que solicitamos su valiosa colaboración.

I DATOS PERSONALES

1. Edad _____

2. Estado civil Casada _____ Soltera _____ Viuda _____ Divorciada _____

3. Jefatura de hogar S____ N____

4. No. de personas que dependen de usted _____

5. Edades de los hijos

Hijo	Edad
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

6. Nacionalidad _____

7. Distrito al que pertenece _____

8. Sufre de algún problema físico o discapacidad _____

II FORMACIÓN ACADÉMICA

9. Escolaridad

() Primaria completa

() Primaria incompleta

() Secundaria completa

() Secundaria incompleta

() Universitaria completa

() Universitaria incompleta

10. Estudios especiales: cursos (costura, cocina, computación, otros)

Institución	Nombre del curso	Duración	Año

11. Principales habilidades y conocimientos

12. Estaría de acuerdo en recibir capacitación e inducción si el puesto así lo requiere?

S ___ N ___

III EXPECTATIVAS LABORALES

13. Condición laboral actual

- Desempleo
- Subempleo
- Trabajo por cuenta propia
- Trabajo por patrono

14. Otra forma de ingreso:

15. Tiempo buscando empleo:

- 1 mes a 3 meses
- 3 a 6 meses
- mas de 6 meses

16. Condiciones del empleo:

- Jornada completa
- Medio tiempo
- Tres cuartos de tiempo
- Indiferente

17. Horario de trabajo _____

18. Condición de contratación:

- Permanente
- Por contrato
- Interino
- Ocasional
- Por horas

19. Salario mínimo que aceptaría _____

20. Experiencia laboral

Empresa	Ocupación	Funciones	Tiempo/fecha Ingreso/retiro	Causa

IV PROYECCIÓN DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER

21. Cuales son las principales necesidades y demandas de las mujeres del cantón?

22. Conoce usted sobre la Oficina Municipal de la Mujer?

S ____ N ____

(Si su respuesta es afirmativa responda la siguiente pregunta)

23. Tiene conocimiento de los servicios que ofrece la Oficina Municipal de la Mujer?

24. Considera usted que la Oficina Municipal de la Mujer ha cumplido con su labor de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres del cantón?

FICHA DE PROSPECCIÓN DE EMPLEO

INDICACIONES:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer las tendencias del mercado de trabajo en el Cantón de Vásquez de Coronado para determinar las características del perfil requerido a corto y mediano plazo y la vez servirá como referencia para el desarrollo nuestro Trabajo Final de Graduación de la Escuela de Administración Pública de la universidad de Costa Rica que será aplicado en la Oficina Municipal de la Mujer.

La información obtenida será de carácter confidencial y para fines académicos. Por lo que solicitamos su valiosa colaboración.

I CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Identificación de la empresa

1. Nombre de la empresa _____

2. Dirección

3. Teléfono _____ Fax _____

4. Dirección electrónica _____

5. Nombre del entrevistado _____

Puesto del entrevistado _____

Teléfono _____

6. Tamaño de la empresa

- Grande
- Mediana
- Pequeña
- Microempresa

7. Actividad económica a la que se dedica

8. El volumen de trabajo actualmente:

- Aumenta
- Es estable
- Disminuye

9. El volumen de planilla actualmente:

- Aumenta
- Es estable
- Disminuye

10. Durante los próximos dos años la empresa enfrentara un proceso de transformación:

S ____ N ____

(Si la respuesta es afirmativa responda la siguiente pregunta)

11. Tipo de transformación:

- Innovación tecnológica
 - Nuevas líneas de trabajo
 - Innovación productiva
 - Innovación administrativa
 - Otros, Especifique
-

12. De acuerdo a la actividad económica que realiza la empresa considera usted que esa actividad tiene en el país una tendencia de desarrollo:

- () Creciente
- () Estable
- () Decreciente

II CONTRATACIONES

13. Personal contratado hasta la fecha: Total de empleados _____

14. Plazas fijas _____ Plazas temporales _____

15. Hombres _____ Mujeres _____

16. Incentivos que ofrece al personal: _____

17. Total de empleados con discapacidad contratados: _____

18. Total de empleados extranjeros contratados: _____

19. Número del personal contratado en los últimos seis meses: _____

20. Número del personal cesado en los últimos seis meses: _____

21. Indique el número de trabajadores según la siguiente categorización:

CATEGORIZACIÓN	NUMERO DE EMPLEADOS	AREAS
Profesionales (a partir de bachillerato universitario)		
Técnicos (Diplomado, técnico superior)		
Trabajador calificado (Egresado del INA o del colegio técnico)		
Trabajador no calificado		

22. Piensa crear plazas en los próximos doce meses?

S _____ N _____

23. Cuantas (aprox) _____ Hombres _____ Mujeres _____

24. Edad mínima _____ Edad máxima _____

III REQUERIMIENTOS

25. Tipo de tecnología que debe conocer el oferente:

26. Necesita personal con experiencia

S _____ N _____

27. Tiempo de experiencia _____

28. Requiere que cuente con las siguientes habilidades:

() Idioma

() Conocimiento técnico

() Especializaciones

() Actitudes personales

29. Prefiere que las plazas sean ocupadas por personas procedentes del cantón?

S _____ N _____

30. Requiere que el personal a contratar cuente con los siguientes estudios:

Estudios formales

() Primaria

() Secundaria

() Universitaria _____

IV CONDICIONES LABORALES

31. Jornada:

Completa Medio tiempo Tres cuartos de tiempo Cuarto de tiempo

32. Horario de trabajo:

Permanente Ocasional Por contrato Interino Por horas

V NECESIDADES DE CAPACITACION

33. Con la intención de planificar futuras capacitaciones para el cantón Vásquez de Coronado, cuales áreas u especialidades son prioritarias en su empresa?

34. Cuales De las siguientes instituciones preferiría que ofrezca la capacitación:

INA

Universidades

Colegios Universitarios

Otros: especifique _____

ENTREVISTA ENCARGADA DE LA OFIM

Nombre:

Profesión:

Mayor grado académico alcanzado:

Tiempo de laborar en la Institución:

1. Cuales son los principales objetivos y metas que ha establecido la OFIM para el cumplimiento de su labor como promotora del desarrollo de las mujeres del Cantón.

2. Ha desarrollado la OFIM los planes y programas adecuados para el cumplimiento de los objetivos establecidos para atender las demandas de la población femenina del Cantón.(Indicar cuales)

3. Cuales son las fortalezas y debilidades de la OFIM para atender a la población femenina del Cantón

4. Cuales son las principales necesidades y demandas que tienen las mujeres del Cantón

5. Que acciones ha establecido la OFIM para atender las necesidades y demandas de las mujeres

6. Posee la OFIM los recursos económicos, materiales, técnicos y humanos suficientes para responder a las diversas necesidades de las mujeres del Cantón

7. Cuenta la OFIM con el apoyo de la Alcaldía, Consejo Municipal y la Comisión de la Mujer para el fortalecimiento de la misma, así como la implementación de programas y proyectos desarrollados para mejorar las condiciones de vida de las mujeres del Cantón.

8. Cuales políticas de género ha establecido la Municipalidad para apoyar los proyectos desarrollados por la OFIM

9. Cuales políticas en materia de empleo y capacitación se han venido desarrollando desde la creación de la OFIM

10. Ha logrado la OFIM darse a conocer en la comunidad de tal manera que las mujeres acudan en busca de apoyo a sus principales demandas

11. Cuantas mujeres han sido atendidas por la OFIM desde el año 2000 a la fecha