

**“Evaluación Cualitativa y Cuantitativa de la
Implementación del Programa Mujer
Trabajadora Jefa de Hogar”**

INFORME FINAL



28 de enero de 2013

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	5
2.1 Objetivo General.....	5
2.2 Objetivos Específicos	5
III. DISEÑO METODOLOGICO	6
3.1 Técnicas de Producción de Información	6
3.2 Limitaciones de la Investigación	15
IV. RESULTADOS FASE CUALITATIVA.....	17
4.1 Percepción General del Programa	17
4.2. Percepciones en torno al Programa de Capacitación SENCE.....	39
V. RESULTADOS FASE CUANTITATIVA	62
5.1 Caracterización Sociodemográfica.....	62
5.2 Acceso al proceso de capacitación	72
5.3 Antecedentes generales capacitación.....	77
5.4 Impacto capacitación en inserción laboral.....	80
5.5 Satisfacción Usuaris con Proceso de Capacitación.....	86
5.6 Perfiles de Usuaris Programa MTJH	96
VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	103
VII. BIBLIOGRAFIA	112

I. INTRODUCCIÓN

El presente Informe Final da cuenta de todo el proceso de investigación desarrollado en el marco de la *Evaluación Cualitativa y Cuantitativa de la implementación del Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar*. Uno de los ejes centrales del análisis realizado en este estudio, dada las características del Programa y particularmente del grupo destinatario de la oferta programática, fue la consideración de la relación género-trabajo y en esta línea, se intenta realizar un acercamiento introductorio a algunas concepciones vinculados con dicha relación.

Los estudios de género comienzan a instalarse durante la década del noventa tanto en la academia como en el servicio público, como una perspectiva teórica relevante, que se asocia con la construcción sociocultural de lo masculino y lo femenino en una dimensión relacional. Lo anterior supone que el género, es un campo primario en el que se desarrollan relaciones de poder, lo que implica efectos que abarcan distintos ámbitos de la realidad humana, entre ellos el mundo del trabajo. En consecuencia, el género como teoría devela todo un sistema de símbolos y prácticas que se instalan en la cultura de las distintas sociedades; creencias, valores y representaciones en torno a la mujer y al hombre, haciendo visible relaciones inequitativas y desiguales.

Desde una mirada más ligada a las políticas públicas y por tanto, a la labor que le compete a los Estados en torno al abordaje de las problemáticas vinculadas al género, existen una serie de conferencias y acuerdos internacionales que van instalando la necesidad de abordajes públicos específicos¹. En rigor, lo que se pone en evidencia es que los procesos de desarrollo económico, tecnológicos y sociales, no generan necesariamente cambios en pos de la eliminación de las discriminaciones hacia las mujeres.

A la luz de lo anterior, es importante considerar que las inequidades, barreras y brechas que existen en el acceso al mundo laboral para la mujer, presentan un carácter múltiple, es decir, se conjugan en su establecimiento: el género, condiciones socioeconómicas, niveles educacionales, pertenencia étnica, grupo etario, entre otras. Por ejemplo, conocidos son los datos que muestran que el sexo marca inequidades. De acuerdo con la Encuesta Casen 2011, existen más mujeres pobres que hombres

¹ CEDAW, 1979; Belem do Pará, 1994; Beijing+5; entre otras.

pobres. Así también, en el I quintil de ingresos existe un aumento de la jefatura femenina, además, la desocupación de las mujeres tanto pobres como indigentes es mayor a la que presentan los hombres, lo que se repite en relación con el nivel educacional.

En consecuencia, se evidencian desigualdades en las condiciones de mujeres y hombres, que en gran medida tiene un anclaje en una cultura occidental donde opera la división sexual del trabajo y la discriminación de género asociada al ingreso y permanencia en el mundo público de las mujeres.

Todo lo anterior, le otorga una sentida importancia al Programa que a continuación se evalúa, dado que entre sus objetivos, busca abordar las inequidades que se han construido en el mundo laboral y que inciden de manera significativa en el empobrecimiento de un grupo social relevante en la realidad del país, como son las mujeres.

II. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1 Objetivo General

“Evaluar la implementación por etapas del componente de capacitación del Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar, desde la perspectiva de informantes claves”

2.2 Objetivos Específicos

- a) Levantar percepciones en relación al componente de capacitación laboral del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar por parte de los diversos informantes claves, determinando nivel de conocimiento y expectativas asociadas.
- b) Indagar en la percepción que tienen los informantes claves en relación a cada una de las etapas como convocatoria, postulación, fase lectiva, práctica laboral y/o asistencia técnica.
- c) Elaborar recomendaciones y propuestas de mejoras tanto a nivel de diseño, como en la gestión e implementación de las etapas del componente de capacitación laboral del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

III. DISEÑO METODOLOGICO

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se realizó un acercamiento de tipo **cualitativo y cuantitativo** que permitió conocer, caracterizar y analizar el desarrollo y las dinámicas de implementación del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en función de las percepciones de sus usuarias y de otros actores involucrados en su ejecución.

3.1 Técnicas de Producción de Información

Las técnicas utilizadas en este estudio fueron planificadas acorde al pluralismo metodológico y con un abordaje analítico e interpretativo. Las estrategias y técnicas de producción de información utilizadas fueron las siguientes:

3.1.1. Técnicas Cualitativas

a) Grupos Focales a usuarias del programa

De acuerdo con Manuel Canales², el grupo focal se diferencia del grupo de discusión dado que el primero se caracterizaría por buscar en la conversación relatos de acciones que configuren una experiencia común, por tanto, apelaría a la dimensión social del discurso que expresan los y las participantes, mientras que el segundo, indagaría en el sentido de lo expresado por los y las sujetos que participan en la instancia grupal, accediendo con ello al orden simbólico del relato. En una línea distinta, parece interesante la propuesta de Martínez Miguélez³, quien señala que el grupo focal y el de discusión presentan cierta complementariedad y es por ello, que él propone hablar del grupo focal de discusión. Lo anterior, supone que el grupo focal no sólo se centra en una temática específica, sino que también su búsqueda implica contrastar opiniones y por tanto, establecer "interacciones discursivas" que incluyen no sólo el despliegue y la descripción de actitudes y experiencias, sino que también, ponen en escena las creencias y valoraciones. Una definición más operativa es la que presentan otro/as

² Canales, M. (2006). Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. Santiago: LOM.

³ Martínez Miguélez, M (s/f), "Los Grupos Focales de Discusión como Método de Investigación", documento en línea, disponible en <http://investigacionparalacreacion.files.wordpress.com/2010/09/los-grupos-focales1.pdf>

autores/as, como por ejemplo Balcázar (2005), para quien, el grupo focal sería “un tipo especial de entrevista grupal que se estructura para recolectar opiniones detalladas y conocimientos acerca de un tema particular”⁴ y por ello, debe poseer un/a investigador/a que dirija la conversación, de tal manera que la participación de los y la sujetos, permita construir conclusiones en torno la temática abordada. No obstante, las diferentes acepciones vinculadas al grupo focal, en tanto técnica cualitativa de investigación, los siguientes puntos son características básicas en su implementación:

- El/la investigador/a debe procurar generar un setting adecuado donde los y las participantes pueden hablar sobre sus realidades y la experiencias.
- La selección de participantes no depende de criterios estadísticos, sino estructurales, es decir, se busca que los grupos representen distintas posiciones/relaciones sociales. Por tanto, los criterios tradicionalmente utilizados para conformar los grupos son edad, sexo, clase social, población y otros.
- La cantidad de participantes que se necesita para efectivamente generar una dinámica grupal, no debe ser inferior a 4 personas y su máximo no debiera superar los/las 12 participantes.
- El grupo focal se debe realizar en un espacio cómodo para los participantes y con las condiciones infraestructurales adecuadas para desarrollar el proceso conversacional.
- El/la investigadora debe guiar la conversación, lo que excluye actitudes o comentarios de aprobación, rechazo, de evaluación, o expresión de ideas en torno al tema abordado. Él o ella, debe procurar que la conversación se centre en la temática en cuestión, en este caso, el componente de capacitación laboral del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, señalando algunos aspectos contradictorios y pidiendo profundizar en algunos aspectos.

Descripción Trabajo de Campo: La utilización de grupos focales en el marco de esta investigación, tuvo como objetivo generar insumos informativos pertinentes y contextualizados en las experiencias concretas de participación de las usuarias en el Programa, que nos orientaran en la construcción del cuestionario con el que pudimos indagar en sus percepciones.

⁴ Balcázar et al, (2005), Investigación Cualitativa, UAEM, Toluca- México, p.129.

Para establecer los criterios de selección de la muestra de usuarias participantes de los grupos focales se definieron tres variables principales:

1. *Nivel educativo:*

- Enseñanza básica completa o incompleta
- Enseñanza media completa o incompleta.

2. *Edad:* dividida en dos tramos etarios.

- $\geq 18 \leq 40$ años
- $\geq 41 \leq 65$ años.

3. *Área de capacitación:* Administración, agrícola y/o cultivo, alimentación y licores, artesanía, atención y cuidado de enfermos o adultos mayores, construcción y electricidad, contabilidad- ventas y manipulación de cajas, cosmetología y peluquería, diseño-corte y confección, informática, negocios y microempresa, turismo y hotelería, otros.

De estas, tomamos la variable nivel educativo y en relación a sus dos categorías se estableció el cruce con las otras variables (edad y área de capacitación).

La propuesta inicial presentada por este equipo de investigación, contemplaba la realización de 6 grupos focales, para los que posible convocar un promedio a 12 usuarias, produciéndose una deserción esperada en la participación efectiva, pero que no impidió la realización de las entrevistas con el mínimo estimado previamente (4 participantes).

La única excepción la constituyó un grupo focal de la región del Bio Bio, que no pudo realizarse por la llegada de sólo una de las mujeres convocadas, a la que finalmente se entrevistó. Por tanto, se realizaron 5 grupos focales más una entrevista semiestructurada. En el cuadro siguiente se muestra la aplicación de grupos focales según la región en que se efectuaron.

Tabla 1: Grupos Focales Realizados

Segmentos/ Regiones	Maule	Metropolitana	Bío Bío
Usuaris Programa	2	2	1
Total	5		

b) Entrevistas en Profundidad:

Las entrevistas son una de las técnicas conversacionales más clásicas de la investigación social cualitativa y opera bajo diferentes formatos según los objetivos de las investigaciones. En este estudio, se utilizó la técnica de entrevistas en profundidad, entendida como el proceso comunicativo entrevistador – entrevistado que es motivado por el primero de forma flexible en un contexto de interacción. Las entrevistas son encuentros cara a cara, que tienen como finalidad producir información que facilita la comprensión que tienen los/las sujetos de estudio respecto de sus experiencias de vida, en este caso, sus experiencias en torno al componente de capacitación laboral del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Estas entrevistas se implementaron a informantes claves, esto es, todas aquellas personas vinculadas al programa, a saber: Equipo SENCE a nivel Regional y Nacional, Equipo SERNAM a nivel Regional y Nacional, Capacitadores OTEC y Agentes municipales a cargo del proceso de selección de mujeres. Cabe destacar, que estas entrevistas fueron grabadas en audio en formato digital y luego transcritas para ser analizadas.

Muestra cualitativa para entrevistas en profundidad: En el marco del estudio se realizaron 57 entrevistas en profundidad, las que se distribuyen según región y cargo, del siguiente modo:

Tabla 2: Entrevistas Aplicadas

Institución / Informantes		Región								Total
		II	IV	V	XIII	VII	VIII	IX	X	
Equipo SENCE	Encargado Nacional				1					1
	Dirección Regional	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	Encargado Regional	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Equipo SERNAM	Encargado Nacional				1					1
	Encargado Regional	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	Encargado Comunal	1	1	1	1	1	1	1	1	8
OTEC	Encargado Regional OTEC	1	1	1	2	1	2	1	1	10
	Relatores	1	2	1	2	1	2	2	2	13
Total		6	7	6	10	6	8	7	7	57

3.2.2 Técnicas cuantitativas

a) Cuestionario a usuarias del programa

Por cuestionario se entiende al dispositivo de investigación cuantitativo consistente en un conjunto de preguntas que deben ser aplicadas a un sujeto (usualmente individual) en un orden determinado y frente a las cuales este sujeto puede responder adecuando sus respuestas a un espacio restringido o a una serie de respuestas que el mismo cuestionario ofrece. El objetivo general de un cuestionario, fue “medir” el grado o la forma en que los/las sujetos encuestados presentan determinadas variables o conceptos de interés (sus opiniones, creencias, conductas que recuerdan haber realizado, características demográficas, capacidades matemáticas, etc.)⁵

Respecto al tipo de preguntas a utilizar, éstas pueden ser abiertas y cerradas, es decir, que pueden contener “*categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas*”⁶ o respuestas abiertas que en el análisis posterior serán codificadas.

Vinculado al diseño del cuestionario: El objetivo central de este instrumento fue el generar información en torno al nivel de conocimiento y satisfacción que tienen las usuarias respecto al Programa, además de indagar en sus experiencias, percepciones y evaluaciones. Utilizando este procedimiento estandarizado de interrogación, se obtuvo mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de las usuarias asociadas con su experiencia de participación en el Programa. Respecto a la aplicación de los cuestionarios, esta se realizó “cara a cara” y se desarrolló a través de un equipo de encuestadores capacitados/as.

El cuestionario consta de un total de 47 ítems y 177 preguntas, divididas en cuatro partes. La primera de ellas busca caracterizar socioeconómicamente a las usuarias del programa y contempla preguntas relacionadas con su situación laboral, la conformación del núcleo familiar, nivel educacional, entre otros. La segunda parte recoge las percepciones de las usuarias en torno al programa de capacitación en las fases previas a su implementación, siendo la tercera parte del cuestionario la que

⁵ Canales, M. (2006). Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. Santiago: LOM.

⁶ Hernández, Fernández – Collado y Baptista, (2006), “Metodología de la Investigación”, México, p. 331

registra sus percepciones sobre la ejecución el Programa SENCE. En la etapa final del cuestionario, las usuarias fueron consultadas en relación al acceso a la capacitación.

Muestra: La muestra elaborada para la aplicación del cuestionario, es de naturaleza probabilística a nivel nacional y se calculó con un nivel de confianza de 95%. La muestra, de 326 casos, se obtuvo mediante la técnica de muestreo aleatorio estratificado con asignación proporcional, es decir, el tamaño de cada uno de los estratos es proporcional a su tamaño en el universo. Además, la muestra es representativa a nivel nacional y proporcional para cada una de las regiones del país, con usuarias con cursos finalizados o en etapa de realización. El margen de error muestral no supera el 5%.

Tabla 3: Muestra aplicación cuestionarios

Región	Cupos	%	Proporción	n
Arica y Parinacota	41	2,129870	0,0212987	7
Tarapacá	72	3,740260	0,0374026	12
Antofagasta	24	1,246753	0,01246753	5
Atacama	14	0,727273	0,00727273	5
Coquimbo	30	1,558442	0,01558442	5
Valparaíso	190	9,870130	0,0987013	32
O Higgins	77	4	0,04	13
Maule	183	9,506494	0,09506494	30
Bío Bío	335	17,402597	0,17402597	56
Araucanía	200	10,389610	0,1038961	33
Los Lagos	146	7,584416	0,07584416	24
Los Ríos	77	4	0,04	13
Aysén	30	1,558442	0,01558442	5
Magallanes	20	1,038961	0,01038961	5
Metropolitana	486	25,246753	0,25246753	81
Total Nacional	1.925	100	1	326

En términos generales, la aplicación de cuestionarios se completó a cabalidad sin que se presentaran mayores inconvenientes. Sin embargo, en la región del Maule, no fue posible completar la muestra debido a la no disponibilidad de las usuarias. Esta situación, se presentó en 3 casos que fueron compensados con encuestas realizadas a usuarias de la Región Metropolitana, lo que permitió completar el total de la muestra estipulada, la que asciende a 326 casos. Esta modificación en dos regiones de la muestra no afecta estadísticamente los resultados obtenidos.

A continuación se presenta la aplicación de cuestionarios desagregada según región y comuna.

Tabla 4: Cuestionarios efectivamente aplicados

Región	Comunas	Casos	Total Regional
I	Iquique	12	12
II	Taltal	5	5
III	Huasco	5	5
IV	Coquimbo	3	5
	La Serena	2	
V	San Felipe	6	32
	Quilpué	9	
	Quillota	4	
	Quintero	1	
	Calera	4	
	Puchuncaví	8	
VI	Doñihue	6	13
	San Vicente	4	
	San Fernando	3	
VII	San Javier	5	27
	San Clemente	11	
	Villa Alegre	3	
	Yerbas Buenas	4	
	Maule	4	

Continuación Tabla anterior

Región	Comunas	Casos	Total Regional
VIII	Concepción	11	56
	Hualpén	9	
	Penco	5	
	Lebu	10	
	Cañete	12	
	Talcahuano	9	
IX	Padre Las Casas	8	33
	Temuco	9	
	Nueva Imperial	8	
	Chol Chol	8	
X	Castro	10	24
	Chonchi	5	
	Puerto Varas	9	
XI	Coyhaique	5	5
XII	Punta Arenas	5	5
XIII	Cerrillos	12	84
	Conchalí	6	
	Santiago	10	
	San Miguel	4	
	Quinta Normal	8	
	Independencia	6	
	La Florida	6	
	Lo Prado	8	
	Lo Espejo	6	
	Maipú	4	
	Ñuñoa	1	
	Recoleta	13	
XIV	Valdivia	13	13
XV	Arica	7	7
TOTAL			326

3.2 Limitaciones de la Investigación

Considerando la complejidad asociada a todo proceso de investigación y evaluación, resulta central explicitar algunas limitaciones presentes en el proceso de ***Evaluación Cualitativa y Cuantitativa de la implementación del Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar*** desarrollado, que ayudan a ponderar la información y resultados entregados.

Algunas de estas limitaciones son las siguientes:

- Diversidad en el momento de participación de las usuarias en el Programa: es decir, no todas las usuarias se encontraban en el mismo momento de participación en el programa (algunas ya habían terminado la capacitación, mientras otras la estaban comenzando), lo que motivo la construcción de un instrumento de producción de información – cuestionario – amplio y flexible que permitiera explorar de forma pertinente algunos elementos transversales asociados a las características de las usuarias y a sus evaluaciones de la implementación del programa.
- El cuestionario como estrategia de levantamiento de información con las usuarias: si bien el estudio considero una fase previa de aplicación de algunos grupos focales, el objetivo de esta instancia se circunscribió al levantamiento de información que permitiera la construcción de un cuestionario pertinente y significativo considerando las cualidades de las usuarias. De este modo, la producción de información en torno a la evaluación del programa por parte de las usuarias se obtuvo principalmente a través de la aplicación de un cuestionario, lo que a pesar de sus ventajas (cobertura, amplitud de temas consultados, etc.), presenta algunas limitaciones claras asociadas a las percepciones de estas informantes claves: falta de profundidad en torno a algunos de los temas abordados, preguntas con niveles de pertinencia relativo según las usuarias, etc.
- El marco temporal del estudio que rigidiza el diseño e implementación de la investigación: considerando el carácter cualitativo y cuantitativo del estudio y que el fundamento y pertinencia de algunas decisiones metodológicas se toman a partir del análisis de la información que se va generando durante el proceso

investigativo, los plazos acotados disponibles limitaron la posibilidad de tomar decisiones contingentes que hubiesen robustecido los resultados del estudio.

- Sesgos asociados a los procesos de evaluación externa: si bien los procesos de evaluación interna también presentan sus pro y contra, el proceso de evaluación externa de programas en ocasiones carece de elementos informativos asociados al proceso de implementación del programa en los distintos territorios que validan o justifican algunas decisiones locales. De esta manera, y para disminuir este sesgo, se sugiere mejorar los procesos de registro a partir de los cuales la coordinación regional y/o comunal del programa valida determinados cambios asociados a la implementación del programa.

De este modo, es relevante considerar estos elementos a la hora de ponderar y contextualizar todos y cada uno de los resultados que a continuación se presentan.

IV. RESULTADOS FASE CUALITATIVA

Este análisis se centra en las percepciones y concepciones que explicitaron los distintos actores claves que han participado en el proceso de producción de información cualitativa.

El análisis que a continuación se presenta considera dos grandes ejes de análisis: 1) Percepción General del Programa ejecutado por SERNAM, 2) Programa SENCE: Algunos aspectos específicos. Ambos ejes, están subdivididos en temáticas claves contemplando conceptos que son fundamentales para construir posteriormente propuestas de mejoramiento del programa.

4.1 Percepción General del Programa

En el primer punto de esta primera parte del análisis cualitativo, se presentarán aspectos relevantes vinculados al Programa diseñado y coordinado por SERNAM (PMTJH). En consecuencia, la centralidad del siguiente apartado se asocia con las características que asumiría el programa SERNAM de acuerdo con lo referido por los/las distintos/as actores claves entrevistados/as durante el levantamiento de información. Para finalizar este apartado, se presenta un cuadro resumen en torno a los principales hallazgos surgidos del análisis realizado.

4.1.1. Descripción del Programa

En el Programa PMTJH es posible identificar distintas etapas o momentos durante su implementación. En este apartado realizaremos una breve descripción de éstas a fin de clarificar las posteriores descripciones y análisis que se presentan. Para esto se ha considerado tanto lo que se registra en la Ficha de Diseño del Programa año 2012⁷, como lo reportado por los y las entrevistadas.

⁷ Documento digital, disponible en <http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2012/08/Ficha-de-dise%C3%B1o-Programa-MTJH2012.pdf>

a) **Difusión del Programa:** esta etapa es realizada por las encargadas comunales del SERNAM y supone que en los primeros meses del año se debe dar a conocer las características del programa a través de diversas acciones, por ejemplo: contacto con medios de comunicación como radios comunitarias; operativos en terreno; visitas a distintas redes institucionales (colegios, consultorios) y sociales que existen a nivel comunal (JJ. VV., organizaciones de mujeres).

“Se hace difusión en diciembre de un año, todo enero, febrero del año siguiente, para efecto de generar la convocatoria...” (Directora Regional SERNAM)

“...se usa mucho la difusión a niveles de radio y afiches, son como las que principalmente usamos a nivel comunales, porque pese a que son pocos, están muy articuladas y se conocen todos (...), para el medio local también es una oportunidad de una noticia, una oportunidad de tener a veces unos actores regionales en algunas jornadas en el territorio, entonces, son aliados estratégicos que nos permiten difundir harto.” (Encargada Regional SERNAM)

Este proceso inicial, es de exclusiva responsabilidad de SERNAM, el resto de organismos gubernamentales involucrados en el programa –como SENCE- no tienen responsabilidades en esta primera instancia.

b) **Inscripción en el Programa:** esta fase es posterior a la etapa de difusión y también es parte de las responsabilidades que deben asumir las coordinadoras comunales del programa, quienes ubicadas físicamente en los distintos municipios que poseen convenio vigente con SERNAM, proceden a inscribir a las distintas mujeres, que ya sea por demanda espontánea generada a partir del conocimiento del programa o por la convocatoria directa realizada por alguna instancia municipal como la OMIL, se acercan a las coordinadoras con la finalidad de incorporarse al PMTJH.

En términos aún más concretos, la inscripción consiste en llenar una ficha de postulación. En ella se registran aspectos socioeconómicos, situación laboral, ingresos

y otros requisitos que son declarados por las mujeres⁸. Esta ficha de postulación se transforma en el primer filtro por el que pasan las usuarias del Programa.

De acuerdo con una encargada comunal del SERNAM, el proceso de inscripción y selección de usuarias considera de manera central los siguientes requisitos:

“Bueno, primero tienen que no estar en el Chile Solidario ni el Programa Puente ya que ahí inmediatamente no tienen posibilidades de quedar. La ficha, máximo 14.000 puntos en la ficha y se selecciona el 70% de mujeres jefas de hogar que tengan cargas familiares y el 30% que no. Pueden estar cesantes, buscando trabajo por primera vez o trabajando pero sin cargas el 30% del universo...Hacemos la selección, publicamos una lista afuera de la puerta y llamamos por teléfono, usted ha sido seleccionada...” (Encargada Comunal SERNAM)

Según lo indicado, serían estos requisitos los más relevantes a considerar al momento de seleccionar a las usuarias del Programa. Por lo que no se consideran en este primer momento, aspectos que pueden tener directa incidencia en las capacitaciones, como por ejemplo: nivel de educación, conocimientos previos del oficio o las razones y/o motivaciones para mejorar su empleabilidad.

Luego de esta primera inscripción, se revisan los antecedentes declarados por las usuarias. Sin embargo, no se contaría con un sistema en línea adecuado para realizar este procedimiento, de acuerdo con el Encargado Nacional del Programa SERNAM:

“... no tenemos todavía un sistema informático...mediante el cual nos aseguremos que la información que tenemos es fidedigna, seguimos trabajando con planillas excel que nos mandan de las comunas de las regiones, las revisamos igual...pero igual tenemos rut incorrectos, datos de fichas incorrectos, un montón de cosas...” (Encargado Nacional SERNAM)

⁸ SERNAM exige la siguiente documentación: Fotocopia carnet de Identidad, Fotocopia credencial de salud (FONASA o ISAPRE), Fotocopia cuenta de agua, luz, tv cable, etc., que acredite dirección, Certificado puntaje Ficha Protección Social. Información en línea, disponible en <http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=3>

A pesar de esta falencia en la medida que el sistema lo permite, se chequean los antecedentes y se establecen un primer listado de mujeres que son convocadas a participar en los Talleres de Habilitación Laboral:

“La habilitación socio-laboral, está focalizada en la primera etapa de intervención de estas mujeres luego de la selección, tiene que ver más bien con la participación en un taller en particular que dura 12 sesiones que puede demorar entre un mes medio a tres meses dependiendo de la ejecución y la realización de cada equipo comunal” (Encargada Regional SERNAM).

c) **Taller Laboral e inicio de una Trayectoria:** la ejecución de este taller es responsabilidad de las mismas encargadas comunales⁹ y cobra relevancia debido a que entre sus objetivos se encuentra socializar ciertos conocimientos básicos que permitan preparar a las mujeres para los posteriores pasos que contempla su Trayectoria. Se entiende que la Trayectoria es una construcción hecha por la mujer con asesoría de las encargadas comunales, con el fin de detectar las necesidades que se poseen y que pueden ser abordadas por el programa (nivelación de estudios, alfabetización digital, apoyo al fomento productivo, intermediación laboral, atención en salud, atención educativa para sus hijos/hijas y capacitaciones laborales.). En rigor, esta Trayectoria tiene como finalidad personalizar el paso de la mujer por el PMTJH y así responder a las necesidades específicas que ésta presenta. Lo anterior, permitiría a su vez, focalizar con mayor rigurosidad la población beneficiaria del Programa, en el grupo de mujeres que buscan y que requiere capacitarse.

Por otro lado, si bien la ficha de inscripción incluiría algunas posibilidades de cursos de capacitación, , la selección definitiva de cursos por parte de la usuaria, se daría durante su participación en los talleres de habilitación.

⁹ Vinculado con el perfil profesional y laboral de las encargadas comunales, no se tienen todos los antecedentes necesarios para realizar un análisis riguroso en relación a sus características y posibles limitaciones. No obstante, a partir de lo señalado por el Encargado Nacional SERNAM, se puede concluir que son en general profesionales jóvenes, con una breve experiencia laboral y que no necesariamente, poseen una formación en teorías de género. Además, el encargado nacional refiere que otro obstáculo relevante se relaciona con las condiciones laborales de estas profesionales, las que no permiten asegurar la permanencia en sus cargos produciéndose una alta rotación: “(...) nuestro equipo tiene malas condiciones, todos contratados a honorarios, no cotizan y si cotizan, le bajan el sueldo, es una realidad país pero que creo que afecta harto la ejecución de las políticas públicas, afecta un montón, la rotación...” (Encargado Nacional SERNAM).

"...Por la ficha está definido qué curso ella quiere realizar y ellas lo que dicen en los Talleres de Habilitación Laboral generalmente yo quiero esto o eso y nosotras tenemos un sistema online que es del SERNAM vamos hablando e incorporamos toda la información, tenemos la ficha, quien quiere ver manipulación de alimentos, con el listado que tenemos para manipulación de alimentos, se llama, si quiero, si puedo no quiere, no si yo no quería esto quería otra cosa..." (Encargadas Comunes SERNAM)

"El componente obligatorio, como mencionaba, es la habilitación laboral para todas, independiente si necesitan una capacitación laboral o no, a partir de eso una vez que finalizan los Talleres de Habilitación Laboral no todas las mujeres requieren capacitación o inserción laboral" (Encargada Comunal SERNAM)

"...dentro de la oferta que nosotros tenemos, una oferta orientada porque, no podemos decir, no si tenemos cupos de todo para todas, una oferta orientada, por eso la oferta se hace después de los THL [Taller de Habilitación Laboral] ¿ya? porque así tú conoces mejor a la mujer. Si yo te ofrezco un abanico, tú vas a querer todo el abanico, pero ahí es donde hay que hacer un filtro con ellas ¿ya? y se genera una trayectoria" (Encargado Regional SERNAM)

En consecuencia, los talleres son instancias que debieran permitir un proceso reflexivo en torno a intereses, necesidades y expectativas de las mujeres participantes, además de adquirir conocimientos en torno a las características del mercado laboral regional. De acuerdo, con algunas profesionales SERNAM, los contenidos que se abordan en esta instancia son los siguientes:

"Generalmente tienen contenidos para discutir distintas temáticas. Hay una visión de género, de las redes del municipio donde pueden ir, de las becas, de todo lo que pudieran ellas acceder a algún beneficio, emprendimiento, las trabajadoras independientes, pinceladas del contrato de trabajo, donde pueden poner algún tipo de reclamo cuando están trabajando, laborales, invitamos a la OMIL, también con la psicóloga que hace psicología organizacional, primero se les da los componentes del programa para ver

que ellas vean si les interesa o realmente no les sirve...” (Encargadas Comunales SERNAM)

“(...) nosotros en esos talleres les ayudamos a que ellas tengan un mejor concepto de lo que ellas quieren, o fortalecer sus habilidades o tener algo para poder insertarse mejor.” (Encargada Regional SERNAM)

Lo anterior puede asociarse con la necesidad de integrar una perspectiva de género en los talleres con el fin de problematizar los patrones tradicionales asociados a lo femenino y a lo masculino. Esta perspectiva posibilitaría ampliar el abanico de opciones de capacitación a considerar por las mujeres participantes. Para ello se necesita que los equipos comunales, y específicamente las encargadas comunales, tengan conocimientos en torno a las Teorías de Género, para justamente tratar de deconstruir¹⁰ patrones tradicionales. No obstante, este es un nudo crítico reconocido por el Encargado Nacional del PMTJH:

“Es difícil. Ahí también tienes que convencer a las encargadas comunales... Que ellas se crean el cuento primero, que entiendan que tienen que aprender de género, porque dónde vas a aprender de género si no te lo han enseñado en el colegio, no te lo van a enseñar en la universidad, y después te enfrentas a una sociedad que está llena de discriminaciones invisibles y barreras que enfrentan las mujeres, que hay que visibilizar, hay que aprender, hay que crearse el cuento, entender que somos agentes de cambio, y en ese marco convencer a las usuarias que también se pueden capacitar, que pueden romper esta segmentación del mercado laboral que han enfrentado históricamente, ahí es cuando el trabajo cobra sentido con el tema del género del SERNAM” (Encargado Nacional Programa SERNAM)

En rigor, revisar lo que la mayoría de las encargadas comunales SERNAM refieren en torno a estos talleres, visibiliza que la centralidad pasa por otorgar herramientas que permitan construir una Trayectoria a cumplir durante el paso por el Programa y no necesariamente la entrega de ciertos elementos críticos en torno a su posicionamiento en tanto mujer en un contexto de inequidades.

¹⁰ Con el concepto de deconstrucción referimos a los planteamientos teóricos hechos por el filósofo francés Jacques Derrida, elaborados a partir de las teorías del filósofo alemán Martín Heidegger.

“Ahora, cuál es la idea de estos talleres, es que se puedan complementar con distintos otros rubros, que no solo sea una línea de habilitación sino que ahí las mujeres terminen conociendo toda esta gama, si van a ser independientes, como vincularse, como generar proyectos y como conseguir recursos, cuales son los actores locales que les entregan estos recursos y desde ahí por ejemplo, los centros de negocios locales tienen proyectos” (Encargada Regional SERNAM)

La función que adquieren las encargadas comunales SERNAM es clave en el desarrollo del Programa, dado que el Taller de Habilitación Laboral concentra una serie de aspectos de vital importancia para la Trayectoria que la mujer llevará a cabo, incluida la posible capacitación en la que participará. Por tanto, los talleres en tanto instancia de reflexión intrasubjetiva y proyectiva de las habilidades y capacidades personales, debieran potenciar que las mujeres tomen decisiones pertinentes con sus realidades y proyecciones de vida, solicitando a partir de ese autodiagnóstico los apoyos necesarios¹¹ para mejorar su situación laboral y su empleabilidad.

Por todo lo anterior, es relevante el cómo se implementa este taller y la participación de las mujeres en él. Es así como este taller se establece como un segundo filtro, ya que las mujeres que no participan en él quedan automáticamente marginadas del Programa y sin posibilidades de acceder a los beneficios.

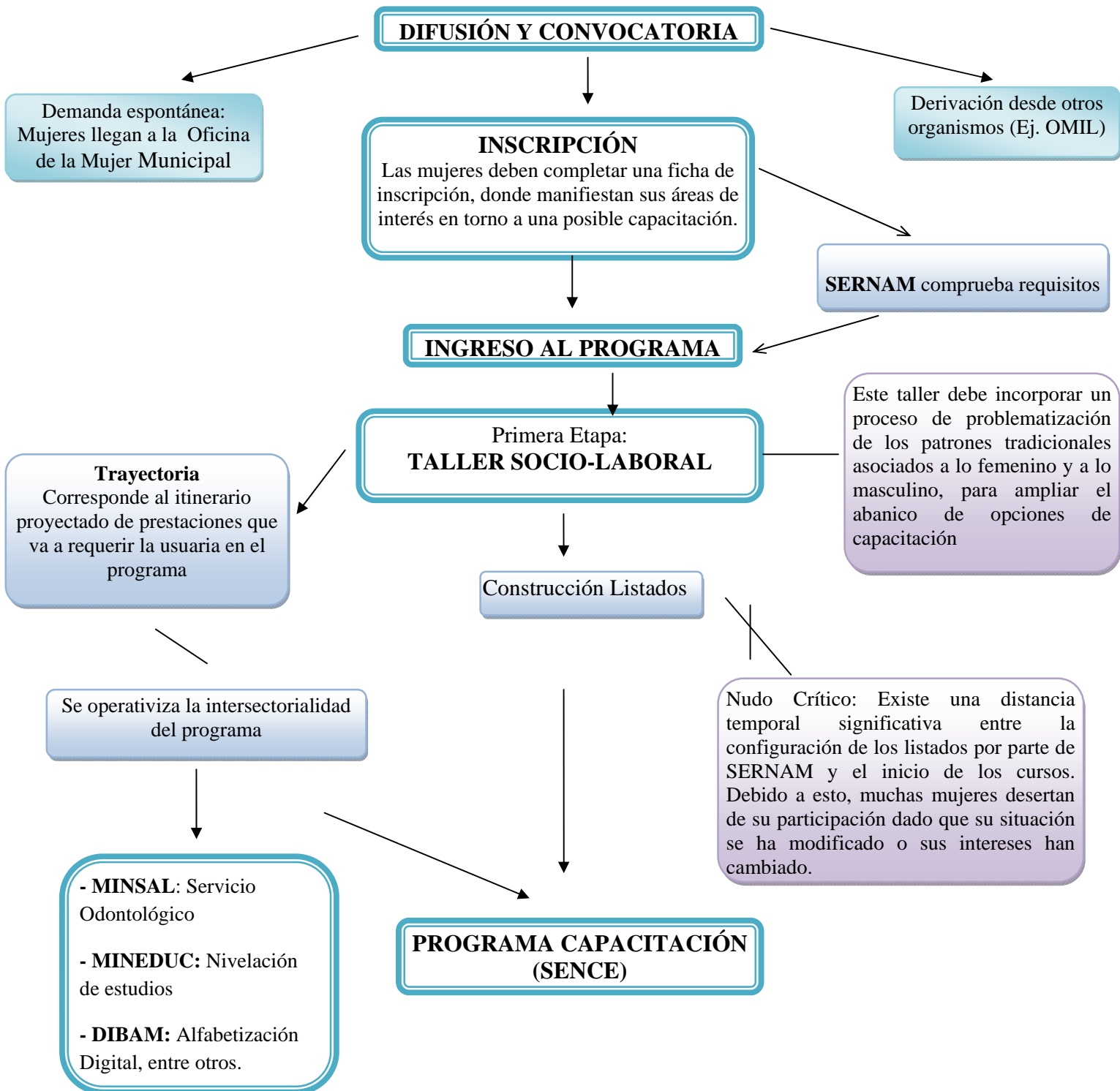
“(…) es como fundamental los talleres de habilitación laboral donde le hagas tomar conciencia, donde la mujer descubra, se vea a sí misma, digo yo que la mujer se vea al espejo y diga esta soy y con estos elementos yo me enfrento al entorno y desde ahí tomo lo que necesito y con ello puedo sacar de la realidad local adelante a mi equipo, a mi comuna, a mi familia, a mi hijo.” (Encargada Regional SERNAM)

¹¹ Como ya se ha planteado, las participantes en estos talleres pueden construir su trayectoria considerando los siguientes beneficios que presenta el programa: nivelación de estudios, alfabetización digital, apoyo al fomento productivo, intermediación laboral, atención en salud, atención educativa para sus hijos/hijas y capacitaciones laborales.

“Los talleres de habilitación laboral, o sea esos son claves para que la mujer primero tenga claro su condición de mujer trabajadora, que tiene triple rol, que tiene responsabilidades y que son igualmente importantes y ahí ellas aclaran cuál es su perfil y para qué en realidad y en cuál de los dos van a tener más éxito, si van a hacer capaces.” (Encargada Comunal SERNAM)

d) Egreso del Programa: Es el término de la Trayectoria en el Programa. Contempla la entrega de todas las prestaciones comprometidas, incluyendo la certificación de la capacitación realizada.

Esquema N 1: Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar SERNAM



4.1.2. Objetivos

De acuerdo a lo publicado en la página web de SERNAM, el objetivo del Programa es *“Contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres trabajadoras de los quintiles I, II y III, y con responsabilidades familiares, disminuyendo las principales barreras de acceso al trabajo que las afectan, a través del mejoramiento de la empleabilidad y emprendimiento”*¹²

De acuerdo con este propósito uno de los aspectos centrales, estaría dado por el desarrollo de un proceso de intervención que permita abordar las condiciones que se instalan como desfavorables u obstaculizadoras en pos del acceso al mercado laboral de mujeres trabajadoras jefas de hogar. Este proceso de intervención, debiera poseer un carácter integral e individual, que permita justamente un abordaje adecuado a las necesidades de cada una de las usuarias, siendo la posibilidad de contribuir a la mejora de la inserción laboral el eje que articula las restantes prestaciones que ofrece el Programa.

Considerar las barreras que afectan el acceso al trabajo, supone tomar en cuenta las características contextuales con las cuales tienen que convivir el grupo de beneficiarias y en las que se despliega el Programa, en tanto éstas pueden implicar limitaciones asociadas a los objetivos y metas propuestas. En esta línea, algunos/as entrevistados/as plantean lo siguiente:

“Son muchos factores que no dependen directamente de nosotros, son esfuerzos multisectoriales, pero también donde el control o la responsabilidad no recae en los servicios públicos que entregan herramientas a los usuarios para que estas sean o ingresen al mercado laboral o aumenten sus condiciones, sino que también hay un mercado, hay actores privados...” (Encargado Nacional SERNAM)

¹² <http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=3>

"(...) trabajar con ellas es trabajar con una mujer súper sacrificada, con mucho ímpetu, con mucho sacrificio, con relatos de vida que de verdad te conmueven, porque si para la vida, para la generalidad de las mujeres es difícil por todas las barreras que podrían encontrar, para ellas es más diría yo, porque tiene, están en la obligación de mantener como sea a las familias y de repente a familias súper extendidas donde está la hija de mi hija y mi nieto y no sé qué..." (Encargada Regional SERNAM)

Lo que evidencian las citas anteriores, refiere a la existencia de a lo menos dos condiciones estructurales y socioeconómicas que se transforman en la práctica, en barreras que inciden en las inequidades de género presentes en el mundo del trabajo: por un lado, las características que asume el mercado laboral y por otro, los patrones de género tradicionales. Así, en la relación entre mercado laboral y género, se evidencian una serie de características que obstaculizan el acceso al trabajo de calidad para las mujeres. De acuerdo con de Oliveira y Ariza (2000),

"Las nociones de segregación ocupacional, discriminación salarial, precarización y feminización/masculinización (de las ocupaciones, los sectores y subsectores económicos), han servido para someter a un análisis exhaustivo la estructura diferencial de oportunidades que el mercado de trabajo abre a los hombres y las mujeres que se incorporan a él (...) Así, la recurrente asociación entre actividades "femeninas" y precariedad laboral es uno de los aspectos que invita a la reflexión en los estudios sobre género y mercado de trabajo"¹³

Lo anterior supone la necesidad, por un lado, de realizar una intervención a nivel de las sujetos -mujeres trabajadoras y jefas de hogar- que les permita cuestionar opciones laborales que son solo extensiones de la labor doméstica, y por otro, trabajar con el mundo empresarial en pos de tensionar una cultura institucional profundamente discriminadora con las mujeres, particularmente cuando se trata de incorporarlas en labores no tradicionales.

¹³ De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina (2000) "Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos" en De la Garza Toledo, Enrique (2000) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica: México, pp. 653-654

"(...) es la visión del empresario, ellos visualizan que las mujeres son buenas para algunas cosas y por lo tanto, no debieran entrar en otros ámbitos de la empresa, claro, específicamente en el tema de la agroindustria en el manejo y selección de la frutos, puras mujeres, pero para trabajo de grúa horquilla u otra cosa, ahí está..."(Encargada Regional SERNAM)

De acuerdo con los y las profesionales entrevistados/as, muchas de las mujeres tienen naturalizadas las labores que culturalmente les han sido asignadas y que remiten al plano doméstico, restringiendo sus posibilidades de elección¹⁴:

"(...) nosotros también tenemos el tema cultural de las mujeres que demandan cursos que son extensiones del trabajo doméstico, reproducen el rol tradicional de género, y hacen lo que siempre han sabido hacer, lo que hacía su abuela, su mamá, chocolate, pastelería, corte y confección, peluquería, no salen de eso, se copan los mercados laborales" (Encargada Nacional SERNAM)

"(...) tenemos capacitaciones que son mucho más innovadoras en oficios masculinizados, que sabemos donde están las inversiones en este país: la minería, la construcción y que a las mujeres a ratos les cuesta entender que por ahí va... y porque además requiere también todo un replanteamiento también en cómo yo me ordeno en mis tareas tradicionales, porque por ejemplo la minería es un cambio de costumbre son 7 días arriba, 7 días abajo... eso es difícil de acomodarse pero...se ha logrado y las mujeres lo van entendiendo..." (Encargada Regional SERNAM)

En consecuencia, parece necesario deconstruir las autolimitaciones que las mujeres se imponen en torno a las posibilidades de su desarrollo laboral, pero también, trabajar para que el mundo privado posibilite la inserción en áreas no tradicionales:

¹⁴ De hecho la mayoría de las mujeres que participaron en los distintos grupos focales, que se llevaron a cabo en el presente estudio, se habían capacitado o estaban capacitándose en oficios feminizados: manipulación de alimentos, pastelería, peluquería, corte y confección, entre otras.

“(...)yo creo que los más exitosos que hemos tenido, tiene que ver también con una sensibilización paralela que hacemos a propósito de otros programas de implementación... en donde nosotros trabajamos en torno a incentivar la perspectiva de género en algunas empresas... porque tiene que ver con los propios mitos del empresariado en torno a contratar a la mujer, ahí tiene más sentido, pero por si sola no sé, tengo mis dudas, tengo mis dudas respecto de si la señora va a lograr insertarse” (Encargada Regional SERNAM)

Lo anterior, supone la necesidad de trabajar no sólo con las usuarias en torno a la integración de una perspectiva crítica de la construcción de lo femenino en la sociedad actual, sino que también, sensibilizar y fomentar la incorporación de mujeres a labores no tradicionales en el mundo privado, lo que implica visibilizar la segmentación, las brechas salariales y la desigualdad que se asienta en los mercados laborales a partir de la condición de género y el rol que cumple el sector empresarial en la disminución de éstas inequidades. La carencia de trabajo con el empresario y con la cultura organizacional frecuentemente discriminadora, puede provocar que una mujer que haya accedido a capacitarse en un oficio no tradicional tenga opciones reducidas de insertarse laboralmente, transformándose su opción en una desventaja más que en una fortaleza.

Ligado a lo ya señalado se puede precisar que las responsabilidades domésticas y el cuidado de personas (niños/as y adultos mayores por ejemplo) como tareas que culturalmente han sido designadas a las mujeres, son otras de las dificultades significativas que presentan estas mujeres:

“(...) nuestras mujeres todas tienen una persona a su cargo, si no tienen hijos, principalmente en un porcentaje muy bajo están al cuidado de sus padres, pero la mayoría de las mujeres está a cargo de sus hijos” (Encargada Regional SERNAM)

En este sentido, las responsabilidades que tienen que asumir, vinculadas a lo que se ha denominado economía de cuidado¹⁵, se establecen como un factor relevante que impacta significativamente en su trayectoria laboral¹⁶. Es importante señalar que la asunción de labores domésticas como exclusiva responsabilidad femenina es un punto que evidencia distintas formas de comprensión en los/as actores claves entrevistados/as. Lo anterior, supone que el abordaje que se hace de estas condiciones en el Programa, tanto a nivel SERNAM como SENCE, no coincide y no necesariamente, se comprende desde una mirada crítica, sino que dependería de perspectivas personales.

“El Programa tiene la finalidad de apoyar a la mujer que es jefa de hogar, que no tiene otra entrada y pueda hacer un proyecto sin salir de su casa, porque se entiende que la mujer tiene niños, porque es la mujer jefa de hogar o que tiene alguna responsabilidad parental, entonces es poder brindarle algún apoyo, para que esa mujer pueda generar un ingreso desde su casa, sin despreocupar a sus hijos” (Encargada Regional SENCE)

“[El Programa genera] los apoyos a las mujeres, para que ellas logren su autonomía económica, ahí es donde está radicado el quid del Programa...” (Directora Regional SERNAM)

“En realidad, es mucho más conveniente para las mujeres desde el punto de vista de no salir de la casa, fuertemente relacionado con el cuidado infantil, pero eso a la larga, personalmente, creo que es más dañino, por así decir, porque los emprendimientos son de sobrevivencia, entonces, a lo mejor, se pueden hacer mil, dos mil, diez mil pesos en la semana. Claro, les da la ventaja de estar en el casa, pero es distinto a cuando tú trabajas y

¹⁵ “En los últimos años se ha acuñado el término “economía del cuidado” para referirse más específicamente a este espacio de actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción cotidiana de las personas”. Ver, Rodríguez Corina (2005), “Economía del cuidado y política económica. Una aproximación a sus interrelaciones” Documento preliminar Naciones Unidas- CEPAL, versión en línea, disponible en http://www.eclac.org/mujer/reuniones/mesa38/C_Rodriguez.pdf

¹⁶ “En base a los datos de la Encuesta de Desarrollo Humano 2009 se demuestra que hay una significativa brecha de capacidades de las personas según estén realizando labores de trabajo remuneradas en el mercado laboral o tareas domésticas en el hogar. La desigualdad en las capacidades refleja los efectos que tienen estos tipos de trabajo sobre la autonomía económica, el desarrollo de competencias laborales y la construcción de redes sociales, entre otros factores. Éstos no son atributos inherentes a los referidos tipos de trabajo, sino que reflejan la distinta valorización de las actividades que realizan hombres y mujeres en el marco de asimetrías de poder que trascienden la esfera laboral”, Ver PNUD (2010), Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010. Santiago de Chile.

recibes un sueldo, aunque sea poco, pero tienes previsión social, tienes a lo mejor las cargas para llevar a tus hijos al médico” (Encargada Regional SERNAM).

Por tanto, algunos profesionales plantean que el Programa tendría que entregar herramientas que a las mujeres les permita adquirir un trabajo que no dificulte el ejercicio de sus labores domésticas. En tanto para otros profesionales, se debiera apuntar a la autonomía, lo que implicaría apostar a una mejora significativa en las brechas de género establecidas en el mercado laboral y con ello, no necesariamente compatibilizar las tareas reproductivas con las productivas. Sin embargo, esta última postura choca con las naturalizaciones asociadas a los roles de género y particularmente, a lo que culturalmente se espera de lo femenino. De acuerdo con Peticara (2009):

“Si bien las mujeres han logrado insertarse en el mercado laboral progresivamente y a su vez, han logrado mejorar las condiciones laborales, no han logrado desprenderse del rol que emerge dentro del imaginario colectivo. Es decir, una mujer no puede dejar de ser madre en ningún momento... no se ha logrado desmitificar el supuesto rol de lo femenino, la maternidad. Las medidas tomadas para facilitar la inserción laboral de la mujer, van en el sentido de facilitar la compatibilidad de su rol de “responsable de su familia”, y su rol de trabajadora, pero no en el sentido de redistribuir la responsabilidad de la familia entre el padre, la madre y el Estado, como ocurre en los países desarrollados”¹⁷

Lo anterior supone un importante desafío para todo programa que trabaje con mujeres. De acuerdo a los datos otorgados por la encuesta CASEN 2011, los hogares monoparentales con jefatura femenina van en aumento sostenido durante los últimos 20 años¹⁸. En este contexto, el Estado y las políticas públicas, debieran asumir su responsabilidad social y por tanto garantizar, el cuidado de los niños y niñas, lo que ayudaría a estas mujeres a acceder a sus trabajos en mejores condiciones.

¹⁷ Peticara, Marcela (2009) “Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes” en *Documento Informe Final en el Marco de Bases de una Política Pública Orientada al Mejoramiento de los Índices de Empleo de Jóvenes entre 18 y 24 Años y de la Inserción de la Mujer en el Mercado de Trabajo Formal y Decente*, Santiago de Chile, p.151.

¹⁸ De acuerdo con la Encuesta Casen 2011, la jefatura femenina correspondía al 20,2% del total de hogares, mientras que para el año 2011 esta jefatura familiar representó el 38,8%.

Otra de las barreras que podemos encontrar, tiene relación con el nivel educativo de las usuarias, ya que este incide directamente en las posibilidades de acceso al mercado laboral. Se reconoce que existe un grupo de beneficiarias que ha tenido conflictos en su trayectoria educacional y que por tanto, presentarían mayores obstáculos para insertarse laboralmente. En alguna medida, esto se trata de subsanar a través de la nivelación educacional que ofrece SERNAM, sin embargo, ésta no sería suficiente de acuerdo con algunos/as relatores/as de los cursos de capacitación, los que identifican estas carencias en el ámbito educativo:

“...uno de los principales [obstaculizadores] diría yo tiene que ver con la heterogeneidad del grupo, ósea notoriamente había gente que uno podía avanzar a mayor velocidad, entregarle mayor cantidad de contenido, entregarles mayor ejercicios... entonces diría que uno de los obstaculizadores tiene que ver con lo disperso que es el grupo, también tiene que ver con la escolaridad...” (Relator OTEC)

En relación con lo anterior, es importante considerar -de acuerdo con un estudio del Instituto Nacional de Estadística (2011)- que las brechas que se presentan en el mercado laboral se acentúan en los segmentos de la población con menores niveles de estudio y menores ingresos¹⁹. En este sentido, es interesante considerar lo señalado por el PNUD 2010 en el que se aborda específicamente la temática de Género en Chile, en este documento se plantea:

“La educación es una variable clave en dos dimensiones. Por una parte, los años de estudio están fuertemente relacionados con el salario que se paga en el mercado laboral, el cual es a su vez un determinante de primer orden en la decisión de trabajo remunerado de la mujer. Por otra parte, la escolaridad informa sobre la dimensión distributiva de los cambios en la actividad laboral de las mujeres. Es un mejor indicador que la clasificación por ingresos (quintiles, deciles, etc), porque ésta cambia con la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral: si ella trabaja, es más

¹⁹ INE (2011), “Situación Laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena”

probable que el hogar califique en un quintil más alto, lo que confunde la relación de causalidad entre nivel socioeconómico y participación laboral”²⁰

En el caso de las mujeres, un embarazo y maternidad juvenil, por ejemplo, puede incidir en la posibilidad de deserción escolar y en el ingreso al mercado laboral temprano en condiciones precarias²¹, dificultando la adquisición de competencias que les permitan acceder a puestos de trabajo calificados. Por ello, sería interesante considerar como el nivel educativo se incorpora como un requisito de incorporación al Programa.

“(…) pensemos que son mujeres pertenecientes al primer, segundo y tercer quintil de ingresos, son mujeres tremendamente vulnerables, no solo económicamente sino también socialmente, generalmente llegaron con suerte al cuarto medio, por las posibilidades, porque prefirieron entrar al mercado laboral como pudieron y frente a eso la trayectoria laboral es sumamente inestable y rotativa” (Encargada Regional SERNAM).

En consecuencia, a la luz de lo revisado, las percepciones en torno a los objetivos del Programa SERNAM, construyen un norte que se asocia a un mejoramiento de las posibilidades de acceso de las mujeres al mundo laboral, pero que no debiesen estar escindidos de las condicionantes culturales y sus anclajes en la construcción simbólica y social de los géneros que instala inequidades, barreras y brechas significativas en la participación laboral de las mujeres y que además se objetiva en el mercado laboral, precarizando la labor productiva de las mujeres.

²⁰ PNUD (2010), Desarrollo humano en Chile..., op cit., p. 118

²¹ Javier Rodríguez (2011), “Estudio Cualitativo de factores psicosociales que inciden en el embarazo de niñas menores de 15 años en la Región de Valparaíso”, investigación FONIS 2009, Valparaíso.

4.1.3. Perfil de las beneficiarias

El Programa SERNAM está dirigido, de acuerdo con lo señalado en la *ficha del diseño* del programa año 2012²², a:

- Ser Jefa de Hogar o de Núcleo
- Ser económicamente activa, es decir, estar trabajando, cesante, subempleada o buscando trabajo.
- Vivir o trabajar en la comuna donde se desarrolla el programa
- Tener entre 4.213 y 13.484 en la Ficha de Protección Social.
- Tener personas a su cargo.
- Tener entre 18 y 65 años.

De estas características asociadas al perfil de usuarias que ingresa al programa, SENCE revisa las siguientes²³:

- ❖ Edad
- ❖ Puntaje Ficha Protección Social
- ❖ Historia de capacitación, con el fin de evitar que una usuaria reciba en más de una ocasión capacitaciones sin tener una línea clara de formación.

A pesar de que existe esta focalización, que de acuerdo con los requisitos es bastante clara, los y las profesionales vinculadas al Programa señalan la existencia de una importante diversidad entre las usuarias, por lo que poseerían variadas condiciones de entrada al Programa SERNAM y particularmente a las capacitaciones.

Por tanto, no existiría un único perfil entre las usuarias lo que es necesario visualizar de tal manera de comprender los efectos que estos distintos perfiles pueden provocar en la participación en el Programa SERNAM ha optado por la construcción de Trayectorias, lo que supone que no todas las usuarias recibirán las mismas prestaciones y que éstas dependerán de las necesidades que se detecten en la primera fase. En rigor, esto permitiría singularizar el paso de la mujer por el Programa,

²² Información disponible en <http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=3>

²³ Op. cit., s/nºp.

dependiendo de los requerimientos detectados a partir de su incorporación. En palabras del Encargado Nacional del Programa SERNAM:

“(…)la mujer ingresa al programa y comienza un proceso que se llama habilitación laboral, que es un apresto laboral, o una preparación para el trabajo donde se entregan herramientas básicas para las usuarias, para que estas se preparen para el mundo laboral, muchas de ellas probablemente nunca han trabajado, las mujeres que entran al Programa tienen la necesidad de ser un aporte económico en su hogar, pero tienen poca experiencia, pocas competencias, entonces ahí se le parte entregando las herramientas básicas para prepararse para el trabajo, cómo utilizar las redes de apoyo para encontrar empleo, cómo preparar una entrevista de trabajo, cómo buscar trabajo, cómo preparar un currículum para las que son de perfil dependiente... y para las que son de perfil independiente se hace un apoyo también, en habilidades blandas y aptitudes para el emprendimiento, y en elaboración de planes de negocio, hay unos módulos dentro de este proceso de habilitación laboral.” (Encargado Nacional SERNAM)

No obstante, este procedimiento –construcción de trayectorias- no impide que se presenten diferencias significativas en el grupo de mujeres participantes, por ejemplo, al momento de capacitarse. En referencia a la diversidad de las usuarias que participan en el Programa, el Encargado Nacional SERNAM señala que en conjunto con especialistas, se ha planteado la posibilidad de medir cierto apego laboral que podrían presentar y diferenciar perfiles entre las mujeres:

“(…) una red de académicos de la Universidad Católica, es una red mundial que evalúa programas sociales... dentro de ese proceso ellos han trabajado mucho en lo que es la selección, el proceso de selección de las usuarias y nos proponen un índice de apego laboral que le llamaron allí, un índice que agarra varias de las variables que nosotros consultamos en nuestra ficha de inscripción, o de postulación, y elaboran un índice que te indica cuáles son las mujeres que tienen mayor disposición al trabajo.” (Encargado Nacional SERNAM)

Parece importante señalar que ese posible apego laboral²⁴, se entiende como condiciones previas al ingreso al Programa que podrían evidenciar la vinculación que tiene la usuaria con el mundo laboral, pudiendo establecer perfiles o tipos de usuarias, por ejemplo, usuarias con bajo nivel de apego, mediano o alto. No obstante, la relación que establece una mujer con lo laboral, no tiene que ver con condiciones inmodificables, sino más bien con actitudes que puede desarrollarse y que fuertemente están mediadas por elementos estructurales y culturales, los que finalmente se traducen en barreras que el Programa debe abordar, por ejemplo, en los talleres de habilitación laboral. Lo anterior, comprendiendo la relación histórica-cultural que han tenido las mujeres con el ámbito productivo.

En consecuencia, una construcción de perfiles que no asume o se desligue de esas condicionantes instauradas por un sistema sexo- género²⁵, podría influir en una focalización que tiende a la reducción de mujeres usuarias del Programa y por lo tanto, a limitar el alcance del mismo.

Si bien este estudio no contemplaba la construcción de perfiles, a la luz de los reportes y de la información cuantitativa que se presentará en un capítulo posterior, pueden identificarse algunas variables que pudieran incidir en la diversidad sociodemográfica que presenta el grupo de usuarias: niveles de escolaridad, diferencias etarias, origen étnico, cantidad de hijos/hijas, situación de pareja. En esta línea, sería interesante profundizar en cómo estas y otras características de la población usuaria impactan en estos posibles perfiles y cómo el programa debiera adecuarse a ello, dado que dichas características tendrían una incidencia tanto en las condiciones de entrada al PMTJH y en las posibilidades concretas que tienen las usuarias de mejorar sus condiciones de empleabilidad y su futura inserción laboral:

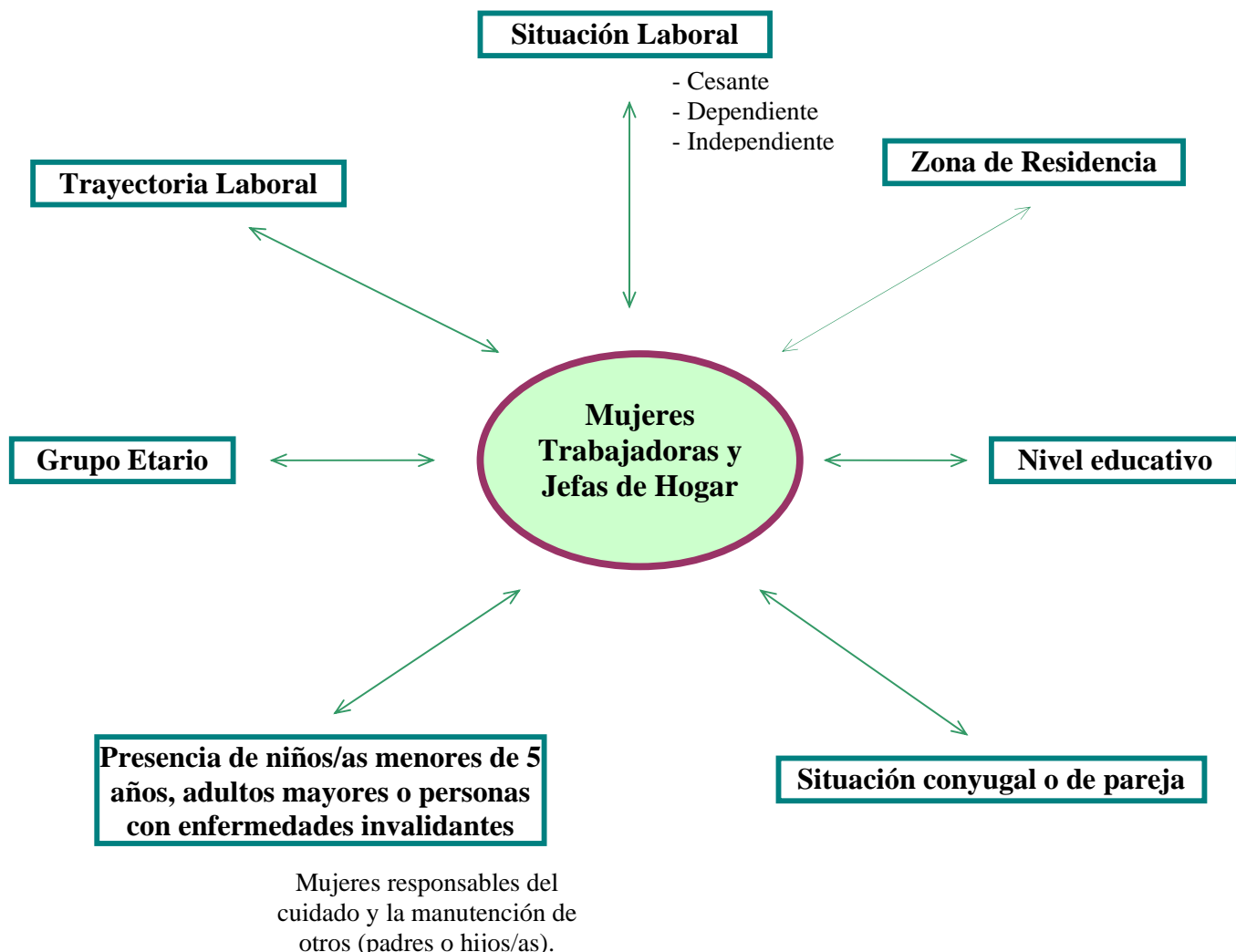
“... también tiene que ver con la escolaridad, entonces había gente que tenía muy mala letra... el factor etario... los ritmos de aprendizaje, las capacidades son distintas y si uno le agrega el grado de escolaridad, más todavía...” (Relator OTEC)

²⁴ Para profundizar en el concepto de Apego Laboral, revisar de Cárdenas y Flores (2009), *Empleabilidad Juvenil y (des) apego normativo laboral*, OIT, Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina.

²⁵ De acuerdo con la antropóloga Gayle Rubin el Sistema Sexo- Género es un conjunto de disposiciones ligadas a la sexualidad biológica que se transforman social y culturalmente en productos de la actividad humana, lo que modifica la realidad “natural”. Este sistema, se sustenta en una comprensión binaria de la realidad, justificando un posicionamiento femenino inferior a lo masculino.

Por tanto el Programa tanto a nivel SERNAM como SENCE, debiera considerar estas características para que en la Trayectoria, previo al ingreso a las capacitaciones, se nivelen las competencias de las usuarias en función de los cursos impartidos. Por su parte, SENCE, podría considerar estas variables de tal manera de establecer requisitos específicos para determinados cursos. En este sentido, parece necesario tener claridad sobre lo siguiente:

Esquema N° 2: Variables a considerar en la Construcción de Perfiles de las usuarias del Programa MTJH



4.1.4 Hallazgos Relevantes

		Hallazgos	Desafíos
MTJH / SERNAM	Barreras de acceso al mercado de trabajo	En relación a la capacitación de las mujeres y a su posterior inserción en el mundo laboral, el estudio da cuenta de cierta Feminización/Masculinización de las labores productivas, las que generarían una clausura de ciertas fuentes laborales consideradas 'masculinas'. Esta división de género presente en el mercado laboral, también, incide en que las áreas de capacitación a las que optan las mujeres, sean muchas veces, extensiones del trabajo doméstico (peluquería, repostería, corte y confección, entre otras)	Abordar con las usuarias la integración de una perspectiva crítica de la construcción de lo femenino y sensibilizar y fomentar la incorporación de mujeres a labores no tradicionales en el mundo privado, lo que implica visibilizar la segmentación, las brechas salariales y la desigualdad que se asienta en los mercados laborales a partir de la condición de género y el rol que cumple el sector empresarial en la disminución de éstas inequidades
		La feminización de la Economía de Cuidado produce que las usuarias del programa vean duplicada sus labores al ingresar al mundo laboral, lo que tradicionalmente se ha denominado doble jornada de trabajo.	Integración, como un aspecto central, tanto para la participación de las mujeres en el Programa SERNAM y SENCE, como para su posterior inserción en el mercado laboral, el cuidado de los niños y niñas.
		Un grupo importante de usuarias del programa no terminaron su enseñanza formal. Este hecho incide de manera significativa, en que en determinadas capacitaciones, presenten dificultades en la adquisición de conocimientos y habilidades.	Consideración del nivel educativo de las usuarias como variable clave en el ingreso de usuarias al Programa
	Diversidad del Grupo de Usuarias	La composición etaria, educacional y cultural es heterogénea en los cursos, por lo que no se podría hablar de un perfil homogéneo en el grupo de usuarias.	Profundización de cómo estas y otras características de la población usuaria impactan en estos posibles perfiles y cómo el programa debiera adecuarse a ello, dado que dichas características tendrían una incidencia tanto en las condiciones de entrada al PMTJH y en las posibilidades concretas que tienen las usuarias de mejorar sus condiciones de empleabilidad y su futura inserción laboral

4.2. Percepciones en torno al Programa de Capacitación SENCE

Como es evidente a la luz de los antecedentes expuestos, el Programa SENCE de capacitación, es un eje clave y de vital importancia. La relevancia de este Programa radica en que el objetivo general del PMTJH, es contribuir a la inserción laboral de mujeres que se ve afectada de manera significativa por diversas condiciones que inciden a la hora de integrarse al mundo del trabajo. Uno de esos obstáculos, es la carencia de conocimientos y herramientas sobre algún oficio específico, que les permita acceder con mayores posibilidades al mercado laboral.

Por ello, SENCE tiene como norte mejorar la empleabilidad. Teniendo en cuenta este propósito, las capacitaciones debieran buscar el desarrollo de esos aprendizajes que permitan a las mujeres desenvolverse en alguna actividad productiva determinada.

A continuación se presenta, a nivel descriptivo como analítico, el Programa de capacitación SENCE, utilizando como principal fuente las entrevistas realizadas a los/las actores claves.

4.2.1. Objetivos

Para SENCE, el objetivo principal del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es: *“Mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de la mujeres inscritas en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar del SERNAM, a través de los instrumentos de capacitación SENCE, en oficios con egresos dependiente e independiente”*²⁶

Si bien este objetivo se emparenta con el objetivo general planteado por SERNAM para el PMTJH y por tanto, existe coherencia entre ambos, hay algunos aspectos que resultan importantes de resaltar dado el alcance que podría implicar para un programa de capacitación. Con esto se está haciendo alusión, por ejemplo, a algunos elementos enunciados en el objetivo SENCE que a la luz de lo planteado por los y las entrevistadas, superarían largamente las condiciones reales en las que se implementa

²⁶ Documento digital, disponible en <http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2012/08/Ficha-de-dise%C3%B1o-Programa-MTJH2012.pdf>

el Programa y por tanto su posible impacto. A continuación, algunas definiciones entregadas por los actores claves referidas específicamente al Programa SENCE y su objetivo:

*“El objetivo es **mejorar las competencias laborales** de las mujeres para que mejoren sus condiciones del diario de vida, que consigan un trabajo mejor al que tienen o que consigan un trabajo.” (Encargada Nacional SENCE).*

*“El objetivo **es darle fiabilidad** a estas mujeres, digamos y que se puedan insertar en el mundo laboral de manera independiente o dependiente (Encargada Regional SENCE)”*

*“**La incorporación gradual de mujeres en el mercado laboral**, pero también haciendo una lectura de que estas mujeres tienen que tener un grado de esa empleabilidad que se la va a dar como de alguna manera de oficio.” (Director Regional SENCE)*

*“**Dar otra vía e insertar a las mujeres trabajadoras de distintas comunas que puedan emprender y desarrollarse** (...) la idea es que el mayor número de personas, mujeres principalmente, puedan optar a una salida intermedia sea dependiente o independiente.” (Relator OTEC)*

*“**Que adquieran [las usuarias] habilidades y competencias para poder desarrollar labores de emprendimiento o administración** de los emprendimientos que ya se haya desarrollado o que estén desarrollando al corto plazo las beneficiarias.” (Relator OTEC)*

Como se puede apreciar en las distintas citas, la centralidad del Programa se asociaría al mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres jefas de hogar. Por tanto, la especificidad del Programa de capacitación, podría apuntar a lo que identifica uno de los relatores, quien refiere que el objetivo es la adquisición de herramientas y competencias para desarrollar una actividad productiva. Así también, considerando lo planteado por los/las actores claves, el mejoramiento de *las condiciones laborales de las mujeres* –planteado en el objetivo oficial del Programa Sence-, es difícil de operacionalizar dado que existen una serie de factores que inciden y que sobrepasan

las acciones que considera el Programa y que dependen de condiciones estructurales que necesariamente apelan a abordajes de carácter intersectorial (por ejemplo, la informalidad en la cual se mantienen u optan las mujeres). Además, lo anterior requeriría de un proceso de seguimiento, que permita visualizar de manera rigurosa el impacto del Programa.

4.2.2. Metas

Las metas en un programa gubernamental están asociadas a indicadores y resultados esperados factibles de medir por lo que su establecimiento resulta relevante para realizar un análisis de la efectividad y eficacia de la acción gubernamental.

Es posible que se comprenda que metas e indicadores -dado que deben cuantificarse- solo deben asociarse con aspectos fácilmente cuantificables, como el gasto de recursos o el cumplimiento de una cobertura. Considerando lo anterior, es importante señalar que los/las actores claves, en su gran mayoría no identifican con claridad metas preestablecidas vinculadas al Programa, aunque algunos/as señalan lo siguiente:

“La meta de nosotros es ojalá tener la cobertura completa que se nos solicitó en conjunto con SERNAM, de manera de poder capacitar a todas las mujeres en los cursos que requieran” (Director Regional SENCE)

“(…) metas en términos de presupuesto y cupo. La administración pública es una partida presupuestaria para este programa, es de, no sé, cincuenta millones de pesos -no recuerdo cual es la cifra este año- nos dan un monto y nosotros tenemos que capacitar a las mujeres con... gastando todo ese monto, nunca nos puede quedar dinero, tenemos que gastar en todo lo que se nos ha asignado bajo el presupuesto” (Encargada Regional SENCE)

Por tanto, las metas a que se hace referencia se vinculan con la utilización de recursos destinados para el Programa, lo que principalmente implicaría cumplir con los cursos comprometidos y con la cobertura preestablecida; transformándose esto en un posible indicador que demostraría la eficacia y efectividad del Programa.

No obstante, es posible considerar resultados inesperados y por ello, metas e indicadores que aborden este tipo de aspectos, sobre todo teniendo en cuenta que los programas de corte social conllevan procesos subjetivos que muchas veces son fundamentales en pos de alcanzar los objetivos propuestos.

Si bien pudieran existir dificultades metodológicas para cuantificar aspectos asociados al desarrollo humano, donde podríamos ubicar la adquisición de capacidades y herramientas asociadas a la empleabilidad, los esfuerzos que algunos organismos internacionales han desplegado (PNUD) son ejemplificadores en esta línea. Por ello, es preciso tener en cuenta que mejorar la empleabilidad de las mujeres no solo se asocia con la adquisición de conocimientos y herramientas de carácter técnico, sino que también depende de la adquisición de habilidades sociales que permitan que las mujeres puedan desarrollar y fortalecer procesos autónomos tanto a nivel privado como en el espacio público²⁷. En rigor, se puede considerar que los indicadores son:

“estadísticas que miden las condiciones sociales y sus cambios en el tiempo para varios sectores de la población, tanto en el contexto externo (social y físico) como en aquello interno (subjetivo y de percepción) de la existencia humana en la sociedad”²⁸

Los resultados no esperados que pueden transformarse en metas y por tanto en indicadores de carácter subjetivo, están asociados principalmente con la posibilidad que tienen estas mujeres de reunirse con otras, ya sea en los Talleres de Habilitación Laborales o en las mismas capacitaciones, lo que implica un proceso a nivel inter e intra subjetivo interesante de rescatar por las diversas implicancias que pueda tener, tomando en cuenta que muchas mujeres se ven relegadas al plano doméstico y

²⁷ Ejemplo de ello son los distintos intentos desarrollados por la OIT: *“La OIT está promoviendo la integración de la empleabilidad de los hombres y mujeres y de los jóvenes en las políticas y programas de formación además de los programas y proyectos específicos. En Malí, la OIT llevó a cabo un proyecto en el Marco Estratégico de Lucha contra la Pobreza en el que estableció una colaboración entre el Centro de Recursos Nacionales de Malí para la Educación Informal, una cooperativa de mujeres y la comunidad local. El proyecto tiene por objetivo incrementar la autonomía económica, jurídica y social de las mujeres para la empleabilidad. La alfabetización aumentó su capacidad para tratar con las autoridades públicas, se creó un centro de atención diurno y se introdujeron nuevas tecnologías que permiten efectuar ahorros en la mano de obra para permitir a las mujeres asistir a la formación y desarrollar actividades generadoras de ingresos.”* Ver, OIT (2006), “Mejora de los conocimientos y las competencias para la empleabilidad”, documento Debate y Orientación, doc. en línea, disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/qb/docs/qb295/pdf/esp-2.pdf>

²⁸ Cerda y Vera (2008), Documento de Trabajo. Indicadores Sociales y Marcos Conceptuales para la Medición Social, INE, Santiago, Chile, p. 3

privado, con escasos espacios de socialización fuera del ámbito familiar. En palabras de algunos/as profesionales:

"(...) yo creo que un valor agregado que tiene esto es, es la formación de equipos, de amistades, de pequeñas sociedades...el que hagan buenas migas con otras y tengan experiencias afines... y ellas se dan cuenta que pueden emprender juntas... a mí no me cabe ninguna duda de que eso es un beneficio adicional" (Relator OTEC)

En este sentido, parece relevante revisar la importancia que tiene el trabajo en grupo en un proceso de empoderamiento. De acuerdo con diversas autoras, este proceso implica una autocomprensión del posicionamiento de las mujeres en las relaciones sociales. Esta autocomprensión, no se logra de manera aislada sino en un proceso de diálogo y de identificación con otras. Es posible deducir que esto se da con frecuencia entre las usuarias, lo que resulta fundamental ante la necesidad que algunos/as entrevistados/as detectan:

"(...) en la medida en que ellas no tengan autoconfianza, que no generen potencialidades, que no despierten sus potencialidades, difícilmente tú la incorporas al mercado laboral, porque no abren su visión de mundo, no son capaces de ver las oportunidades, por lo tanto, no son capaces de aprovechar esas oportunidades, esa es una cuestión súper radical, que va obviamente ligado [con] que ellas logren identificarse como mujeres trabajadoras..." (Directora Regional SERNAM)

Por otra parte, distintos/as actores señalan que una carencia del Programa es que no existe un proceso de seguimiento por lo que los posibles logros quedan invisibilizados:

"(...) esa es otra debilidad que tenemos, porque al menos desde que estoy yo no se les ha hecho un seguimiento real en cómo nos fue con ellas... como SENCE no tenemos unas estadísticas de acuerdo a las capacitaciones y qué resultados tuvieron" (Encargado/a Regional SENCE)

Si se considera que los procesos de seguimiento permiten mantener en 'cauce' los objetivos y metas de los programas y políticas públicas, detectando problemáticas a fin de evitar su impacto, es necesario que el Programa SENCE tenga un proceso

evaluativo de estas características dada la relevancia de las capacitaciones en el Programa general. Por tanto, sería necesario diseñar y planificar un seguimiento SENCE, que incorpore resultados esperados, indicadores como líneas de base o metas preestablecidas, métodos de recopilación de datos, tiempo y posible frecuencia del seguimiento, participación no sólo de las usuarias sino también de las empresas que se han vinculado con el programa y por último, definición de responsabilidades institucionales.

Un proceso de seguimiento, permitiría visibilizar y profundizar en la incidencia que tienen las capacitaciones en las condiciones laborales de las usuarias del Programa y con ello, se podría dar una respuesta concreta al objetivo planteado por SENCE. Por ejemplo, la informalidad del trabajo al que podrían acceder algunas mujeres parece ser una situación no poco frecuente, sobre todo en aquellas que optan por la línea de salida independiente. Esto podría considerarse como una mantención de la precariedad laboral de las mujeres. Sin embargo, sería válido establecer la pregunta en torno a si estas condiciones laborales –informales- pueden considerarse necesariamente más precarias que las asociadas a trabajos formales. Esto sobre todo, porque en el último tiempo, los trabajos de carácter dependiente asumen características bastantes frágiles dada la flexibilidad laboral impuesta por la dinámica del mercado.

“(...) ver si en realidad estamos cumpliendo el objetivo, si las señoras se están empleando o no, es súper difícil. Si formal e informalmente están empleadas y si están en lo que se capacitaron, porque a lo mejor están trabajando en algo pero no tiene nada que ver con lo que hicimos y a lo que destinamos recursos” (Encarga Nacional SENCE)

Si bien la flexibilidad no es algo intrínsecamente negativo, en condiciones de desregulación o de debilitamiento de organizaciones de trabajadores/as tiende a precarizar los puestos laborales. De hecho, y siguiendo lo señalado por Yannoulas (2005) *“(...) la flexibilización de los mercados de trabajo aumenta las desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de trabajo y empleo”*²⁹

²⁹ Yannoulas, Silvia (2005) *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*, Red Educación, Trabajo, Inserción Social - América Latina redEtis, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IPE-UNESCO), Buenos Aires, Argentina, p. 14

Por tanto, la alternativa de "lo independiente" emerge atractiva pero a la vez, difícilmente formalizable:

"(...) se ven luego ¿y dónde voy a vender? Si luego me agarra impuestos internos, luego me agarra el municipio que me pide patente..." (Relator OTEC)

"(...) si la mujer trabaja, aunque sea de temporera, y le hacen la actualización de la ficha, le quitan el beneficio, entonces ahí nos encontramos con esta trampa..." (Directora Regional SERNAM)

"La mayoría de las mujeres como son de quintiles bajos, no se formalizan, tampoco les conviene, porque en el fondo derrochan beneficios por tener ficha de protección social, entonces, como que ya, puede que hayan conseguido un trabajo pero informal" (Encargada Nacional SENCE)

Finalmente, es importante señalar que la falta por un lado de metas claras ligadas con la realidad psicosocial y cultural de las mujeres, más la carencia de un proceso de seguimiento, podrían incidir en la posibilidad de fortalecer un programa de estas características.

4.2.3. Ejecución Programa SENCE de Capacitación

Este Programa se ubicaría posterior al desarrollo de los Talleres de Habilitación Laboral (ver esquema nº1), implementados por SERNAM. Para iniciar este proceso son necesarios procedimientos previos, como la conformación de los listados de usuarias por comunas, además de la definición del carácter de los cursos que se asocia a los oficios que se van a priorizar en las capacitaciones. Ambos puntos emergen como aspectos críticos en los distintos relatos de los y las entrevistados/as.

a) **Construcción de listados de usuarias:** En esta labor, a cargo en una primera instancia de las coordinadoras comunales de SERNAM, inciden una serie de factores. Por un lado, existe una distancia temporal significativa entre la configuración de los listados por parte de SERNAM y el inicio de la ejecución de los cursos, lo que provoca que muchas mujeres deserten dado que su situación se ha modificado o sus intereses

han cambiado. En esto también influye, de manera significativa, el período del año en el que se lleva a cabo la capacitación, por ejemplo, las capacitaciones que comienzan a final o a principios del año se encuentran con que muchas mujeres están realizando trabajos estacionales por lo que no tienen disponibilidad para asistir a los cursos.

“Lo que ocurre siempre es que está un poco desfasado este levantamiento de mujeres, algunas que se levantaron en enero y después se vuelve a preguntar “¿Está todavía disponible para el curso de capacitación? –no, que está trabajando hace 6 meses”, Y se hizo una reactualización sobre lo que se levantó en enero, se hizo en junio, pero el curso lo terminaron de comprar ahora recién, entonces estamos listo para iniciar ahora, entre los procesos administrativos, de firmar contratos, convenios, todas las cosas, estamos ‘o.k.’, recién ahora estamos iniciando los cursos.” (Encargada Regional SENCE)

“(…) ahora se va a agregar otro factor, que es el estacionalidad, nos estamos acercando ya a fin de año, y fin de año es crítico, se empieza a trabajar un curso y se comienza a trabajar la temporada alta por todas las comunas, toda la ruta costera es temporada alta, y en la zona del interior también por los trabajos agrícolas” (Encargada Regional SENCE)

Por otro lado, de acuerdo a algunas entrevistas, existiría una construcción de listado que no responden necesariamente a los requisitos establecidos, por lo que desde SENCE tendrían ‘que limpiar’ los datos entregados por SERNAM y en consecuencia, reducir el número de beneficiarias que posiblemente podrán participar de los cursos. Ante esta situación se ha establecido un procedimiento de búsqueda de reemplazos³⁰ estipulado en un convenio entre SERNAM y SENCE, que se traduce en que en una primera instancia los cupos a reemplazar debieran ser emanados desde SERNAM y solo en una tercera oportunidad SENCE tendría la facultad de ampliar la convocatoria. Es decir, se incorporar finalmente a mujeres que no han pasado por el proceso previo implementado por SERNAM (principalmente talleres de habilitación laboral). En palabras de la Encargada Nacional del Programa SENCE y de una encargada regional:

³⁰ Existe un convenio de colaboración entre SERNAM y SENCE que establece la apertura de los cupos a mujeres que no han ingresado al Programa. REX. 6619 del 25 de Julio de 2012

"(...) SERNAM tiene que enviar los listados de las mujeres, para poder ejecutar los cursos, cuando el OTEC toma contacto con ellas no todas pueden hacer el curso, entonces costaba mucho llenar los cupos, así que el año pasado se abrió el Programa para mujer que no sean del SERNAM. Cuando le pide de nuevo que le llene los cupos y ahí no se puede, entonces nosotros ahí decimos ya, ahí viene esta tercera oportunidad, van a ser mujeres de la OMIL o mujeres que hayan ido a la dirección regional a preguntar por capacitaciones. En el fondo mujeres que no sean SERNAM, pero que cumplan con los requisitos." (Encargada Nacional SENCE)

"(...) el punto crítico en este momento y en otras licitaciones, ha sido las nóminas que nos entrega el SERNAM, porque van cambiando, van cambiando o sea, antes la nómina era a través, en esa reunión, lo que convocábamos, se entregaba la nómina física ¿no? impresa, y ahí después hacíamos una convocatoria y se hacía una reunión previa al curso, ahí se veía en una nómina de 20, estas 15 pueden, estas 5 no, entonces el SERNAM se preocupaba de traer otras 5, ahora el sistema el SERNAM las mandó mucho antes, el SENCE se las pidió y el SENCE las validó a través de un sistema computacional, y en esa validación, salieron algunas para afuera, y hay que hacer reemplazo, y desde ese momento desde que el SERNAM mandó la lista, hasta ahora que se están comenzando los cursos" (Encargada Regional SENCE).

Por tanto, no sería solo que la nómina de beneficiarias tenga datos no actualizados que dificulten su incorporación al Programa SENCE, sino que también, existe una dificultad provocada por la tardanza en la adquisición de los cursos. Otra profesional señala:

"De repente las mujeres que estaban en ese proceso y que terminaba con la capacitación desistieron ya no quieren hacer la capacitación, porque encontraron trabajo, porque están siendo apoyadas por alguien y no quieren hacer el proceso, entonces se capacita a otra mujer que no necesariamente haya pasado por ese trabajo por SERNAM, y ahí queda como liberado el cupo y se podría capacitar a otra mujer que inclusive haya llegado a la oficina de la OMIL diciendo "pucha justo estoy sin pega quería saber si hay capacitación para mí" (Encargadas Regionales SENCE)

En consecuencia, a pesar de que existe un procedimiento previamente coordinado entre SENCE y SERNAM, el hecho que algunas mujeres que se incorporen tardíamente al programa sin pasar por el Taller de Habilitación Laboral y por tanto, sin construir su Trayectoria, es un nudo crítico importante de saldar, dada la relevancia -ya explicitada en este informe- que adquiere este primer momento de participación de las usuarias. En este sentido, sería relevante realizar un proceso personalizado de acompañamiento por parte de SERNAM – en el caso de estas mujeres- en paralelo a la incorporación a los cursos de capacitación, de tal manera que las nuevas usuarias puedan tener acceso a la red de beneficios que ofrece el PMTJH.

b) **Selección de Cursos:** La selección de cursos emerge como un procedimiento poco claro a partir de lo referido en las entrevistas. Lo anterior, puede vincularse con que en dicha selección se conjugan los intereses y miradas de los distintos/as actores que participan en el Programa y no sólo los intereses manifestados por las usuarias al momento de la inscripción y durante el desarrollo de los Talleres de Habilitación Laboral. Como se planteó en apartados anteriores, las mujeres que postulan al Programa SERNAM, deben completar una ficha de inscripción en la que pueden registrar su preferencia en relación a una futura capacitación. Posteriormente en los Talleres de Habilitación Laboral es que definitivamente establecen una opción³¹, la que es sustentada a partir de la información y del proceso reflexivo desarrollado durante el taller.

Sin embargo, la concreción de esta elección de las usuarias depende de otros procedimientos que se despliegan durante el desarrollo del Programa: levantamiento de necesidades laborales por parte de SERNAM, diagnósticos en torno a las características del mercado laboral realizado por SENCE³², recursos destinados por SENCE para las licitaciones, cupos por capacitación, entre otros.

³¹ Es este taller donde las encargadas comunales de SERNAM debieran entregar los elementos necesarios para que las usuarias realicen una elección de cursos de manera informada.

³² Importante es señalar que SENCE desde este año considera un levantamiento de demanda capacitación, lo que permitiría avanzar en la pertinencia de los cursos de capacitación. Sin embargo, al ser este un procedimiento reciente existe aún por parte de los actores vinculados a la ejecución, una noción de que un número importante de cursos que no se condicen con la realidades productivas.

En este contexto, un eje central que guía la decisión en relación a las capacitaciones que se impartirán, tanto para SENCE como SERNAM, refiere a que éstas deben responder a las necesidades de los mercados laborales locales de tal manera que las mujeres tengan posibilidades reales de insertarse o mejorar sus condiciones de empleabilidad.

“(...) lo que hemos hecho a partir de este año, es que la solicitud de los cursos... estuviera lo más cercano al diagnóstico laboral... por lo tanto, lo que se busca es no necesariamente lo que ellas están pidiendo, sino que en lo que ellas van a poder tener oportunidad de poder desempeñarse con posterioridad porque tiene una mejor evaluación o una mayor productividad en sus comunas” (Encargada Regional SERNAM)

“Complementando con estudios de mercado que uno los hace, donde uno hace estudios para ver dónde están los mayores focos de demanda laboral y, por tanto, asociado a eso ver cuáles son los perfiles de cargo que se requieren y asociado a eso son los oficios con los que tenemos que trabajar y le damos esto a SERNAM” (Director Regional SENCE)

Sin embargo, como ya se ha planteado en este informe, existen algunas condiciones contextuales y culturales que obstaculizan estas intenciones. En muchos casos, la pertinencia vinculada a las necesidades productivas locales se asocia con labores tradicionalmente masculinas, la que es tensionada por las características culturales instaladas por la división sexual del trabajo en tanto condicionamientos ‘naturales’ e ‘inherentes’, por ejemplo, al quehacer femenino. Así, es frecuente que las propias mujeres tiendan a solicitar cursos que son una extensión de sus labores domésticas y que además, busquen compatibilizar las responsabilidades familiares con sus quehaceres laborales fuera del hogar. Por tanto, habría una resistencia emanada de estos anclajes culturales en torno a los prototipos del ser hombre y del ser mujer, que operan en las elecciones y en las proyecciones laborales de las mujeres jefas de hogar. Si bien durante los Talleres de Habilitación Laboral, se debiera abordar desde una mirada crítica estos modelos de género, aún si efectivamente se tratara de manera adecuada, esto sería insuficiente para lograr un cambio sustantivo en este ámbito, por lo que esta perspectiva crítica de género debiera ser transversal a todo el Programa SERNAM y SENCE y por ende a los distintos actores institucionales involucrados.

Por tanto, SENCE debiera no solo considerar el contexto productivo -sin duda de vital importancia- sino que también, debiera integrar entre sus perspectivas conceptuales y en el conocimiento que orienta la ejecución del Programa, el efecto que posee el sistema sexo-género en la realidad de las mujeres. Entendiendo por este sistema, todo un constructo simbólico y social que genera condiciones de inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Esto implica, en el ámbito de las políticas públicas, superar la inserción de una visión que se limita a cuantificar la integración y/o participación de las mujeres, sino que implicaría levantar una visión crítica que cuestione las condiciones culturales, sociales y económicas que sustentan roles tradicionales y las distintas subordinaciones presentes en las relaciones de género y como éstas se transforman en barreras y brechas específicas para las mujeres en su proceso de vinculación con el mundo laboral. Lo anterior, se vincula con la necesidad de generar de instancias de formación para el equipo profesional que está involucrado con el programa tanto a nivel de gestión como a nivel de ejecución (equipos regionales SENCE, OTEC involucradas, entre otros), con el fin de integrar tanto en el diseño como en la concreción de las capacitaciones esta perspectiva.

A continuación se grafican algunas condicionantes claves en la empleabilidad para las mujeres:

c) Licitación y compra de Cursos: La licitación de los cursos es llevada a cabo por SENCE a través del programa ChileCompras. Esta se realiza a nivel central, en conformidad con los requerimientos efectuados por SERNAM de acuerdo a los perfiles de las usuarias del PMTJH y que establecen las modalidades de estos, ya sean para salidas dependientes o para salidas independientes.

“Las bases son nacionales pero se acopla a lo que están haciendo los cursos en cada región, el proceso de la compra se hace a nivel central, por mercado público.” (Director Regional SENCE)

En esta línea, las licitaciones, adjudicación y compra de los cursos, se han centralizado, lo que si bien se enmarcaría dentro de todo un proceso de ajuste y mejoramiento, ha traído una serie de dificultades que como ya se han manifestado en este análisis, han incidido en las características que ha asumido la ejecución del Programa durante este año (tardanza en la implementación de cursos, coincidencia de la fase lectiva con periodo de trabajos de temporada de las usuarias, cambio de necesidades de las mujeres dado el retraso de la dictación de cursos, entre otros). Así, lo expresan distintos/as actores:

“(…) Yo diría que siempre hemos enfrentado este escenario no, de que finalmente nuestra temporalidad de programa y de proceso no va de la mano con la posibilidad de ofrecer ciertos cupos o beneficios presentes en los otros servicios, pero este año ha sido más álgido eso, porque bueno hay todo un proceso centralizado que entendemos de nuestro compañero SENCE, que tiene que ver con todo un proceso interno, administrativo que clausuran de forma más dramática este año los tiempos que llevan los cursos” (Encargada Regional SERNAM)

“(…) eso es un tema que yo quería mencionar, existe una falla de SENCE, interna del SENCE, que nos demoramos mucho en comenzar los cursos, o sea, SERNAM este año nos pidió el 1 de febrero hacer una lista, y todavía los cursos no se comienzan, es súper urgente, (…) Este año en particular se aplazó más porque hubo en el SENCE, se organizó que iban a haber 3 licitaciones y se dividió el país en 3 zonas, entonces no por zona, pero se determinó la primera licitación estas regiones, en el segundo grupo estas

otras regiones, y en el tercer grupo estas otras regiones, y nosotros como región lamentablemente quedamos en el tercer grupo, (...) vamos a tener también que hacer una revisión a través de la experiencia de este año, entonces imagínate, la nómina la mandó en junio el SERNAM tengo entendido julio, la nómina de las beneficiarias, junio, o sea llegaron, y ahora se empiezan a caer" (Encargada Regional SENCE)

Este nudo crítico, tiene relación con el dilema que presentan las compras públicas en torno a las ventajas y desventajas de la centralización o descentralización de estos procesos. A la luz de lo planteado por los/las actores claves, dejar al nivel central como principal encargado de las licitaciones y adjudicaciones ha generado importantes inconvenientes, ya detallados anteriormente. Probablemente, una manera de enfrentar este nudo crítico, sería establecer un proceso de carácter mixto, esto quiere decir que el diseño del proceso de compra sea responsabilidad del nivel central, de manera de estandarizar los requisitos que debieran poseer los Organismos Técnicos, cumpliendo posteriormente con un rol de supervisión que permita garantizar el cumplimiento de las exigencias establecidas. En esta línea, la decisión de qué adquirir y la adjudicación, sería un proceso descentralizado, lo que se fundamenta en el conocimiento que poseen los equipos regionales de las necesidades locales.

d) **Fase lectiva:** La ejecución de los distintos cursos, a cargo de diversos Organismos Técnicos, comienza con la convocatoria que se realiza a las mujeres que están incorporadas al listado previamente elaborado por SERNAM.

La fase lectiva del curso, debe cumplir con ciertas características homogéneas, por ejemplo, en relación con los cupos de capacitación. El máximo establecido es de 15 mujeres y solo se puede comenzar el desarrollo del curso, cuando existe un 80% de participación efectiva. Sin embargo, existen aspectos diversos, por ejemplo, la cantidad de horas de capacitación y si cuentan o no con práctica laboral. Las razones de esta diversidad tiene relación, principalmente, con las salidas laborales a las que las mujeres podrían optar: dependiente e independiente.

Además de este requerimiento de inicio, los OTEC deben cumplir con otros requisitos mínimos establecidos por SENCE. De acuerdo con una encargada regional del Programa SENCE:

“Nosotros somos los que llamamos a licitación somos los que evaluamos la propuesta y que después tenemos todo el nexo de supervisión y fiscalización de eso, o sea el OTEC nos tiene que responder a nosotros, ahí separamos bien los roles, por que el SERNAM después de iniciado el curso, pasa a tener un rol (...) puede tener contacto, a nosotros nos pueden indicar en este curso se detectó una irregularidad, ¿te fijas?, pero ellos no pueden por ejemplo, suspender un curso o ir a supervisarnos en forma normal, eso es todo ya nuestro.” (Encargada Regional SENCE)

En rigor la supervisión, a la luz de lo señalado por los y las profesionales, se entiende como un procedimiento centrado en verificar si las condiciones declaradas por los Organismos Técnicos en sus propuestas, se cumplen al momento de iniciar las capacitaciones. Esta supervisión se haría a través de una inspección ocular, donde se chequean algunos aspectos técnicos del curso y particularmente, las condiciones infraestructurales:

“(...) después se hacen exigencias que están en las bases que están a cargo del SENCE que es una visita ocular, ese la hace el departamento de fiscalización del SENCE. Qué significa visita ocular, que se va a comprobar en terreno si la infraestructura donde se realiza el curso es la que está indicada en la propuesta y si corresponden los materiales y el equipamiento, si eso está o.k. puede tener 3 resultados, aprobado con retardo, aprobada o rechazada, y se dan las 3 opciones, aprobada la primera porque ahí se revisan que estén el pendón, que estén los apuntes, que estén todos los materiales, el cuaderno, el lápiz, es bien al detalle, a veces se aprueba con retardo, eso significa que el curso puede empezar pero con un plazo de unos 5 días para que repongan lo que tienen que reponer” (Encargada Regional SENCE)

Serían las mismas encargadas del Programa a nivel regional las que deben concretar la inspección, lo que supone la imposibilidad de que todas las OTEC y cursos a implementar, sean parte de este proceso de supervisión, dada la carga de trabajo que implica para las profesionales SENCE .En palabras de las profesionales:

“...lo que nosotros hacemos es ver si el curso tiene alguna dificultad y con el SERNAM en particular tenemos incorporado el tema de la supervisión y vamos y miramos, miramos en general una clase, conversamos con las mujeres, con los relatores y ahí evaluamos desde nuestro foco y con sentido común que algo más técnico y específico (...) hemos detectados cosas y lo que se hace es solucionar sobre la marcha con la OTEC, una conversación por ejemplo para ir mejorando ciertos aspectos o falencias que detectemos y ese curso tiene un mejoramiento inmediato sobre la marcha(...) la hacemos nosotras, no hay un equipo de supervisión y lo que ves es que se ejecute en regla y de acuerdo a propuesta, todo lo que se ofreció y se adjudicó, apunta a que se cumpla el objetivo de la inversión. Todo lo que fue aprobado en la propuesta debe ser ejecutado tal como fue aprobado en la propuesta. Hay montón de cosas que se ven con respecto al cumplimiento de propuesta” (Encargadas Regionales SENCE).

Finalmente, es importante señalar que una posible tensión que acompaña toda la ejecución del Programa dice relación con que finalmente los objetivos del mismo -tanto los establecidos por SERNAM como por SENCE- son operacionalizados por un ente externo: OTEC, lo que podría incidir en la distancia -a veces conflictiva- entre el diseño, la coordinación y la ejecución del Programa. Esta distancia, no es exclusiva de este Programa, sino una característica de la relación entre Estado y agentes privados, que se ha traducido en la externalización o tercerización de los servicios gubernamentales.

Las distintas entrevistas realizadas a encargados y relatores OTEC, evidencian un desconocimiento del Programa y por tanto, un quehacer que se desenmarca de los objetivos del mismo. Ejemplo de ello, es lo que señala una relatora:

“¿Usted sabe cuáles son los objetivos de este programa, cuáles son las metas? La verdad es que no me lo han dicho claramente, me dieron la pauta para hacer este curso, me entregaron todos los contenidos, los objetivos y... desde mi punto de vista tanto este como todos estos cursos son para que las personas se capaciten y tengan un mejor trabajo y que su trabajo sea mucho más efectivo en el ámbito laboral” (Relatora OTEC)

“Por lo que yo manejo, el programa jefas de hogar...la parte que le hacen llenar su ficha, las hacen postular y se van clasificando, y tienen que ver también... les miden el estudio. Si tienen o no los conocimientos, los miden en el fondo. Pueden o no realizar el trabajo. De hecho cuando yo llego, igual tomo un diagnóstico, analizo, pregunto si han tomado una aguja. En base a eso empiezo a trabajar. Se hace una selección, se llenan sus fichas y se va viendo quienes cumplen los requisitos del PMTJH” (Relatora OTEC)

Dado el escaso conocimiento que existe en torno a los objetivos del Programa de Capacitación SENCE, emergen como metas a alcanzar lo que los/las mismos/as relatoras establecen. Si bien se reconoce que el curso que ellos/ellas implementan está bajo el alero de SENCE, no necesariamente se identifica la especificidad del Programa. En consecuencia, la ejecución que realizan puede tener el mismo carácter metodológico que el implementado en el marco de otro programa.

En relación, con la revisión de condiciones administrativas y técnicas adecuadas para el desarrollo de las capacitaciones, así como para abordar las inconsistencias o posibles distancias entre diseño y ejecución, se cree que un avance significativo en esta línea, sería la implementación de un proceso de supervisión que se traduzca en un acompañamiento periódico a las OTEC, de manera que exista una vinculación y comunicación fluida entre estos actores privados y SENCE. Así también, son fundamentales procesos evaluativos en los que se considere la opinión de los/las ejecutores/as, incluyendo instancias de devolución de los resultados de estas evaluaciones.

En consecuencia, los distintos niveles que supone llevar a cabo el Programa SENCE, incluyendo la externalización de las prestaciones implica el desarrollo de mecanismos de comunicación, de coordinación y de supervisión expeditos y eficientes, que logren saldar en alguna medida esa distancia entre diseño y ejecución.

e) **Salidas Laborales:** Este punto presenta otro nivel de complejidad importante. Como ya se ha manifestado, existe una tendencia a que las mujeres quieran compatibilizar sus labores domésticas con la incorporación al mercado del trabajo. Esto necesariamente tiene efectos muy difundidos por la literatura especializada de género: por un lado, el establecimiento de una doble jornada laboral, dado que las

responsabilidades del hogar no son traspasadas a otro miembro de la familia y por otro, la precarización del trabajo femenino.

Lo último se vincula a que las opciones de trabajo para la mujer tienden a ser salidas independientes, que generalmente se instalan como trabajos informales y/o esporádicos, que les permite obtener recursos mínimos para sus necesidades por lo que se afecta la posibilidad de adquirir estabilidad, de conseguir contratos de trabajo y con ello acceder a seguros sociales. En este sentido, parece importante distinguir mujeres que poseen un microemprendimiento y mujeres trabajadoras por cuenta propia³³. Dada las características de la población objetivo, es probable que la mayoría de las mujeres partícipes del programa son trabajadoras por cuenta propia, por lo que es necesario perfeccionarlas en el oficio u actividad desarrollada, más que en niveles de gestión empresarial. Por otro lado, es relevante reconocer que la informalidad es una forma de adquisición de ingresos para personas en situación de pobreza y que la formalización de dichas actividades tiene una serie de obstaculizadores que se asocian, por ejemplo, con los costos que implica la formalidad, por lo que habría que modificar estos obstaculizadores para incentivar la formalización.

Por tanto, no se trata de incentivar una línea u otra de salida laboral, sino más bien, generar condiciones en que la elección laboral - sea esta independiente o dependiente- garantice la adquisición de un trabajo decente, es decir, oportunidades de trabajo que permitan generar un ingreso digno, obtener seguridad social, concretar expectativas de desarrollo personal, entre otras características, ligadas estrechamente con las aspiraciones que pueden tener las usuarias³⁴.

f) ***Práctica Laboral y Asistencia Técnica***: Nuevamente emergen algunas problemáticas asociadas a la no realización de prácticas laborales y asistencias técnicas en las capacitaciones que originalmente –en la propuesta- incorporan esta etapa de cierre de la formación. La información reportada por los/las entrevistados/as, refiere:

³³ Esta distinción tiene relación con distintos rangos de ventas, donde el rango menor corresponde a trabajadores de cuenta propia más que microempresarios, dado que su rango medio de ventas no supera los \$ 355.000 mensuales. Para mayores antecedentes, revisar de SENCE (2010), "A propósito de microempresas y capacitación", nota técnica nº 7, documento en línea, disponible en http://www.sence.cl/otherhtml/docs/NotaTecnica7_2010_MicroempresasCapacitacion.pdf

³⁴ OIT (2011), El Trabajo decente en las micro y pequeñas empresas chilenas. Teoría y Práctica, Santiago.

“Es que no necesariamente se necesita la fase práctica, porque no todas las personas y no todas las comunas tienen la capacidad para también hacer esa fase de práctica laboral... el tema es netamente como te digo se compra el curso, se compra así.” (Encargada Regional SENCE)

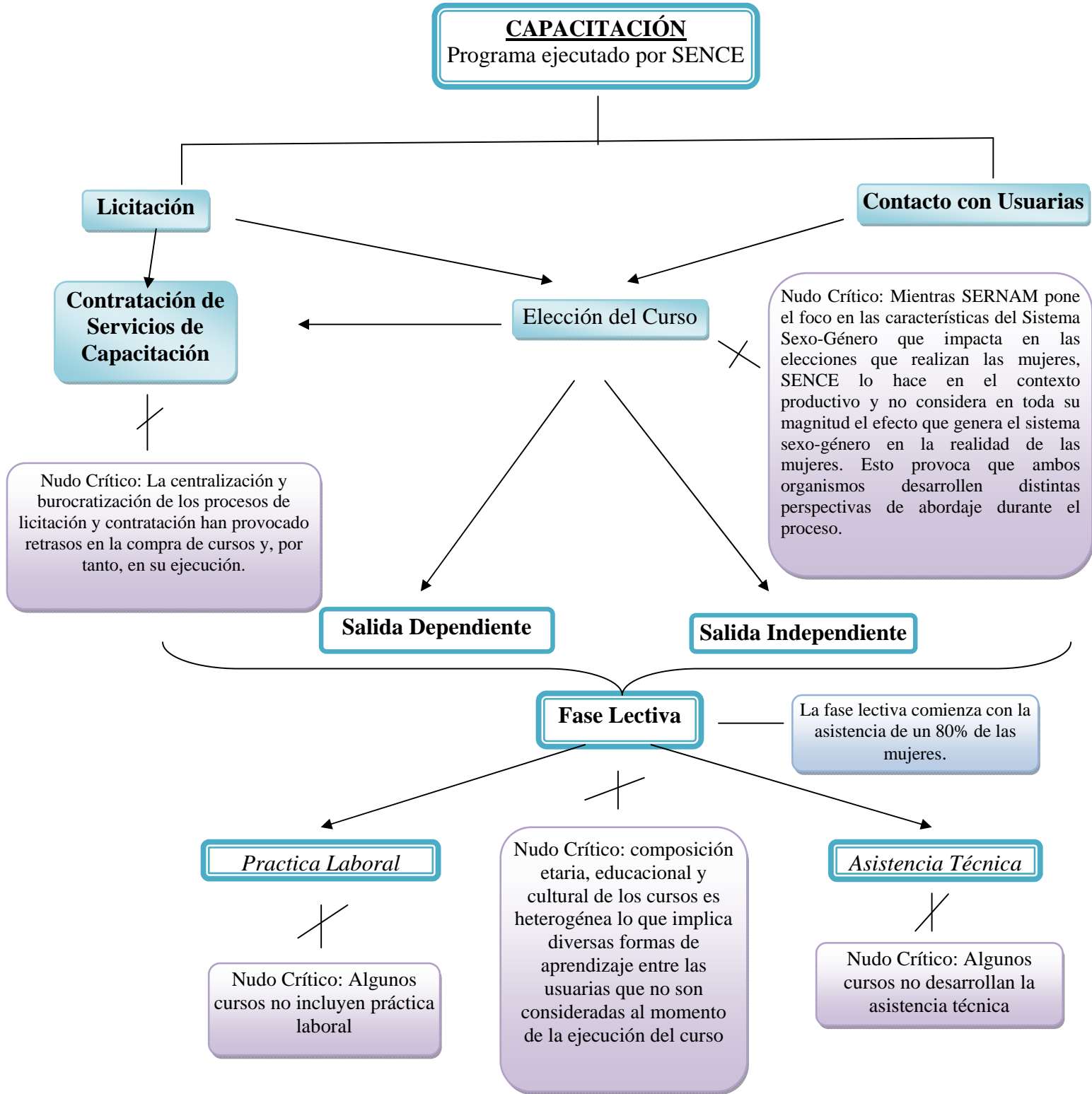
“El Organismo Técnico, cuando ellos postulan al curso a través de la licitación, ellos saben que están postulando con práctica laboral, por lo tanto, ya ven si en esa comuna hay un nicho o no.” (Encargada Regional SENCE).

Existirían mujeres que realizan los cursos sin poder acceder a estas últimas instancias, y que considerando el carácter de las capacitaciones, serían fundamentales para lograr una integración adecuada de los conocimientos adquiridos. La existencia de estas posibles deficiencias podría vincularse a los recursos destinados a la práctica laboral y a la asesoría técnica, lo que incidirían en que las OTEC no necesariamente concreten esta etapa de la capacitación.

“(...) el segundo componente que es la práctica o la asistencia técnica está poco remunerado y al organismo técnico muchas veces desiste o induce para que las mujeres desistan de eso porque no le es rentable. Si por ejemplo en asistencia técnica el monto que pagaran son como veinticinco ‘lucas’ no alcanza ni siquiera para que el organismo técnico o alguien del organismo técnico vaya a ver a la mujer en su negocio a ver si su emprendimiento está funcionando o no, porque si fuera una persona, no le alcanzaría para la locomoción. Veinticinco ‘lucas’ puede costar una asistencia técnica, para las quince mujeres, pero costó ocho millones de pesos la capacitación, y creo que lo redistribuiría o lo dejaría amarrado que fuera todo global y no hacer esta diferencia” (Encargada Regional SENCE)

Lo anterior, puede ser un elemento que afecta la calidad de los cursos, dado que las usuarias no podrían llevar a la práctica en un contexto laboral los conocimientos adquiridos. Algunos de los aspectos aquí señalados se complementarán nuevamente en el apartado siguiente donde se presentan los resultados de la fase cuantitativa. Previo a este punto, se concluye este capítulo con un esquema explicativo de las etapas que contempla el Programa SENCE, así como algunos nudos críticos identificados.

Esquema N° 4: Programa SENCE MTJH



4.2.4 Hallazgos Relevantes

		Hallazgos	Desafíos
MTJH / SENCE	Seguimiento	La ausencia de un seguimiento efectivo una vez terminado el programa que permita verificar logros obtenidos y el desarrollo del proceso, es identificada como una debilidad por los informantes.	Diseño y planificación de un seguimiento, que incorpore resultados esperados, indicadores como líneas de base o metas preestablecidas, métodos de recopilación de datos, tiempo y posible frecuencia del seguimiento y por último, definición de responsabilidades institucionales.
	Tipos de Salida	Los tipos de salida, dependiente e independiente, pueden presentar ventajas o desventajas. Por ello, ninguno de los dos tipos de salida debe establecerse como mejor a priori, sino que ambas debieran propender a la consecución de un trabajo decente.	Fortalecimiento de la vinculación con el mundo privado con el fin de conocer las condiciones laborales a las que pueden optar las mujeres que participan en el Programa.
		Vinculado específicamente con la salida Independiente, es necesario realizar una diferenciación en torno a los conceptos 'microempresaria' y 'trabajadoras por cuenta propia'.	Desarrollo de cursos de capacitación para las trabajadoras por cuenta propia centrados en el perfeccionamiento de los oficios o actividades que realizan y no en el área de gestión empresarial
	Metas	Las metas que se identifican para el Programa SENCE, refieren sólo a la utilización de recursos, lo que a su vez se asocia con la implementación de los cursos comprometidos y con la cobertura preestablecida; transformándose esto en un posible indicador que demostraría la eficacia y efectividad del Programa. Sin embargo, existen una serie de resultados no esperados de carácter subjetivo, que no son incorporados como metas o indicadores.	Construcción de metas y por tanto indicadores asociados con procesos a nivel inter e intra subjetivo que fortalecen adquisición de habilidades sociales y procesos de asociatividad.

MTJH / SENCE	Perspectiva de Género	Existe una resistencia emanada de los anclajes culturales relacionados con los prototipos del ser hombre y del ser mujer, que operan en la relación mujer- trabajo. Si bien durante los Talleres de Habilitación Laboral, se debiera abordar desde una mirada crítica estos modelos de género, aún si efectivamente se tratara de manera adecuada, esto sería insuficiente para lograr un cambio sustantivo en este ámbito.	Incorporación de esta perspectiva en todas las fases del Programa a fin de visibilizar la manera distintiva cómo afectan ciertos procesos del mercado laboral (segmentación, flexibilización) a hombres y mujeres
	Licitaciones	Los procesos de licitación centralizados por SENCE han provocado tardanza en la implementación de cursos lo que trae como consecuencia el retraso también de la convocatoria y la participación efectiva de las usuarias.	Implementación de un proceso de carácter mixto. Lo que se traduce en el diseño del proceso de compra sea responsabilidad del nivel central, de manera de estandarizar los requisitos que debieran poseer los Organismos Técnicos, cumpliendo posteriormente con un rol de supervisión que permita garantizar el cumplimiento de las exigencias establecidas. Por otra parte, la decisión de qué adquirir y la adjudicación, sería un proceso descentralizado, dado el conocimiento que poseen los equipos regionales de las necesidades locales
	Supervisión	La supervisión que realiza SENCE se vuelve insuficiente, puesto que al ser una supervisión de carácter ocular, se centra en aspectos de corte infraestructurales y administrativos.	Elaboración de un proceso de supervisión que sea un acompañamiento periódico a las OTEC, que busque garantizar las condiciones técnicas y administrativas adecuadas en las que se desarrollan los cursos de capacitación
	Práctica laboral / Asesorías Técnicas	El que no todos los cursos contemplan en su ejecución asistencia técnica o práctica laboral es significado como una debilidad del programa por los actores involucrados en él.	Incorporación de Asistencia Técnica o Práctica laboral a todos los cursos de capacitación

V. RESULTADOS FASE CUANTITATIVA

En este capítulo se entregan los principales resultados de la fase cuantitativa del estudio. El análisis considera los diferentes módulos aplicados en la encuesta a nivel nacional.

5.1 Caracterización Sociodemográfica

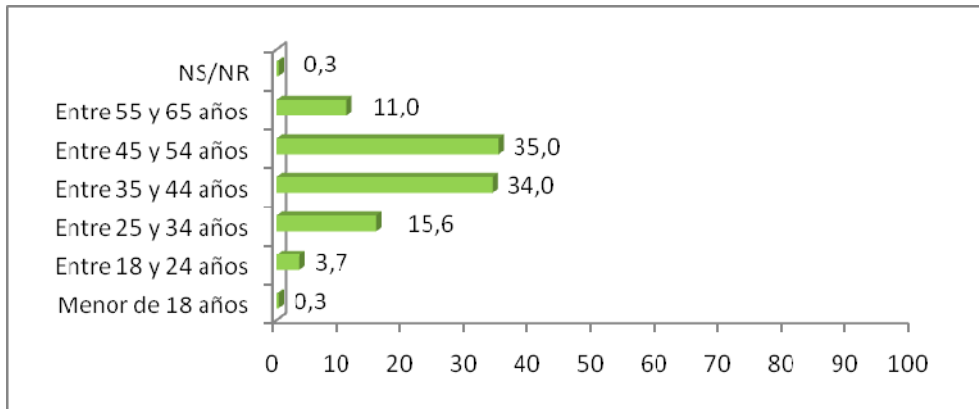
La caracterización sociodemográfica de las usuarias encuestadas, considero las siguientes variables:

- Edad
- Escolaridad
- Etnia
- Estado civil/situación conyugal
- Presencia de hijos/as
- Jefatura de hogar
- Condición Laboral
- Ingresos
- Vivienda

a) Edad Usuaris Encuestadas

Como se aprecia en el gráfico 1 más del 80% de las mujeres encuestadas se concentran en los tramos etáreos de 25 a 54 años, lo que da cuenta de una población potencialmente activa en mundo laboral y, al mismo tiempo, en situación de asumir tareas asociadas a los quehaceres del hogar y la crianza de hijos/as. En este sentido, se aprecia un adecuado cumplimiento de los requisitos de ingreso al programa en función de la edad de las usuarias, ya que solamente una de las personas encuestadas estaba fuera del rango etáreo de 18 a 65 años.

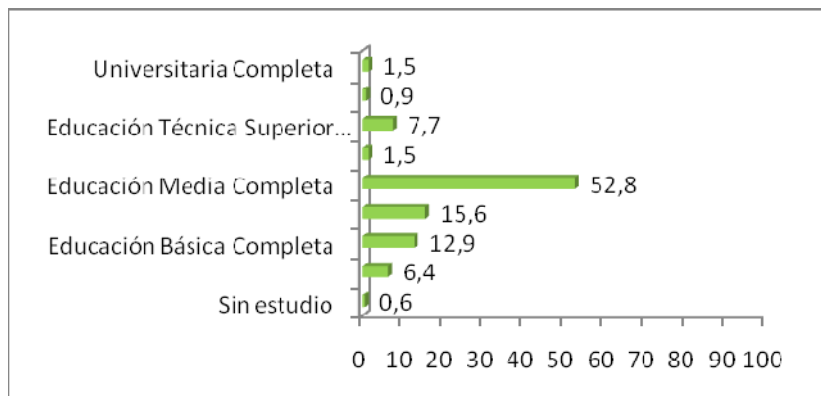
Gráfico 1: Distribución Etárea Usuaris



b) Escolaridad

En términos de escolaridad de las usuarias, como se aprecia en gráfico 2 más del 60% presenta al menos 12 años de escolaridad, lo que constituye un indicador significativo considerando que a nivel nacional el promedio de escolaridad de las mujeres es de 9,5 años (MDS, CASEN 2011). En este sentido, una mayor cantidad de años de estudio es consistente con los tramos etáreos de las usuarias, ya que los datos entregados por encuestas como la CASEN muestran un progresivo aumento de este indicador entre los años 1990 y 2011. Esta situación constituye un facilitador de los procesos de capacitación, en la medida que las usuarias presentarían mayores herramientas cognitivas asociadas a la escolaridad alcanzada. No obstante, es igualmente relevante abordar la heterogeneidad presente en las usuarias, ya que, por ejemplo, a mayor edad progresivamente presentan menores niveles de escolaridad.

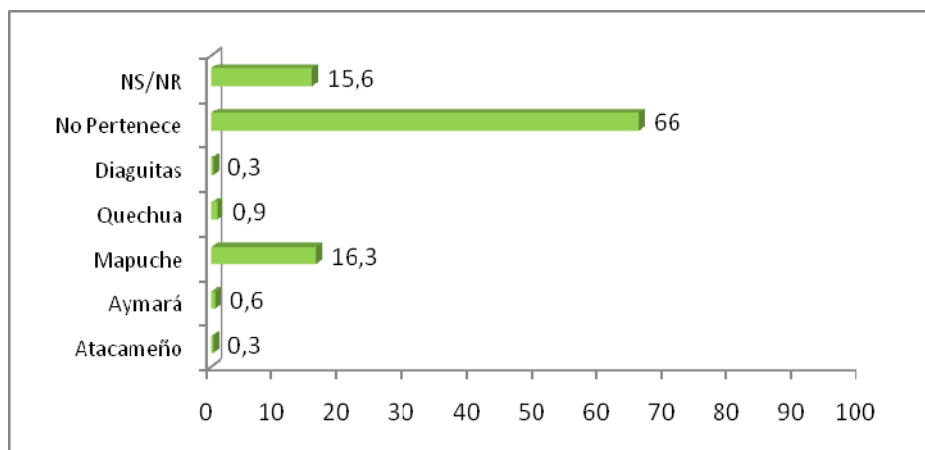
Gráfico 2: Escolaridad Usuaris



c) Etnia

Cuando se les consulta por la pertenencia étnica, la respuesta de las usuarias se distribuye de la siguiente manera:

Gráfico 3: Pertenencia a grupo étnico

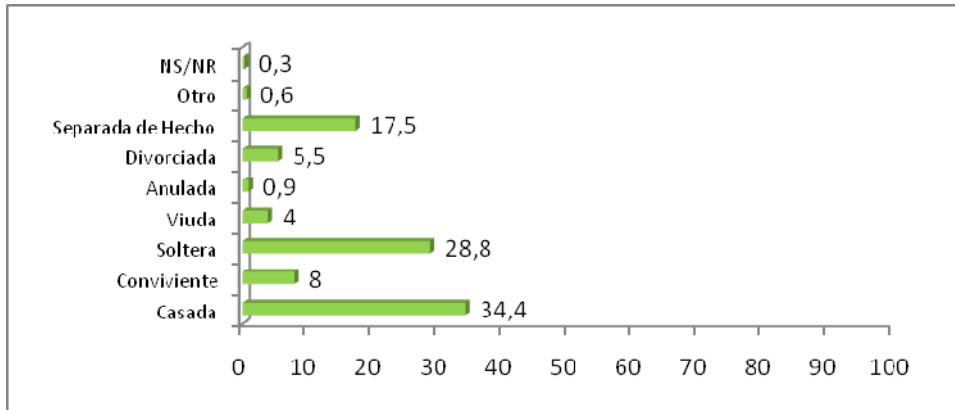


En general, esta distribución no es coherente con los indicadores nacionales, en donde las personas que indican pertenecer a un grupo étnico alcanzan al 4,6% (INE Censo 2002) y en el caso de las usuarias encuestadas el porcentaje corresponde al 18,4%, mayoritariamente de la etnia mapuche (16,3%), lo que indicaría una mayor focalización de la oferta programática en usuarias de dicha etnia en las regiones que cuentan con mayor porcentaje de población indígena. Así, en la muestra seleccionada la población de etnia mapuche se concentra en las regiones de la Araucanía (34%), Bio Bio (24,5%), Metropolitana (15,1%) y de Los Lagos (7,5%).

d) Estado civil y Situación de Pareja

En el gráfico 4 se presentan antecedentes relacionados con el estado civil y situación de pareja de las usuarias encuestadas, como se puede apreciar el porcentaje de mujeres asociadas a un estado civil tradicional como "casadas" es minoritario, siendo coherente con el aumento progresivo a nivel nacional de los hogares monoparentales (MDS, CASEN 2011).

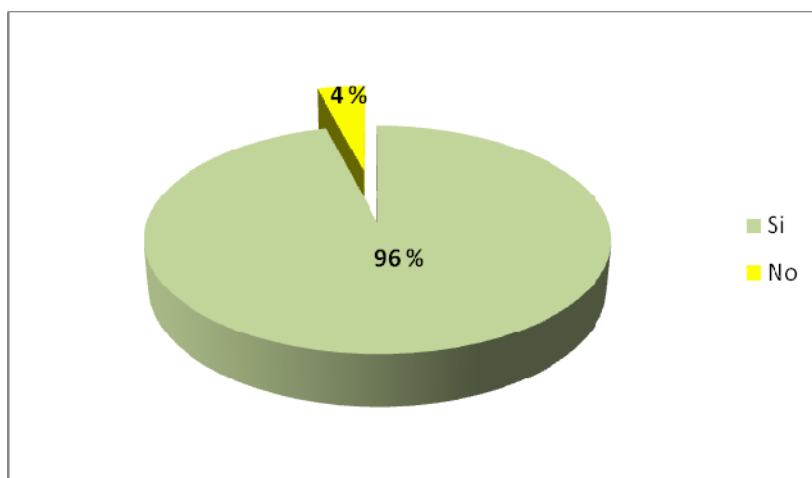
Gráfico 4: Situación conyugal/estado civil usuarias



e) Existencia de Hijos/as

Este punto de la existencia de hijos/as, da cuenta de las conformaciones familiares presentes en la sociedad chilena, la comparación entre el 34,4% de mujeres encuestadas con estado civil de casadas y el 96% de mujeres que señalan ser madres, implica una diversidad de configuraciones que va más allá de la tradicional familia nuclear y la maternidad al interior del matrimonio. Al mismo tiempo, nos presenta un grupo de mujeres que en su gran mayoría necesitan desarrollar una actividad laboral remunerada, debiendo compatibilizar el trabajo con la crianza de hijos/as, lo que implica mayores condiciones de vulnerabilidad y supone necesidades específicas de apoyo para facilitar y potenciar su inserción laboral.

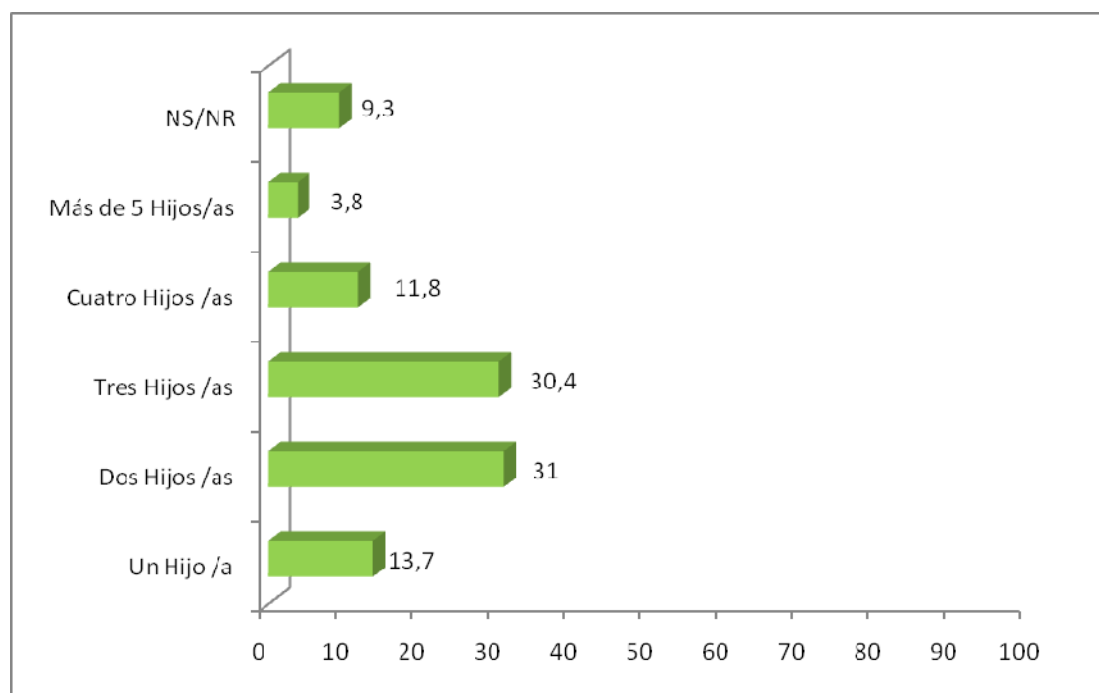
Gráfico 5: Usuarias con Hijos/as



f) Número de Hijos/as

En el gráfico 6, se puede observar una mayoritaria presencia de mujeres con más de dos hijos/as (45,7%), presentando la muestra de usuarias encuestadas en promedio 1,8 personas menores de 18 años por hogar, cifra similar a la de los hogares en condiciones de pobreza y extrema pobreza. (MDS CASEN 2011)

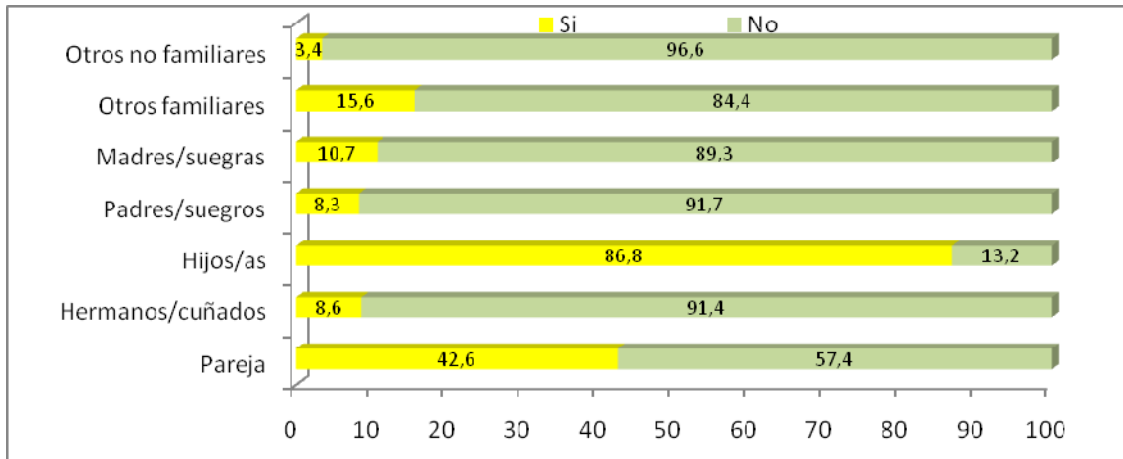
Gráfico 6: Número hijos/as Usuaris



g) Quienes viven en el hogar

La información que entrega el gráfico 7 refuerza lo señalado anteriormente, ya que se puede apreciar que el 86,8% de las usuarias viven con sus hijos e hijas y un 57,4% no vive con su pareja, así un porcentaje significativo de mujeres debe asumir el soporte económico del hogar y las labores de crianza solas o con el apoyo de otras personas y no el progenitor de sus hijos/as.

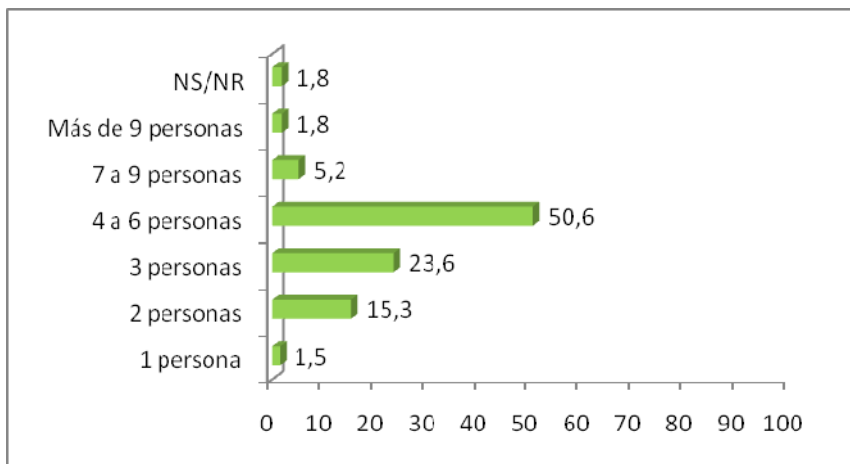
Gráfico 7: Integrantes Hogar



h) Cantidad de integrantes

Como muestra el siguiente gráfico, los hogares de las usuarias en un porcentaje significativo están compuestos por 4 personas o más (57,6%), lo que escapa del promedio nacional, que da cuenta de una progresiva disminución del promedio de integrantes por hogar (desde 4 personas en 1990 a 3,4 en 2011, MDS CASEN 2011). Al mismo tiempo los hogares con más integrantes generalmente se concentran en los quintiles de menores ingresos. En este sentido, la cantidad de integrantes por hogar, asociado a otros aspectos como presencia de hijos/as y ausencia de parejas, da cuenta de mujeres que deben afrontar diversas condiciones de vulnerabilidad y precariedad socioeconómica.

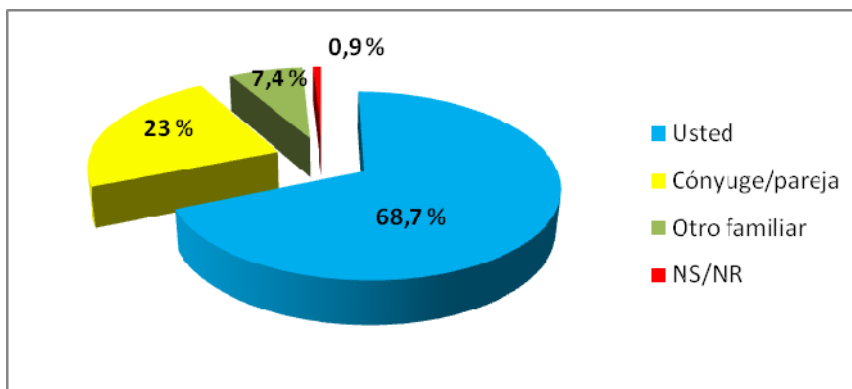
Gráfico 8: Número de personas por hogar



i) Jefatura de Hogar

El gráfico 9 da cuenta del rol de jefas de hogar asumido por las usuarias encuestadas, el cual alcanza a un mayoritario 68,7%, dato que se encuadra con los criterios de selección del programa.

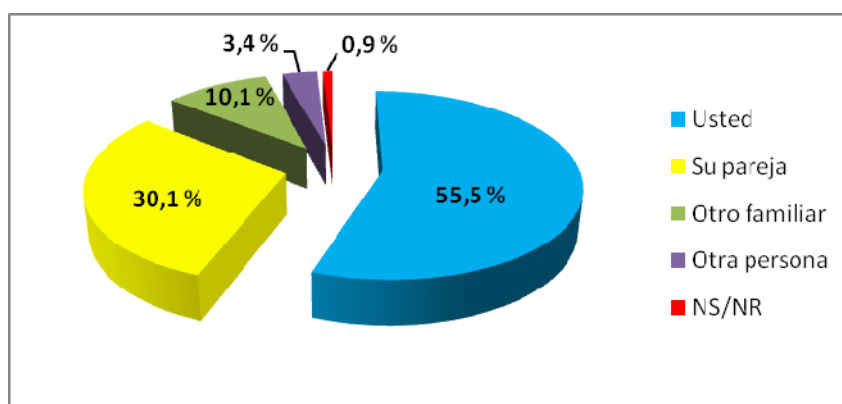
Gráfico 9: Jefatura de Hogar Usuarias



j) Sostenedor/a económico/a del hogar

Por otra parte, si observamos el gráfico 10, se aprecia que la jefatura de hogar de la mujer no está asociada solamente al aporte económico, ya que si bien en un 55,5% son el principal sustento económico, si comparamos con el gráfico anterior un 13% de las usuarias son jefas de hogar aún cuando no cumplan el rol de principal proveedora en términos económicos.

Gráfico 10: Principal Sustento Económico Hogar



k) Actividad Laboral Usuarias

En el siguiente gráfico se presenta la distribución de respuestas de las usuarias frente a la consulta de ¿cuál es su condición laboral?

Gráfico 11: Actividad Laboral Usuarias

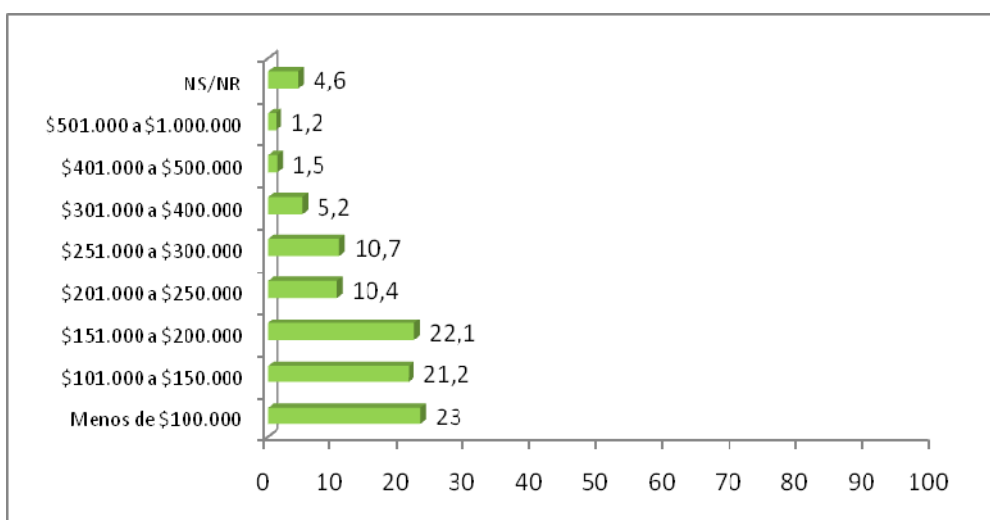


Como se puede apreciar el porcentaje más alto de respuestas se concentra en las alternativas asociadas a trabajo en forma independiente, lo que se condice con los planteamientos de algunos de los actores clave consultados, quienes señalan que esta salida laboral es la que mejor responde a las necesidades de las mujeres, las que deben compatibilizar trabajo con labores en el hogar y de crianza de los/as hijos/as. Pero al mismo tiempo constituye un aspecto a considerar en el diseño del programa, toda vez que la salida laboral dependiente aparecería como una opción menos atractiva para las usuarias, considerando sus condiciones de entrada al proceso de capacitación y las respuestas entregadas en relación al tipo de salida laboral que consideran más conveniente.

I) Ingresos del Hogar

En el gráfico 12 se presenta la información relativa al ingreso total de los hogares de las usuarias, como se puede observar el 66% de las personas encuestadas reporta ingresos menores a \$200.000 mensuales y considerando la cantidad de integrantes por hogar da cuenta de ingresos per cápita correspondientes al primer y segundo quintil de ingresos. Siendo significativo el 23% de usuarias que reportan ingresos menores a \$100.000 mensuales, lo que implica condiciones de vida con un alto nivel de precariedad.

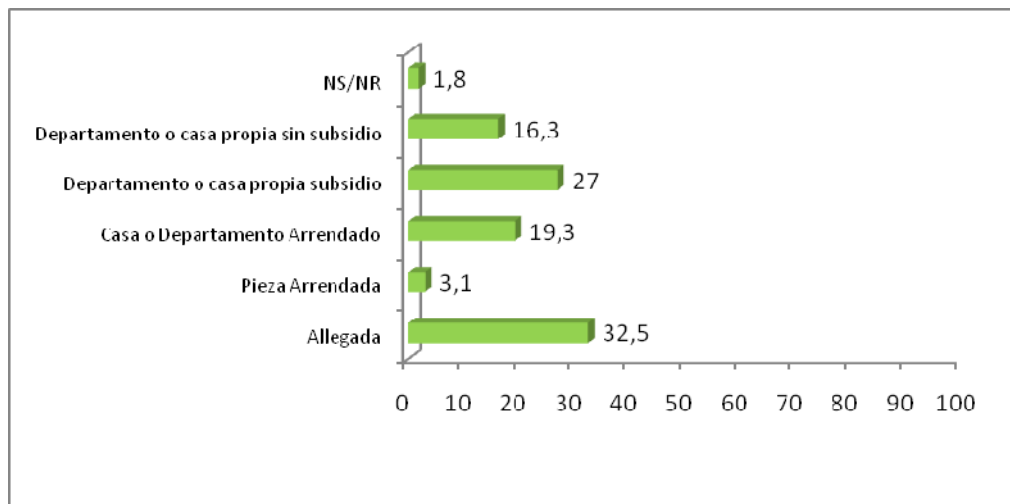
Gráfico 12: Ingresos Hogar Usuarias



m) Propiedad Vivienda

Finalmente, en relación a la tenencia de la vivienda, en el gráfico 13 se aprecia un significativo 32,5% de usuarias que señalan vivir en condiciones de allegamiento, lo que implicaría condiciones de vulnerabilidad e inestabilidad familiar, igualmente es vulnerable la situación del 22,4% de las usuarias que debe destinar parte de sus ingresos al pago de arriendos, toda vez que en general su nivel de ingresos es bastante bajo. Al mismo tiempo un 43,3% de las entrevistadas señala ser propietaria de la casa o departamento que habitan.

Gráfico 13: Situación de vivienda usuarias



En síntesis, las principales características sociodemográficas de las usuarias del programa son:

- Mujeres Jefas de hogar y principal sustento económico de sus familias.
- Entre 25 y 54 años de edad.
- Madres de dos o más hijos/as.
- Mayoritariamente en situaciones civiles alternativas al matrimonio.
- Viven con sus hijos/as y sin los progenitores, en hogares de cuatro o más integrantes.
- Limitada inserción laboral.
- Realizan principalmente actividades laborales por cuenta propia.
- Perciben ingresos menores a los \$200.000, viviendo en condiciones de pobreza o extrema pobreza.
- Se encuentran en situación de allegadas o arrendatarias.

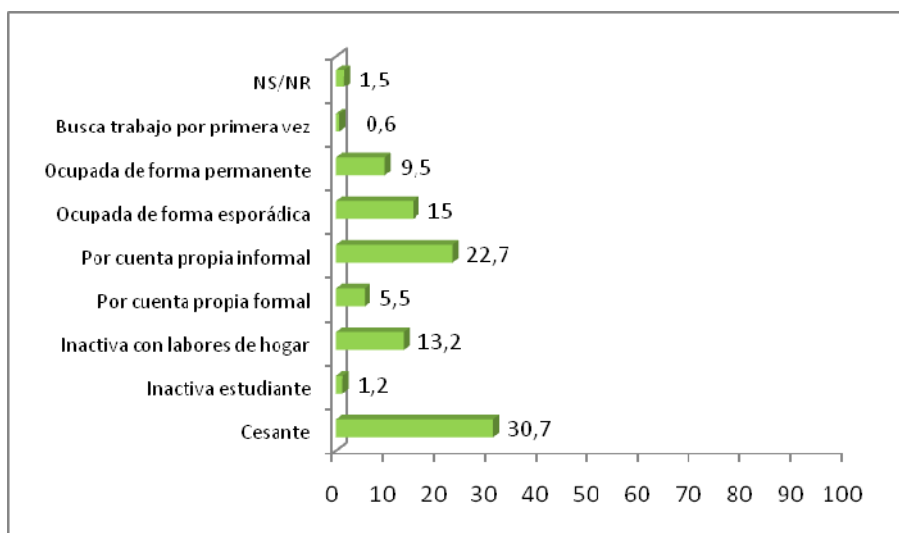
Estas características son congruentes con las estadísticas a nivel nacional que dan cuenta de un progresivo aumento de las Mujeres Jefas de Hogar (desde un 20% en el año 1990 a un 39% en el año 2011). Al mismo tiempo un 51% de los hogares pobres y un 55% de los hogares en extrema pobreza tienen jefatura femenina, dependiendo generalmente de un solo ingreso, lo que implica mayores obstáculos para superar la pobreza y mayores riesgos de volver a caer en ella (MDS, 2011).

5.2 Acceso al proceso de capacitación

a) Situación laboral al inicio de la capacitación

Al ser consultadas las usuarias en relación a su situación laboral al momento de incorporarse al curso de capacitación, como se aprecia en el gráfico 14, mayoritariamente se encontraban sin actividad laboral estable 30,7%, al mismo tiempo las que contaban con algún tipo de actividad laboral remunerada se concentran en la actividad independiente, por cuenta propia informal con un 22,7%. Lo anterior da cuenta de las dificultades y barreras de entrada al mundo laboral que deben enfrentar gran parte de las usuarias del programa.

Gráfico 14: Situación laboral usuarias al iniciar capacitación



En este sentido, es interesante constatar que las mujeres en condición de cesantía y en actividades informales, señalan como principales razones para participar en el programa de capacitación, en orden de relevancia:

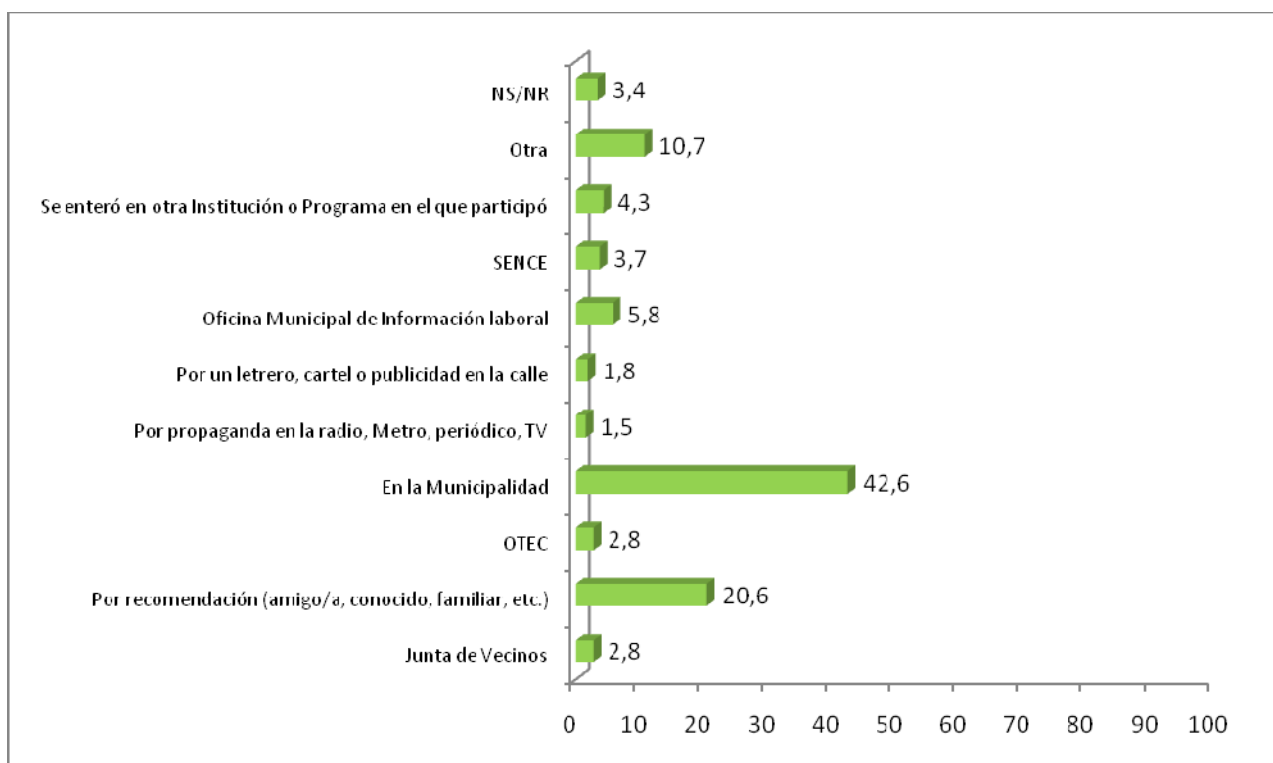
- Porque es posible emprender (64%)
- Por la posibilidad de acceder a nuevas herramientas y conocimientos para mejorar microemprendimiento (59%)
- Porque me ayuda a desarrollarme como persona (48,9) y,
- Porque da la posibilidad de encontrar un nuevo empleo (33%)

b) Formas de Información sobre el Programa

En relación a las modalidades a través de las cuales las usuarias se informan de la existencia del programa, como se observa en el siguiente gráfico 15, el municipio es el principal actor institucional que cumple dicho rol informativo con un 42%, siendo la segunda opción más relevante la recomendación por parte de cercanos/as significativos, con un 20,6%.

En este sentido, se aprecia una mínima relevancia de medios de comunicación tradicionales o digitales así como la publicidad en general para el acceso a la información del programa, lo que se vincula con una opción técnica que se privilegia por parte de SERNAM respecto a la utilización de medios de comunicación local/comunitarios para la difusión masiva del programa. No obstante, es posible afirmar que las dos vías con mayor porcentaje de menciones son las que tradicionalmente en este tipo de programa resultan más efectivas.

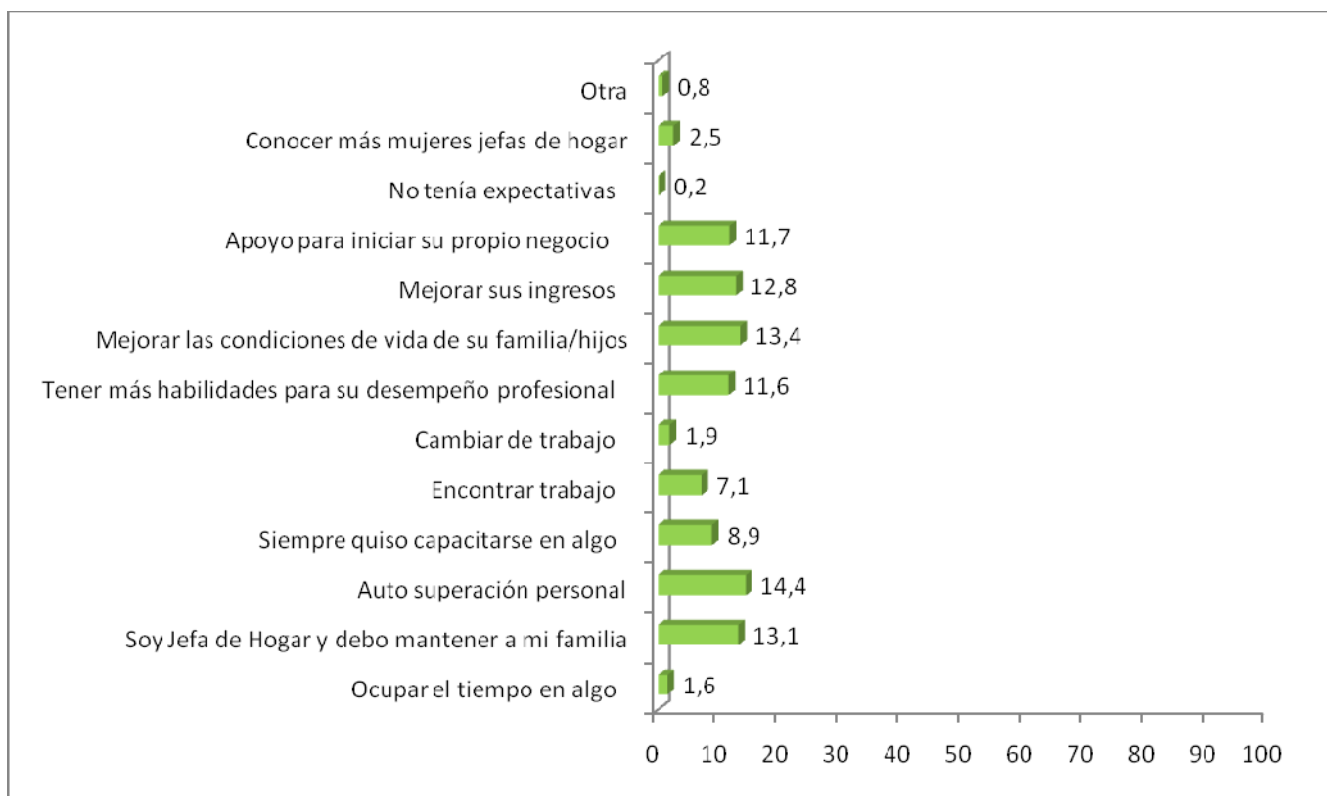
Gráfico 15: Formas de informarse de los cursos



c) Motivaciones para incorporarse a la capacitación

En el gráfico 16 se presentan las principales razones entregadas por las usuarias para incorporarse a los cursos de capacitación, en general se puede observar que éstas se asocian con formas de fortalecer o iniciar actividades laborales, mejorar sus niveles de ingresos y las condiciones de vida familiar; y por otra parte, con motivaciones asociadas a condiciones subjetivas de vida relacionadas con fortalecer habilidades sociales y desarrollo personal. Igualmente, el 13,1% plantea que su motivación principal es ser Jefa de Hogar y por ende debe mantener a su familia. Así, las motivaciones señaladas por las usuarias se relacionan con aspectos significativos de su vida personal y familiar, lo que otorga al proceso de capacitación gran relevancia como herramienta para mejorar sus condiciones de vida a partir de una mejor inserción laboral.

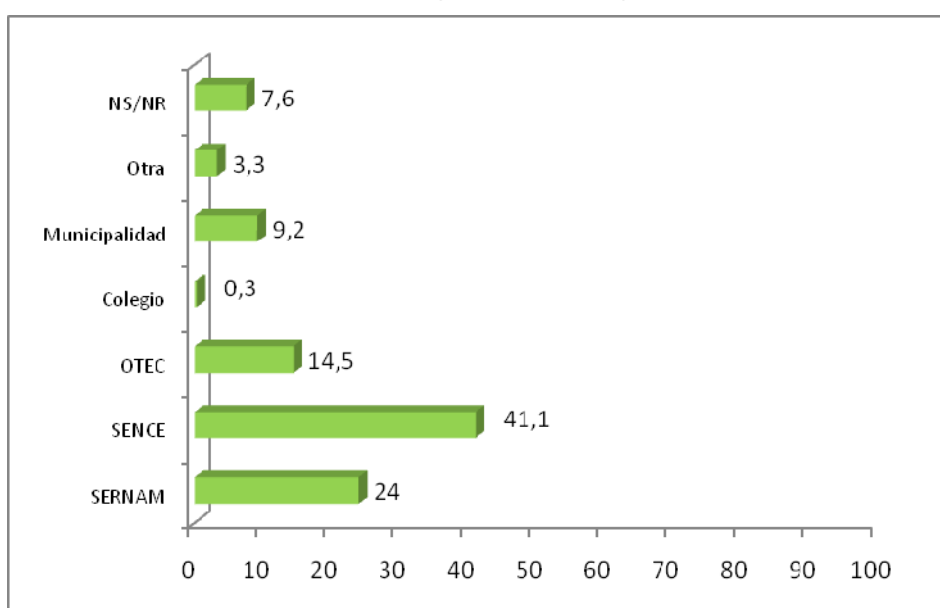
Gráfico 16: Motivaciones de usuarias para capacitarse



d) Institución responsable del Programa de Capacitación

Si bien la principal fuente de información en relación a los cursos de capacitación es el municipio, las usuarias del programa tienen en general claridad en relación a las instituciones vinculadas con el programa y el rol central de SENCE en el mismo. Un 41,1% de las entrevistadas plantean que la institución encargada del Programa de Capacitación es el SENCE y un 24% el SERNAM.

Gráfico 17: Institución encargada del Programa de Capacitación

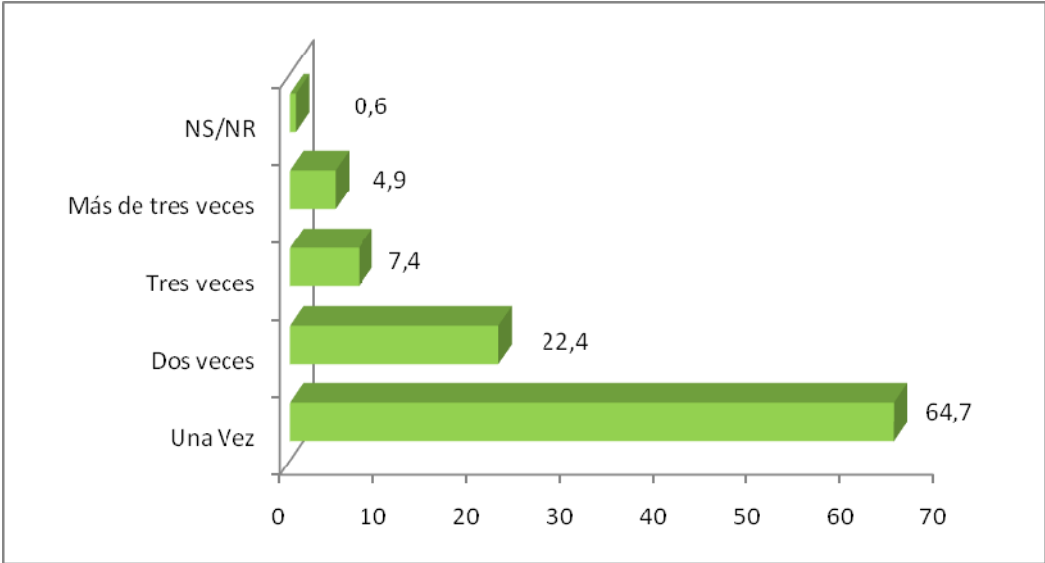


e) Participación en Programa MTJH SENCE

Una pregunta relevante considerando los objetivos del programa y la necesidad de evitar la sobreintervención en algunas usuarias, se relaciona con la cantidad de cursos de capacitación entregados por el programa en los cuales las usuarias encuestadas han participado. Como se muestra en el gráfico 18, mayoritariamente las usuarias encuestadas han participado por primera vez en el programa, sin embargo es relevante consignar el 22,4% de mujeres que han recibido dos capacitaciones (lo que se puede relacionar con la orientación técnica de que excepcionalmente se puede participar de dos cursos en la medida que se relacionen y sean acordes con la trayectoria laboral de las usuarias). No obstante, se escapa de la norma técnica el porcentaje de usuarias que señalan haber participado en tres o más cursos de

capacitación asociados al programa con 7,4% y 3,9% respectivamente. En este sentido, las usuarias que declaran haber participado en tres o más cursos de capacitación corresponde a usuarias con mayores condiciones de vulnerabilidad (ingresos menores a \$200.000, mayores de 45 años, con más de tres hijos/as y solas en la crianza), lo que daría cuenta de un perfil con mayor grado de dependencia de los programas sociales y municipales³⁵.

Gráfico 18: Cantidad de capacitaciones por usuaria



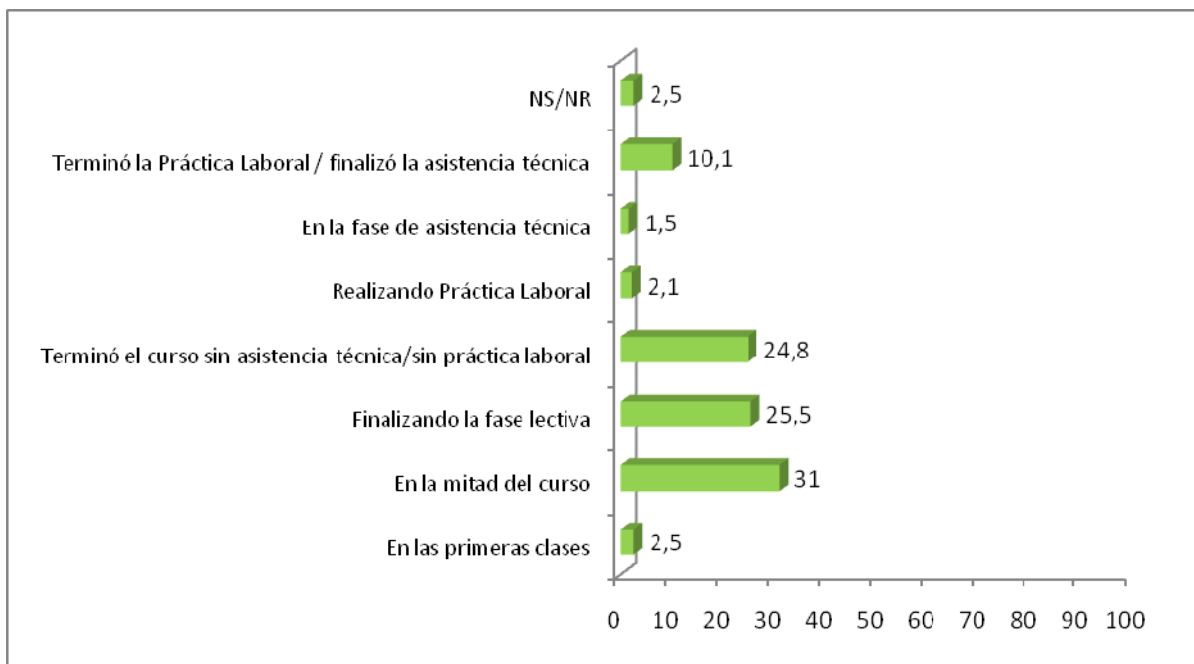
³⁵ El cuestionario aplicado no consideró preguntas para profundizar en este punto, por lo que sería interesante abordar en futuras investigaciones de carácter más cualitativo ésta y otras temáticas que por las características del instrumento no fue posible indagar con mayor detalle.

5.3 Antecedentes generales capacitación

a) Etapa del curso de capacitación en que se encuentran usuarias

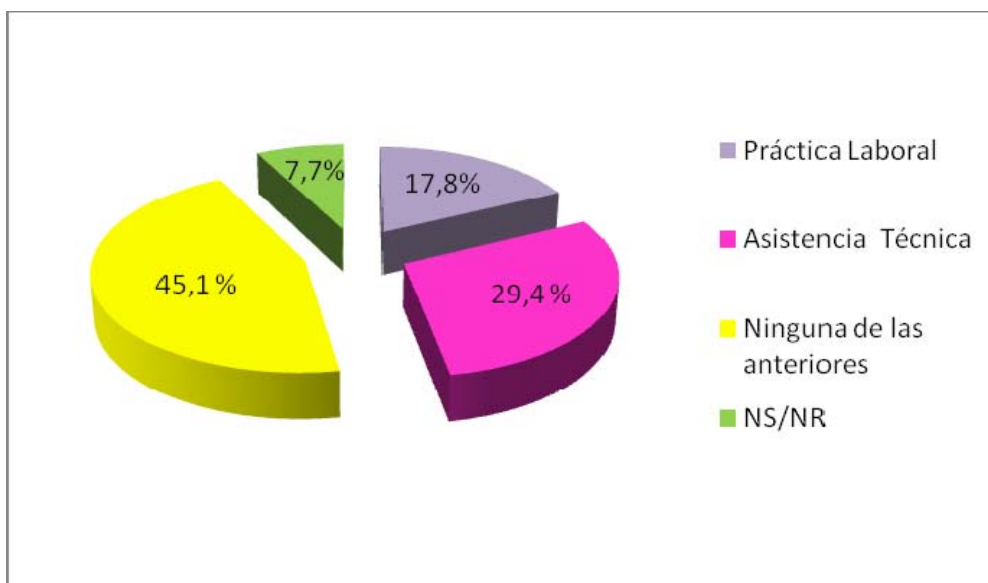
Al momento de realizarse el trabajo de campo del presente estudio, existía una diversidad de situaciones en relación a la implementación de los cursos de capacitación a nivel nacional, esto se ve reflejado en el gráfico 19, donde se aprecia que un porcentaje significativo de usuarias todavía no terminaba la capacitación al momento de ser encuestadas. Sin embargo, es relevante analizar las respuestas de quienes si habían finalizado el proceso, donde se aprecia que es mayoritario el porcentaje de usuarias que señalan el término del curso sin recibir asistencia técnica o realizar práctica laboral.

Gráfico 19: Distribución usuarias según etapa de capacitación



Profundizando en la temática de implementación la práctica laboral para las capacitaciones con salida dependiente y la asistencia técnica en el caso de la salida independiente, se les consultó a las encuestadas sobre su conocimiento sobre estos aspectos del curso de capacitación que estaban cursando o habían cursado, como se aprecia en el gráfico 20, un mayoritario 45,1% de las usuarias señala que dichos componentes no estarían considerados en el curso. En relación a esto, como se señala en el capítulo anterior, los actores institucionales consultados refieren diversas situaciones que inciden en que un determinado curso no tenga práctica laboral o asistencia técnica, sin embargo dichas razones se relacionan más con dificultades para implementar estas acciones (recursos limitados para desarrollar la asistencia técnica por parte de la OTEC o incapacidad a nivel local para incorporar la práctica laboral) antes que a razones técnico/metodológicas que justifiquen su no inclusión en la capacitación.

Gráfico 20: Componentes capacitación

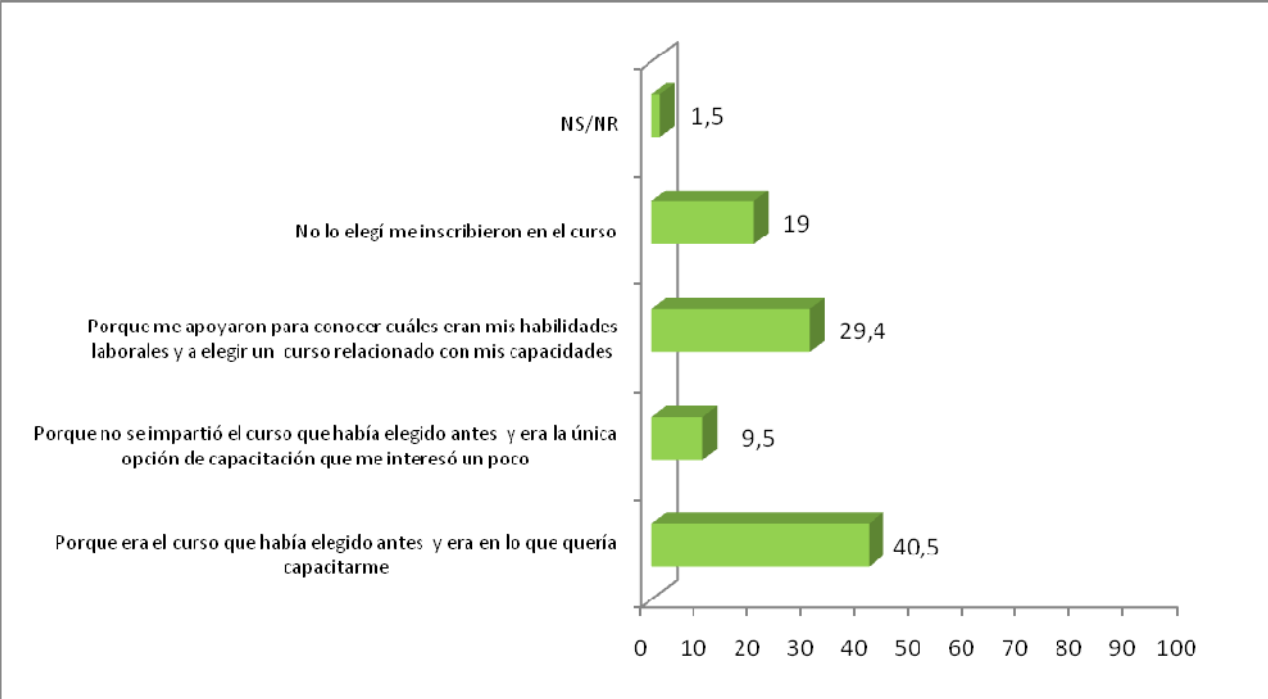


b) Selección curso de capacitación

En relación a las razones más específicas por las cuales optaron al curso de capacitación las usuarias señalan en un porcentaje mayoritario que el curso correspondía al oficio en el cual querían capacitarse (40,5%), igualmente destacan el apoyo recibido para identificar habilidades laborales que les permitieran optar a un

curso acorde con las mismas (29,4%). Por otra parte, un porcentaje no menor de las usuarias (19%) reporta una situación más directiva en relación a este punto, en donde no habrían sido ellas las que finalmente escogieron el curso de capacitación, al momento de consultarles por quiénes habrían realizado dicha elección, los actores mencionados son principalmente institucionales (municipios, SERNAM, OTEC o genéricamente señalan "el programa"). Sin embargo, presentan motivaciones para participar en el proceso de capacitación y niveles de satisfacción similares al de las otras usuarias.

Gráfico 21: Selección del curso por usuarias

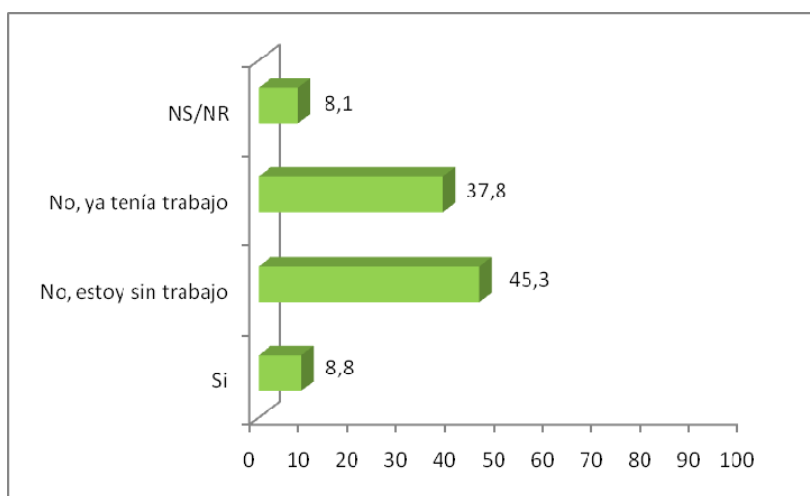


5.4 Impacto capacitación en inserción laboral

a) Inserción laboral finalizado el curso de capacitación

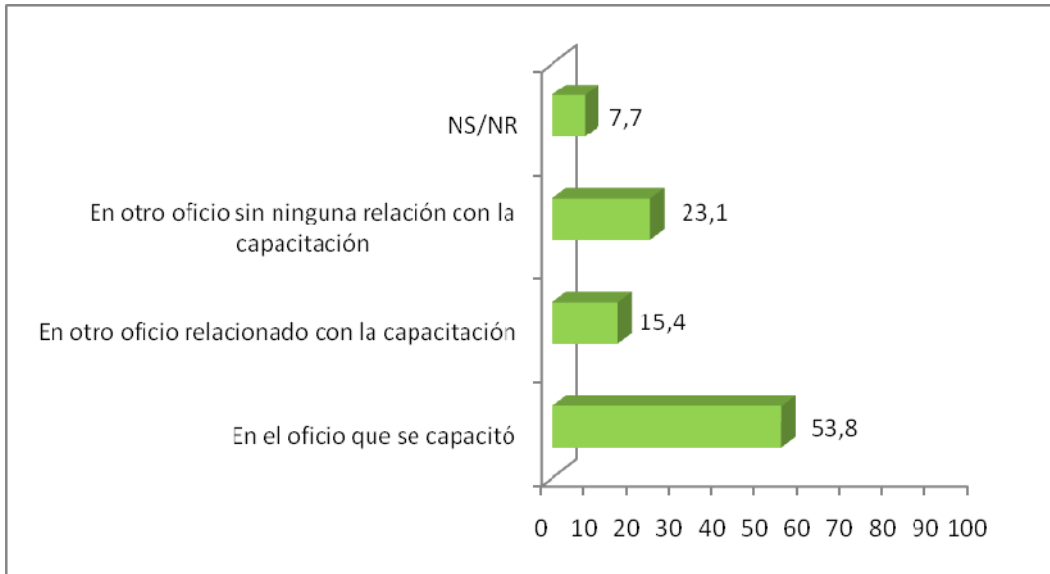
Se indagó con las usuarias encuestadas si habían encontrado trabajo después de realizar el curso de capacitación, en el gráfico 22 se presentan las respuestas de aquellas usuarias que al momento de ser encuestadas habían finalizado efectivamente la capacitación (114 usuarias). Como se puede apreciar el impacto de la capacitación para obtener trabajo sería en principio limitado, pero este dato hay que observarlo con cautela, puesto que corresponde a usuarias capacitadas durante el año 2012 y habría que considerar una ventana más amplia de tiempo para evaluar este punto. No obstante lo anterior, las usuarias que refieren haber conseguido insertarse laboralmente, señalan que esto se produjo en menos de tres meses después de finalizar la capacitación.

Gráfico 22: Inserción laboral usuarias al finalizar capacitación



Al mismo tiempo, en el gráfico 23 se presenta el tipo de trabajo al que se incorporaron el 8,8% de las usuarias que consiguieron empleo después de finalizar el proceso de capacitación, como se puede observar en forma mayoritaria dicho empleo se relacionaba directa o indirectamente con la capacitación recibida con un 53,8% de aprobación.

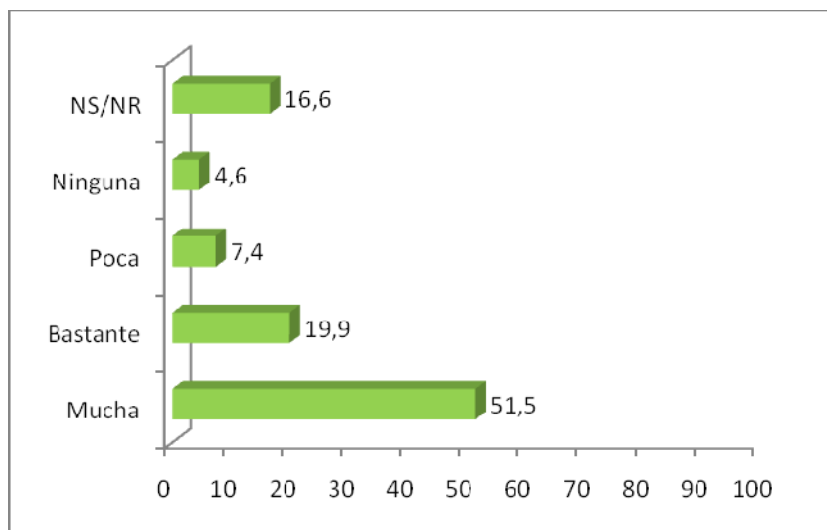
Gráfico 23: Relación nuevo empleo y capacitación recibida



b) Importancia de la capacitación en actividad laboral

Las usuarias fueron consultadas en relación a la utilidad que le otorgaban a la capacitación en relación con su actividad laboral, las respuestas en general fueron positivas, un 51,5% planteo que fue de "mucho" utilidad la capacitación, lo que reporta una alta valoración de la capacitación y su impacto en la actividad laboral que desarrollan.

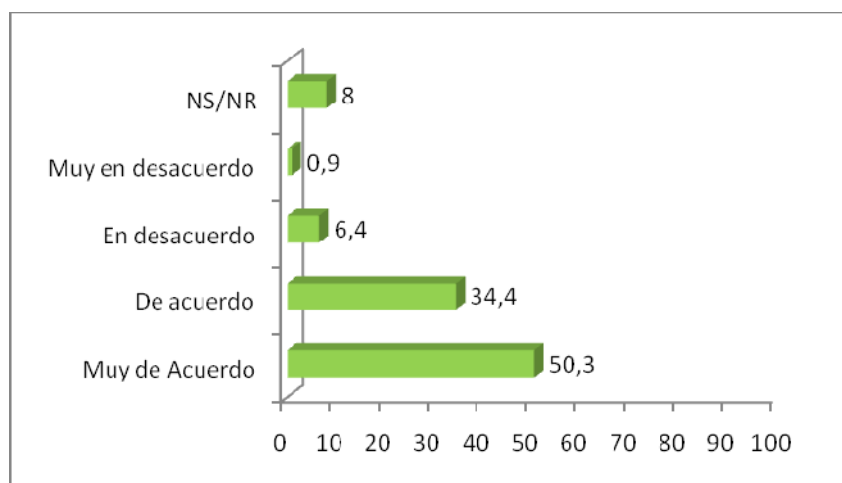
Gráfico 24: Utilidad de la capacitación en actividad laboral



c) Relación oficio con mercado laboral a nivel local

Un aspecto relevante de la oferta programática de capacitación se relaciona con la vinculación de dichos cursos con la demanda laboral a nivel comunal y/o regional como forma de facilitar la inserción laboral de las usuarias, en este sentido las respuestas que entregan las mujeres encuestadas da cuenta de una valoración positiva de la relación entre el oficio en que se capacitaron y las oportunidades laborales a nivel local/regional. Lo que indica un positivo impacto de los diagnósticos y estudios de mercado realizados por SENCE en función de mejorar la focalización de la oferta programática de capacitación.

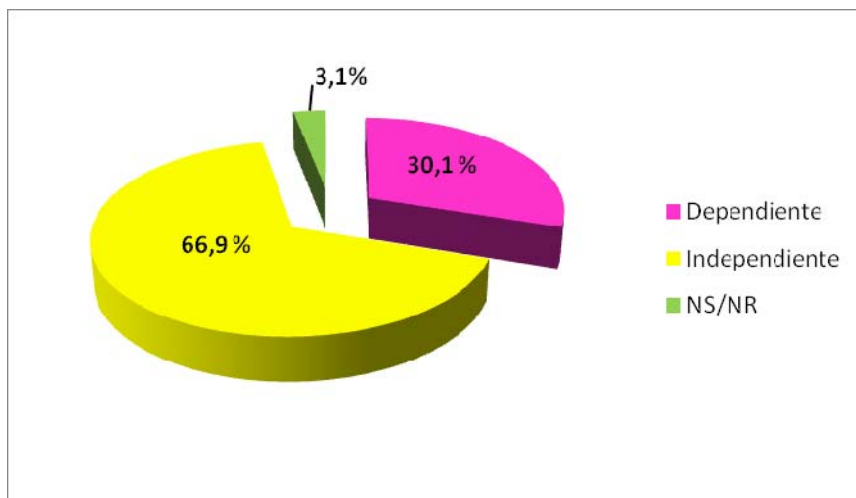
Gráfico 25: Relación de oficio con mercado laboral



d) Salida laboral

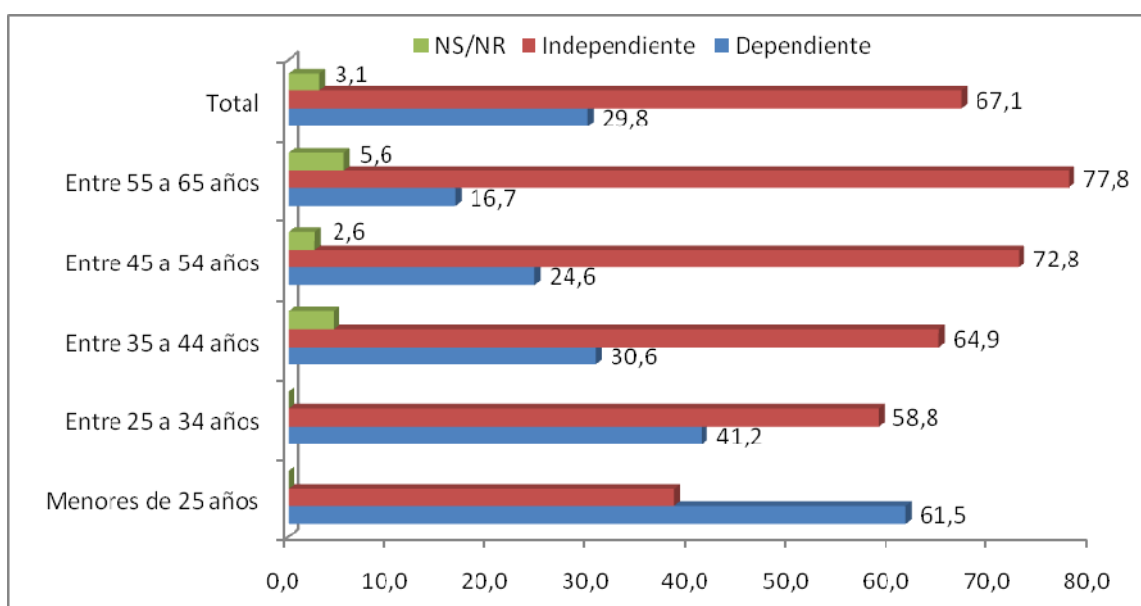
A las usuarias encuestadas se les consultó sobre el tipo de salida laboral que consideraba más conveniente, ya sea de forma dependiente o independiente. Las respuestas entregadas muestran una mayoritaria preferencia por el trabajo independiente con un 66,9%. Las razones serían variadas, considerando las fase cualitativa de este estudio: mayor facilidad para compatibilizar la actividad laboral independiente con las labores del hogar y la crianza de hijos/as, dificultades para insertarse en trabajos dependientes por una edad avanzada o baja escolaridad, percepción de mayor libertad personal y mejores ingresos en la actividad independiente.

Gráfico 26: Salida laboral más conveniente para las usuarias



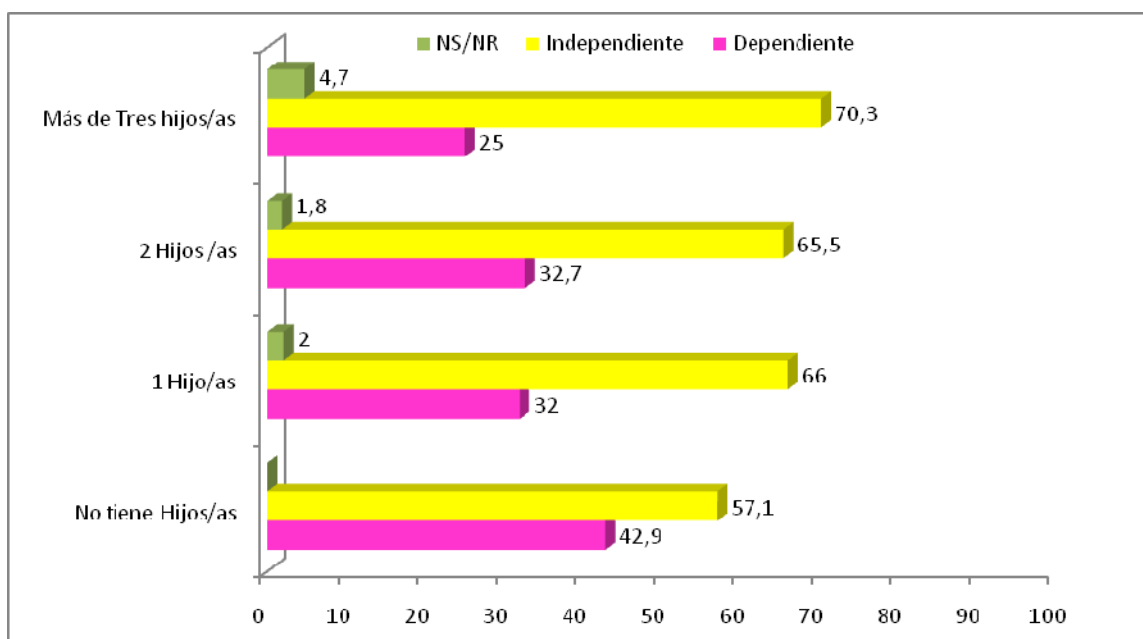
Cómo se aprecia en el gráfico 27, existe una relación proporcional entre la edad de las usuarias y tipo de salida laboral considerada más conveniente, siendo el tramo etario de mujeres menores de 25 años, el único segmento en que se considera más conveniente la salida laboral dependiente con 61,5%. Algunas características compartidas por este grupo de mujeres, son un mayor nivel educacional (enseñanza media completa) y ausencia o menor cantidad de hijos/as a cargo, lo que facilitaría sus proyecciones de inserción laboral dependiente.

Gráfico 27: Relación edad usuarias y tipo de salida laboral



En relación con lo anterior, el gráfico 28 nos muestra que la salida independiente aparece como una opción de mayor relevancia en la medida que la usuaria tiene más hijos/as, alcanzando el mayor porcentaje alto en aquellas usuarias con más de tres hijos/as (70,3%), lo que viene a reforzar la preferencia por la actividad laboral independiente como una forma de compatibilizar trabajo y crianza de los hijos/as por parte de las usuarias.

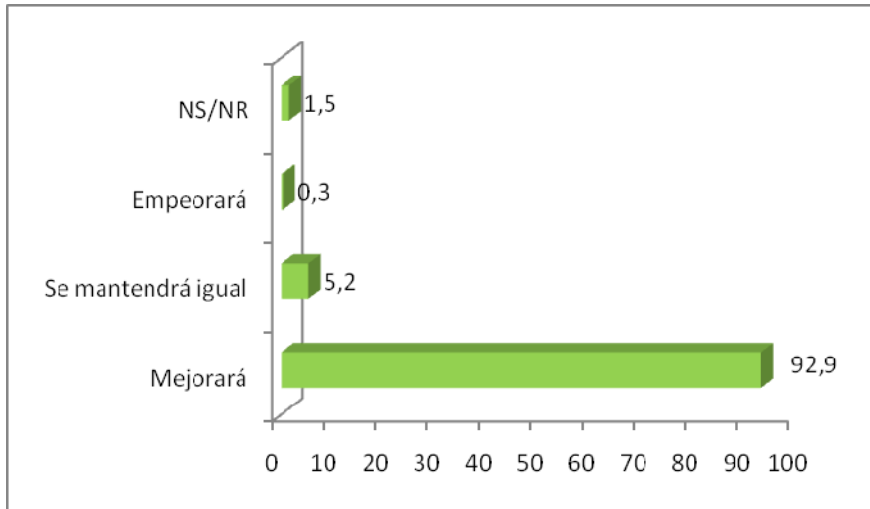
Gráfico 28: Relación número de hijos/as y salida laboral



d) Proyección laboral

Finalmente, a las usuarias encuestadas se les preguntó sobre el impacto de la capacitación en su proyección laboral, considerando un horizonte de 5 años, apreciándose en el gráfico 29 una mayoritaria percepción positiva de la contribución de la capacitación recibida en su futuro desarrollo laboral. Lo que da cuenta de una positiva valoración por parte de las usuarias del proceso de capacitación vivido, pero también de una alta expectativa frente al positivo efecto esperado en su situación laboral a partir de la participación en el programa.

Gráfico 29: Impacto de la capacitación en situación laboral de usuarias



5.5 Satisfacción Usuaris con Proceso de Capacitación

Históricamente ha existido un debate entre los expertos para definir y operacionalizar la satisfacción usuaria (Oliva e Hidalgo, 2004), ya que existen dos posibles vías para evaluar y medir la satisfacción usuaria: 1) considerarla como un constructo unidimensional, es decir, establecer que una única dimensión refleja la satisfacción general de los individuos; y/o 2) como un conjunto de juicios, características o aspectos de la relación que establece la usuaria con un determinado servicio o proveedor (Oliva e Hidalgo, 2004).

Concretamente, en el presente estudio se elaboró una definición operacional de satisfacción usuaria adhiriendo a esta segunda vía. De este modo, la variable satisfacción de las usuarias respecto a su participación en el proceso de capacitación se articula en torno a las siguientes variables:

- Desarrollo personal: percepción de las usuarias del aporte del curso de capacitación para su crecimiento como persona al mejorar su evaluación de autoeficacia, autoestima y/o sus oportunidades de vinculación con otras personas.
- Desarrollo laboral: percepción de las usuarias del aporte del curso de capacitación para su desarrollo como mujer trabajadora.
- Acceso a información para postular al programa: percepción de las usuarias de la disponibilidad y acceso a información en el momento de postular al programa.
- Valoración del proceso de postulación: evaluación de las usuarias del proceso de postulación a nivel de su transparencia y conocimiento de los mecanismos de postulación y criterios de selección.
- Insumos e infraestructura de los cursos: evaluación de las usuarias del material de apoyo, subsidios, equipamiento e infraestructura a partir de la cual se desarrollan los cursos de capacitación.
- Metodología de los cursos de capacitación: evaluación de las usuarias de la planificación y estrategias de enseñanza implementada en el marco del curso de capacitación.

En este sentido, la evaluación de la satisfacción usuaria se entendió como una medición sintética realizada a partir de una exploración y generación de información en torno a las variables recién explicitadas. Para facilitar dicho proceso se consideró la construcción de índices para cada una de las variables, a partir de procedimientos de estandarización que homogeneizaron valores.

Así, con el objetivo de sintetizar el número de preguntas de tipo escalamiento Likert se optó por la elaboración de índices sumativos, ya que por la naturaleza de este tipo de preguntas es posible asignar puntajes a cada una de las categorías de respuesta, esto implicó realizar los siguientes procedimientos:

1. Invertir escalas de algunas preguntas de modo que a mayor puntaje se tendrá un mayor índice.
2. Revisar valores perdidos de cada uno de los índices: Aquellos que tuvieron más de tres preguntas asociadas se reemplazo por la media pero sólo en el caso de existir una pregunta sin responder, aquellas usuarias que no respondieron más de una pregunta se dejo fuera del índice. En el caso del índice de valoración de la capacitación en desarrollo personal e índice de acceso a la información sólo se dejaron aquellas usuarias que respondieron todas las preguntas.
3. Sumar los puntajes asociados a cada uno de los índices.
4. Último paso y final se realizó una estandarización de cada uno de los índices, puesto que tienen distintas dimensiones, es decir cada uno presenta distintas preguntas asociadas y en caso de que se requieran comparar un índice con otro se utilizará los valores estandarizados de 0 a 1, de modo que a mayor cercanía al 1 se tendrá un mayor nivel de satisfacción.

A partir de este procedimiento se construyeron los índices de satisfacción que se presentan en el siguiente gráfico:

Gráfico 28: Índices de Satisfacción Proceso de Capacitación



A partir del análisis del gráfico 28, se puede señalar:

- En general las usuarias valoran positivamente la participación en el proceso de capacitación, destacándose en este sentido el índice asociado a desarrollo personal, insumos e infraestructura y metodologías utilizadas en las capacitaciones, que dan cuenta de un alto nivel de satisfacción.
- Al mismo tiempo, se aprecia una valoración positiva de la capacitación como posibilidad de desarrollo laboral, pero con un nivel de satisfacción más bajo que podría dar cuenta de una mirada un poco más crítica de las usuarias frente a las posibilidades de inserción laboral que entrega el programa.
- Así mismo, las variables relacionadas con acceso a la información para postular al programa y desarrollo del proceso de postulación, son las que presentan una valoración menos positiva, asociada limitado acceso a canales de información y desconocimiento de los mecanismos y procedimientos de selección.

Finalmente presentamos las preguntas consideradas y resultados desagregados por cada índice:

Tabla 5: Índice Valoración Capacitación para Desarrollo Personal

Items/Resultados	Muy de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Muy en desacuerdo (%)	NS/NR (%)
La capacitación me da la oportunidad de relacionarme con otras personas	72,4	25,2	0,9	0,3	1,2
Participar en la capacitación me hace sentir útil y mejorar mi autoestima	77,6	19	1,8	0,3	1,2

Como se aprecia en la tabla 5, es mayoritario el porcentaje de usuarias que está Muy de Acuerdo o De acuerdo con las preguntas asociadas al impacto de la capacitación en aspectos más subjetivos asociados al desarrollo personal de las usuarias.

Tabla 6: Índice Valoración Capacitación para Desarrollo Laboral

Items/Resultados	Muy de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Muy en desacuerdo (%)	NS/NR (%)
Lo que me enseñan es lo que necesito para trabajar	51,5	38	8	0,6	1,8
El oficio me sirve para encontrar empleo dependiente	27,6	40,2	22,1	5,8	4,3
El oficio me sirve para tener un trabajo independiente	51,8	33,4	7,7	2,8	4,3
Lo que se enseña se relaciona con los trabajos que hay en la ciudad	53,7	35,3	7,1	2,5	1,5
El curso de capacitación me permitirá encontrar trabajo estable	26,4	45,4	16,9	5,2	6,1

En relación a la valoración de la capacitación para su desarrollo laboral se puede apreciar, en general, una positiva evaluación, los ítems en los cuales dicha valoración disminuye se relacionan con la posibilidad de encontrar trabajo dependiente y estable.

Tabla 7: Índice Satisfacción Acceso Información Postulación

Items/Resultados	Muy de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Muy en desacuerdo (%)	NS/NR (%)
Se tiene toda la información para postular	26,1	33,7	29,4	10,1	0,6
La información de nuevas capacitaciones le llega a la casa	9,5	24,5	36,8	27,0	2,1
Hay información en Consultorios, Municipalidades, Colegios, Juntas de Vecinos	12,6	26,7	28,5	21,2	11
El SERNAM se preocupa de entregar información adecuada para la postulación	16,3	30,7	28,5	17,2	7,4
EL SENCE le entrega la información necesaria para postular	14,4	35,3	28,8	15	6,4

La Tabla 7, refleja como este índice presenta resultados más negativos en relación con la satisfacción de las usuarias frente al acceso a la información para postular al programa, no obstante es posible observar una valoración más positiva de la disponibilidad de información y la entrega de información por parte de SENCE.

Tabla 8: Índice Satisfacción Proceso de Postulación

Items/Resultados	Muy de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Muy en desacuerdo (%)	NS/NR (%)
Cree que el proceso de postulación es transparente	22,7	44,8	11,3	9,2	12,0
Conoce los mecanismos por los cuales se postula	18,4	35,0	25,8	14,1	6,7
Cree que los mecanismos de selección son los adecuados	18,7	37,4	19,3	12,6	12,0

En relación a la Tabla 8, es destacable el nivel de acuerdo de las usuarias frente a la transparencia del proceso de postulación, no obstante aparece como una señal a tener en cuenta, para mejorar este aspecto, el alto porcentaje de usuarias que señalan desconocer los mecanismos de postulación al programa y el 31.9% que cuestiona que los mecanismos de selección sean adecuados.

Tabla 9: Índice Satisfacción Insumos e Infraestructura

Items/Resultados	Muy de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Muy en desacuerdo (%)	NS/NR (%)
Material de apoyo y equipamiento de los cursos de capacitación	61	27	8	3,1	0,9
Horarios en que se realizó el curso de capacitación laboral	55,2	33,1	8	2,8	0,9
Salas de clases utilizadas en el curso de capacitación laboral	43,6	41,7	9,5	3,4	1,8
Material de enseñanza utilizado en el curso de capacitación laboral	57,4	34,4	4,9	0,3	3,1
Talleres utilizados en el curso de capacitación laboral	46,0	37,7	6,7	2,8	6,7
Entrega de subsidio de alimentación	52,8	30,4	8,9	4,9	3,1
Entrega de subsidio de movilización	62,9	31,3	1,8	2,5	1,5

Como se puede observar en la tabla 9, es mayoritaria la satisfacción de las usuarias en aspectos relevantes del proceso de capacitación como son los insumos e infraestructura disponible para el desarrollo de los cursos. Igualmente, un aspecto relevante para facilitar la participación como es el horario de desarrollo de la capacitación alcanza 88,3% de acuerdo. Los únicos aspectos es que se aprecia una valoración un poco más crítica, pero siempre dentro valoración global positiva, se relaciona con las salas de clases y talleres utilizados. Finalmente se destaca la positiva valoración asociada a los subsidios de alimentación y movilización.

Tabla 10: Índice Satisfacción Metodología de Capacitación

Preguntas/Respuestas	Muy de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Muy en desacuerdo (%)	NS/NR (%)
La forma de enseñar es fácil de comprender	61	31,9	5,8	0,0	1,2
El curso de capacitación fue de buena calidad	58,6	31,6	5,8	2,1	1,8
El curso de capacitación me permitió aprender en profundidad un oficio	52,8	30,1	12,9	1,2	3,1
Duración total del curso de capacitación laboral	31,6	38	17,5	6,1	6,7
Nivel de profundización de los contenidos técnicos del curso de formación laboral	50,3	34,7	7,4	1,2	6,4
Calidad de los docentes que impartían la capacitación	74,5	19,6	3,1	1,2	1,5
Metodología de enseñanza aprendizaje utilizada en los cursos de capacitación (teoría y/o práctica)	67,8	25,2	4,6	0,9	1,5
Se encuentra satisfecha con el oficio en que se capacitó	58,9	33,7	4,3	1,2	1,8

Finalmente, la tabla 10 nos presenta los resultados asociados a la metodología de capacitación, como se puede observar la valoración es ampliamente positiva por parte de las usuarias en relación a la forma de enseñanza, nivel de profundización de los contenidos y calidad de los y las docentes, lo que redonda en un alto nivel de satisfacción frente al oficio en que se capacitaron. El aspecto que presenta una valoración más crítica se relaciona con la duración de los cursos, lo que da cuenta de una expectativa, de al menos una parte de las usuarias, por contar con mayores horas de capacitación.

Cuadro 1: Síntesis Antecedentes Cuantitativos

<i>¿Quiénes son las mujeres encuestadas?</i>	<i>Edad: 80% de las mujeres se concentran entre los 25 a 54 años. Es una población potencialmente activa en mundo laboral y, en situación de asumir tareas asociadas a los quehaceres del hogar y la crianza de hijos/as.</i>
	Escolaridad: 60% presenta al menos 12 años de escolaridad.
	Etnia: 16,3% dice pertenecer a la etnia mapuche.
	Situación de pareja, estado civil: 34,4% casadas; 28,8% solteras y 17,5 separadas de hecho.
	Tipos de familias: Existe una diversidad de configuraciones de parejas y familiares: 34,4% casadas y el 96% de mujeres que señalan ser madres.
	Existencia de Hijos/as: La mayoría de las mujeres (47,5%) tienen dos hijos.
	Quiénes viven en el hogar: 86,8% de las usuarias viven con sus hijos e hijas y un 57,4% no vive con su pareja.
	Hogares: compuestos por 4 personas o más (57,6%), escapa al promedio nacional.
	Sostenedoras de hogar: Un 68,7% son jefas de hogar.
	Actividad laboral: Un 39,3% trabaja en forma independiente. 14,1% hace trabajos ocasionales, un 12,3% se dedica solo a quehaceres del hogar.
	Ingresos Hogar: 66% de las mujeres percibe ingresos menores a \$200.000 mensuales.
	Propiedad vivienda: 32,5% viven como allegadas, el 22,4% arrienda, 43,3% son propietarias
	Sobre el Inicio de la Capacitación
Principales razones para participar de capacitación: Porque es posible emprender (64%); Por la posibilidad de acceder a nuevas herramientas y conocimientos para mejorar microemprendimiento (59%); Porque me ayuda a desarrollarme como persona (48,9) y, Porque da la posibilidad de encontrar un nuevo empleo (33%)	
Información del programa: 42% a través del Municipio, 20,8% por cercanos/as significativos.	
Motivaciones para capacitarse: auto superación personal 14,4%, jefatura de hogar y mantención de familia 13,1%.	
Institución responsable del programa: 41,1% señalan SENCE; y 24% SERNAM.	
Cantidad de cursos de capacitación realizados: 22,4% de mujeres que han recibido dos capacitaciones.	
Impacto Capacitación en la inserción laboral	Etapa del curso de capacitación en que se encuentran usuarias: 31% no ha terminado la capacitación, 25,5% finalizando la etapa lectiva y 24% término el curso sin asistencia técnica y sin práctica laboral.
	Selección curso de capacitación: el curso correspondía al oficio en el cual querían capacitarse (40,5%)
	45,3% está sin trabajo; 8,8% de las usuarias consiguieron empleo después de finalizar el proceso de capacitación; 51,5% planteo que fue de "mucho" utilidad la capacitación
	50,3% hace una valoración positiva de la relación entre oficio en que se capacitaron u oportunidades laborales a nivel local y regional
	Preferencia por el trabajo independiente con un 66,9%
Impacto Capacitación en la inserción laboral	Menores de 25 años, el único segmento etáreo en que se considera más conveniente la salida laboral dependiente con 61,5%.
	Salida independiente aparece como una opción de mayor relevancia en la medida que la usuaria tiene más hijos/as, alcanzando el mayor porcentaje alto en aquellas usuarias con más de tres hijos/as (70,3%)
	Proyección laboral: el 92,2% plantea que la situación laboral mejorara en un horizonte de 5 años.

Satisfacción Usuaris con proceso de Capacitación	<i>En general las usuarias valoran positivamente la participación en el proceso de capacitación, destacándose en este sentido el índice asociado a desarrollo personal, insumos e infraestructura y metodologías utilizadas en las capacitaciones, que dan cuenta de un alto nivel de satisfacción.</i>
	Valoración positiva de la capacitación como posibilidad de desarrollo laboral, pero con un nivel de satisfacción más bajo que podría dar cuenta de una mirada un poco más crítica de las usuarias frente a las posibilidades de inserción laboral que entrega el programa. (51,5%)
	Variables relacionadas con acceso a la información para postular al programa y desarrollo del proceso de postulación, son las que presentan una valoración menos positiva, asociada a un limitado acceso a canales de información y desconocimiento de los mecanismos y procedimientos de selección.
	La mayoría considera que el proceso de postulación es transparente 67,5%
	Sobre el 80% están satisfechas con el material de apoyo de los cursos
	Valorización positiva del horario de desarrollo de la capacitación alcanza 88,3% de acuerdo
	Valoración ampliamente positiva por parte de las usuarias en relación a la forma de enseñanza, nivel de profundización de los contenidos y calidad de los y las docentes sobre el 60% en promedio.

5.6 Perfiles de Usuarias Programa MTJH

Con el propósito de construir perfiles preliminares de las usuarias del Programa SENCE y considerando los datos obtenidos por medio del cuestionario aplicado, se procedió a seleccionar de manera intencionada algunas variables que a la luz de la información cualitativa levantada, tendrían relación con la diversidad de características que presentan las mujeres partícipes del MTJH. Por ello se realizaron asociaciones utilizando las pruebas estadísticas Chi cuadrado y V de Cramer, que permitieron medir la significancia de la relación y el nivel de intensidad de dicha asociación y por tanto, de incidencia entre las variables.

Las variables seleccionadas fueron:

- Edad de las usuarias
- Nivel educacional
- Cantidad de hijos/as
- Ingresos
- Situación de pareja
- Condición Laboral
- Salida Laboral
- Número de capacitaciones realizadas
- Situación de Vivienda
- Número de personas por hogar

A continuación se presenta la siguiente tabla que sintetiza los resultados a partir de la aplicación de las pruebas estadísticas:

Tabla 11: Matriz de asociaciones Chi- Cuadrado* y V Cramer**

Variables	Estadístico	Edad	Educación	Cantidad de Hijos/as	Ingresos	Situación de Pareja	Condición Laboral	Salida Laboral	Nº de Capacitaciones	Situación de Vivienda	Nº de personas hogar
Edad	p_valor		0,060	0,000*	0,187	0,342	0,000*	0,023*	0,050*	0,002*	0,015*
	V- Cramer		0,165	0,309	–	–	0,28	0,132	0,154	0,206	0,186
Educación	p_valor			0,077	0,009*	0,610	0,002*	0,582	0,018*	0,034*	0,994
	V- Cramer			–	0,171	–	0,200	–	0,165	0,156	–
Cantidad de Hijos/as	p_valor				0,839	0,001*	0,029*	0,505	0,012*	0,000*	0,000*
	V- Cramer				–	0,222	0,191	–	0,163	0,230	0,240
Ingresos	p_valor					0,000*	0,001*	0,002*	0,736	0,060	0,000*
	V- Cramer					0,278	0,208	0,192	–	–	0,197
Situación de Pareja	p_valor						0,017*	0,340	0,615	0,173	0,000*
	V- Cramer						0,230	–	–	–	0,314
Condición Laboral	p_valor							0,000*	0,446	0,176	0,074
	V- Cramer							0,264	–	–	–
Salida Laboral	p_valor								0,483	0,326	0,129
	V- Cramer								–	–	–
Nº de Capacitaciones	p_valor									0,590	0,537
	V- Cramer									–	–
Situación de vivienda	p_valor										0,012*
	V- Cramer										0,165
Nº de personas hogar	p_valor										
	V- Cramer										

* Existe Asociación estadísticamente significativa: p valor = < 0,05

**V Cramer < 0,2 baja intensidad de la asociación; entre 0,2 y 0,3 media intensidad de la asociación y >= 0,3 alta intensidad de la asociación.

A la luz de los resultados, la variable que se evidencia con relaciones más significativas, estableciendo relaciones de impacto con las restantes, es la edad de las usuarias. Ésta se relaciona e impacta en: cantidad de hijos/as, condición laboral, salida laboral, número de capacitaciones, situación de la vivienda y número de personas por hogar.

Por tanto, se ha optado para construir los perfiles, tomando la variable edad como variable de entrada y considerando las relaciones estadísticamente significativas que ésta presenta. No obstante lo señalado, en la tabla de contingencia que se muestra a continuación, se incluyen variables que a pesar de que sus resultados no arrojan la existencia de una relación significativa, si en futuros estudios pueden ser necesario considerar, dado que en la información cualitativa aparecen como relevantes o porque el resultado de su significancia está en el límite estadístico.

Tabla 12: Variables Asociadas a Perfiles Usuarias

Variables/Edad		< 25 años	%	25 - 44 años	%	45 - 65 años	%	Total	P valores	V Cramer
Educación	Básica Incompleta	0	0	8	4,9	13	8,8	21	0,060	0,165
	Básica Completa	0	0	14	8,6	28	18,9	42		
	Media Incompleta	4	30,8	22	13,6	25	16,9	51		
	Media Completa	8	61,5	97	59,9	66	44,6	171		
	Superior Incompleta	0	0	5	3,1	3	2,0	8		
	Superior Completa	1	7,7	16	9,9	13	8,8	30		
	Total	13	100	162	100	148	100	323		
Cantidad de Hijos/as	No tiene Hijos/as	3	23,1	4	2,5	7	4,7	14	0,000*	0,309
	1 Hijo/as	9	69,2	25	15,8	16	10,7	50		
	2 Hijos /as	1	7,7	69	43,7	39	26	109		
	Tres y Más Hijos/as	0	0	60	38,0	88	58,7	148		
	Total	13	100	158	100	150	100	321		
Ingresos	<= \$200.000	8	61,5	104	64,2	103	68,7	215	0,187	-
	\$200.001 a \$300.000	4	30,8	38	23,5	27	18	69		
	\$300.001 a \$500.000	0	0	13	8,0	9	6	22		
	500,001 a \$1.000.000	1	7,7	0	0	3	2	4		
	NS/NR	0	0	7	4,3	8	5,3	15		
	Total	13	100	162	100	150	100	325		
Situación de Pareja	Sin Pareja	10	76,9	93	57,8	84	56	187	0,342	-
	Con Pareja	3	23,1	68	42,2	66	44	137		
	Total	13	100	161	100	150	100	324		
Condición Laboral	Trabajo Independiente	2	15,4	63	39,1	63	42,6	128	0,000*	0,28
	Trabajo dependiente con contrato	0	0	20	12,4	18	12,2	38		
	Trabajo dependiente sin contrato	3	23,1	5	3,1	3	2,0	11		
	Trabajos ocasionales	1	7,7	24	14,9	21	14,2	46		
	Esta cesante	5	38,5	27	16,8	16	10,8	48		
	Estudia y trabaja en forma independiente	0	0	5	3,1	1	0,7	6		
	Estudia y no trabaja	2	15,4	1	0,6	2	1,4	5		
	Quehaceres del hogar	0	0	16	9,9	24	16,2	40		
Total	13	100	161	100	148	100	322			
Salida Laboral	Dependiente	10	76,9	93	57,8	84	56	187	0,023*	0,132
	Independiente	3	23,1	68	42,2	66	44	137		
	NS/NR	13	100	161	100	150	100	324		
	Total	10	76,9	93	57,8	84	56	187		

Variables/Edad		< 25 años	%	25 - 44 años	%	45 - 65 años	%	Total	P valores	V Cramer
Número Capacitaciones	Una Vez	8	61,5	113	69,8	89	59,3	210	0,050*	0,154
	Dos veces	2	15,4	39	24,1	32	21,3	73		
	Tres veces	2	15,4	7	4,3	15	10	24		
	Más de tres veces	1	7,7	2	1,2	13	8,7	16		
	NS/NR	0	0	1	0,6	1	0,7	2		
	Total	13	100	162	100	150	100	325		
Situación de Vivienda	Allegada	10	76,9	52	32,1	44	29,3	106	0,002*	0,206
	Pieza Arrendada	0	0	6	3,7	4	2,7	10		
	Casa/Departamento Arrendado	1	7,7	43	26,5	19	12,7	63		
	Casa/Departamento propia subsidio	0	0	36	22,2	51	34	87		
	Casa/Departamento propia sin subsidio	2	15,4	23	14,2	28	18,7	53		
	NS/NR	0	0	2	1,2	4	2,7	6		
	Total	13	100	162	100	150	100	325		
Número de Personas Hogar	1 persona	0	0	2	1,3	3	2,0	5	0,015*	0,186
	2 personas	2	16,7	14	8,8	34	23,0	50		
	3 personas	5	41,7	34	21,4	38	25,7	77		
	4 a 6 personas	3	25	97	61,0	64	43,2	164		
	7 a 9 personas	1	8,3	9	5,7	7	4,7	17		
	Más de 9 personas	1	8,3	3	1,9	2	1,4	6		
	Total	12	100	159	100	148	100	319		

* Existe Asociación estadísticamente significativa: $p \text{ valor} = < 0,05$

V Cramer $< 0,2$ baja intensidad de la asociación; entre $0,2$ y $0,3$ media intensidad de la asociación
y $\geq 0,3$ alta intensidad de la asociación

A partir del análisis de la anterior tabla se puede establecer una propuesta de tres perfiles de usuarias tomando como eje el grupo etario y considerando las siguientes características centrales:

Cuadro 2: Síntesis Perfiles Usuarias

Perfil	Características
Perfil 1 (4,3% de la población encuestada)	Usuarias menores 25 años; mayoritariamente con enseñanza media completa; sin hijos/as o con 1 hijo/a; 61.5% posee ingresos iguales o menores a \$200.000 mensuales; 77% vive sin pareja; no presentan quehaceres del hogar; 61.5% prefiere salida dependiente; 77% vive en condición de allegada y mayoritariamente viven en familias de con tres o menos integrantes.
Perfil 2 (49.7% de la población encuestada)	Usuarias entre 25 y 44 años; 27% no ha terminado su enseñanza formal; mayoritariamente tiene más de 2 hijos/as; 64.2% declara ingresos iguales o menores a \$200.000 mensuales; 28% vive sin pareja; 39.1% declara realizar trabajo en forma independiente; 63% prefiere salida laboral independiente; 49% vive en casa propia con subsidio o sin subsidio; 69% vive en familias numerosas compuestas por 4 a 9 personas.
Perfil 3 (46% de la población encuestada)	Usuarias entre 45 y 65 años; 45% no ha terminado su enseñanza formal; 59% tiene más de 3 hijos; 69% declara ingresos iguales o menores a \$200.000 mensuales; 56% vive sin pareja; 43% trabaja en forma independiente; 74% prefiere salida laboral independiente; 19% se ha capacitado 3 veces o más; 23.3% vive en condición de allegada y 47% en casa propia; 50% vive en familias numerosas compuestas por 4 a 9 personas.

Estos perfiles preliminares³⁶ dan cuenta de la diversidad de características de las usuarias participantes en el programa SENCE, no obstante existe un mayor peso porcentual en los perfiles 2 y 3, asociados a mujeres adultas con mayor cantidad de hijos/as y responsabilidades marentales, lo que se puede asociar a su preferencia por la salida laboral independiente como alternativa para conciliar las actividades laborales con las tareas domésticas. Esta situación se acentúa a medida que aumenta la edad de la usuaria.

³⁶ Se considera relevante profundizar en estos perfiles a partir de un estudio de carácter cualitativo.

Al mismo tiempo las mujeres de los perfiles 2 y 3 presentan mayor porcentaje de educación formal incompleta, lo que evidentemente impacta en los procesos de capacitación y el acceso al mercado laboral. Además en el perfil 3 se concentran las usuarias que han participado en tres o más cursos de capacitación, lo que daría cuenta de un perfil de mayor precariedad socioeconómica y dificultades para lograr estabilizar un actividad laboral ya sea dependiente o independiente.

Así mismo, los niveles de ingreso que presentan los tres perfiles dan cuenta de situaciones de pobreza y extrema pobreza, lo que se asocia en el caso de la actividad laboral independiente a trabajos inestables por cuenta propia antes que a actividades de carácter microempresarial, elementos a considerar al momento de diseñar la propuesta programática de capacitación.

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En este último apartado del informe, se presentan conclusiones y posibles recomendaciones y propuestas de mejora al Programa Mujer Trabajadora SENCE.

6.1. Conclusiones

Las conclusiones que se presentan a continuación reflejan la integración de la información cualitativa y cuantitativa presentada en el informe. Con el fin de ordenar estas apreciaciones finales, se ha optado por señalar los nudos críticos más relevantes considerando algunas de las etapas de desarrollo del Programa tanto a nivel SERNAM como SENCE.

a) Difusión del Programa: De acuerdo con el análisis de las entrevistas, la difusión del programa – a cargo de las encargadas comunales SERNAM- se realiza a principios de cada año a través de diversas instituciones y medios de comunicación locales. Sin embargo, la efectividad de dicho proceso queda en entredicho cuando se aprecian los resultados de la encuesta. Sin bien, las usuarias reconocen a los municipios como los principales actores encargados de esta acción, uno de los aspectos evaluados de manera más crítica, es la información a la que acceden para la postulación, estableciéndose vacíos tanto en la difusión en instituciones locales (como consultorios, colegios, juntas de vecinos) como en la información entregada. Esto significa que es necesario tomar medidas en el ámbito de la difusión del programa, acorde a las realidades locales y regionales considerando los espacios y las redes donde están las mujeres insertas.

b) Selección de los cursos: Considerando lo reportado en las entrevistas, existe poca claridad en cómo se desarrolla el proceso de selección de los cursos. No obstante, se puede establecer que no son solo las opciones que manifiesta la usuaria las que incidirían finalmente en la integración de éstas a un determinado curso, sino que también, se considera tanto el levantamiento de información que realiza SERNAM, a partir de lo señalado por las usuarias, así como, los diagnósticos en torno a las características del mercado laboral realizadas por SENCE. En consecuencia, por un lado existiría una usuaria que tiene una opción al ingreso del programa, la que además, se puede modificar a partir de la participación en el taller de habilitación laboral y por otro, la información que producen tanto SENCE como SERNAM. Lo anterior, seguramente incide en que finalmente un 19% del total de usuarias señale que no tuvieron posibilidad de elegir el curso. Es posible introducir

nuevas dinámicas en las cuales por ejemplo se les muestre los diagnósticos regionales sobre mercados laborales, dado que si las mujeres acceden a mayor información tendrán herramientas para entender las decisiones y sugerencias que hagan los actores institucionales respecto a los cursos de capacitación seleccionados.

c) Salidas laborales: Vinculado tanto a las salidas dependiente e independiente que ofrece el Programa SENCE, es importante señalar que existen distintas posturas entre los/las profesionales. Algunos/as tienden a potenciar y a comprender que la alternativa que puede ser más útil para las mujeres es la salida independiente, ésta les permitiría compatibilizar de mejor manera su inserción laboral con las tareas domésticas. Lo anterior es compartido mayoritariamente por las usuarias, quienes en un porcentaje significativo (66.9%) consideran que la salida laboral independiente es la más conveniente. Sin embargo, esto contrasta con las apreciaciones entregadas por profesionales que asocian este tipo de salida con una mayor precarización, siendo la opción dependiente aquella que garantizaría mejores condiciones laborales, además, plantean que este tipo de inserción laboral permitiría fomentar una mayor autonomía en la mujeres. Lo anterior, se refuerza con lo reportado por las usuarias más jóvenes, las que valoran de manera significativa un trabajo con estas características, lo que puede suponer distintas razones: mayores posibilidades de acceso al mundo laboral dada su formación educacional, menores exigencias asociadas a la crianza de hijos/as, el tramo etario al que pertenecen y expectativas de desarrollo personal que incluyen de manera central el ámbito laboral.

d) Prácticas Laborales y Asistencia Técnica: Este es un nudo crítico que es reconocido por los/las actores claves y que se refuerza a la luz de los resultados de la fase cuantitativa del estudio. De acuerdo a lo reportado en algunas entrevistas, tanto las prácticas laborales como las asistencias técnicas no se concretan y/o no consideran en el diseño de los cursos. Así también, las usuarias en un 24,8% señalan que finalizaron el curso sin realizar asistencia técnica ni práctica laboral. Por otro parte, un 45.1% del total de usuarias encuestadas, manifiestan que las capacitaciones en las que participan, no contemplan ninguna de las dos opciones. Esta es una situación que necesita ser abordada desde el diseño estratégico del Programa SENCE, dada la importancia que adquiere el componente práctico y de asistencia técnica en un proceso de capacitación laboral, toda vez que las razones esgrimidas por los actores institucionales consultados, para que determinados

cursos no consideren esta etapa, se relacionan con limitaciones presupuestarias o logísticas, antes que a razones técnico/metodológicas.

e) Proceso de Seguimiento: uno de los nudos críticos mayormente identificados por los y las profesionales vinculadas al programa, se relaciona con la inexistencia de un proceso de seguimiento que impide evaluar el impacto real que tiene el programa en torno al acceso al mercado del trabajo y a la mejora de las condiciones laborales de las usuarias. En este sentido, los procesos de seguimiento son relevantes puesto que se convierten en una retroalimentación permanente con el propósito de ir mejorando aquellos aspectos más débiles en una política pública. Por ello, es importante considerar que un proceso de seguimiento implica la necesidad de construir indicadores no solo de resultados sino también de impacto y proceso.

6.2. Propuestas

Las propuestas que se plantean a continuación consideran tres ámbitos centrales, por un lado aquellas referidas a aspecto conceptuales, en segundo lugar, las vinculadas al diseño del programa y en tercer lugar, las relacionadas con la ejecución.

Propuestas a nivel conceptual

Vinculado a las propuestas existen dos ejes conceptuales, que son importantes de integrar y clarificar en pos de la ejecución del Programa.

a) Retomar y problematizar el concepto de empleabilidad y sus alcances. En esta línea es relevante considerar lo planteado por la OIT. Este organismo internacional, propone en uno de sus documentos de trabajo, que si bien la empleabilidad debe centrarse en las calificaciones y en el conocimiento que puedan adquirir determinados grupos sociales, no debe invisibilizar la incidencia que tiene el mundo empresarial en un proceso que tienda a mejorar el acceso al mundo laboral de grupos tradicionalmente excluidos. Y por ello, la comprensión y operacionalización del concepto tendría a lo menos dos niveles:

A nivel individual, la empleabilidad debe comprenderse como,

“competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”³⁷

La definición anterior supone que es fundamental, para mejorar el acceso al mundo del trabajo, la consideración no solo de los conocimientos y las habilidades técnicas adquiridas, sino también la capacidad de adaptarse a distintos contextos, lo que supone educarse en materia de derechos laborales y en otros elementos de desarrollo personal.

³⁷ OIT (2005), Recomendación sobre el desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (Recomendación 195), Ginebra, p. 4

A nivel de la empresa y de la organización, supone desarrollar un proceso de cultura institucional que por un lado considere la necesidad de incorporar nuevos aprendizajes para el grupo de trabajadores/as, y además –particularmente en el caso de las mujeres- sensibilizarse en torno a la actoría que tienen en lo que respecta al fomento y superación de las desigualdades de oportunidades en el mundo laboral, además de valorar las capacidades y potencialidades de las mujeres. En este punto, sería relevante que SENCE en alianza con SERNAM, como actores público relevantes, generarán espacios de reflexión y formación a nivel regional y nacional con actores empresariales y representantes de trabajadores/as para avanzar en la problematización de las barreras que dificultan el acceso al mercado del trabajo de las mujeres, enfatizando aspectos culturales y organizacionales.

b) Asociado a lo anterior, es importante incorporar algunos elementos que se han desarrollado en el marco de la *Teoría de Género* en relación con el mundo laboral en el diseño teórico metodológico del programa SENCE. Esto supone identificar claramente las inequidades y barreras que se despliegan en las relaciones entre hombres y mujeres y particularmente, las que tienen incidencia en las brechas existente en el ámbito del trabajo. Esto permitiría clarificar las condiciones con las cuales se relacionan las usuarias del programa y los posibles obstáculos que pudieran incidir en las características que asume la participación en el programa.

Lo anterior, tiene relación con la integralidad del programa. En esta línea, es relevante producir conocimientos en torno a las características del mercado productivo de las regiones – y en algunos casos al interior de las mismas regiones dada la diversidades comunales existentes- pero además, integrando dimensiones simbólico- culturales que operan en ellas (división sexual del trabajo, valoración desigual de las labores reproductivas y productivas, diferencias culturales asociadas al espacio urbano y rural). En consecuencia, parece necesario incluir en los diagnósticos realizados por SENCE, aspectos como la segmentación y la flexibilización laboral, dado que ambos fenómenos afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres.

Finalmente, es relevante para implementar una perspectiva de género en el programa, que los OTEC integren en sus equipos de trabajo profesionales con formación en esta línea a fin de que se incorpore efectivamente en el diseño y ejecución de los cursos de capacitación.

Propuestas a nivel de diseño del Programa

a) Construcción de metas formales que incorporen indicadores técnico-objetivos como adquisición de conocimientos vinculados al oficio, asistencia al periodo lectivo, cumplimiento de práctica laboral, entre otros. Así como indicadores de orden cualitativo que integren aspectos subjetivos, como mejoramiento de autoestima, ampliación de redes, entre otros. Toda vez que un concepto amplio de empleabilidad debe incluir el desarrollo de habilidades denominadas blandas, que tienen un impacto significativo en relación al apego laboral de las usuarias y a la superación de limitaciones subjetivas relacionadas con condiciones de vida que asocian tradicionalmente a la mujer con el mundo de lo privado.

b) Diseñar y planificar un proceso de seguimiento, que permita visibilizar el impacto de las capacitaciones en la empleabilidad de las mujeres. Lo anterior implica, considerar las metas e indicadores preestablecidos, considerar técnicas cuantitativas y cualitativas de recolección de datos, responsabilidades y tiempo/frecuencia del proceso. El seguimiento debería considerar el levantamiento de una línea base de usuarias a partir de las cohortes anuales incorporadas al programa y al menos dos momentos de seguimiento a los 12 meses y a los 24 meses de finalizado el curso de capacitación, recabando antecedentes asociados tanto al tipo de inserción laboral, a las condiciones de trabajo de las usuarias, a la relación oficio/actividad desarrollada y a factores sociofamiliares, entre otros.

c) Diseñar una propuesta de supervisión, que implique un acompañamiento desde SENCE a las OTEC, en pos de la calidad de los cursos. Esta supervisión debería considerar aspectos asociados a una evaluación de proceso, recogiendo apreciaciones y sugerencias tanto de los actores institucionales (OTEC) como de las usuarias del programa.

d) Construir una visión periódica y acabada de la situación productividad de cada región y comuna, para estar alerta a las nuevas necesidades del mercado local. Y para establecer alianzas estratégicas que permitan acceder a procesos de capacitación que potencien el proceso formativo de las usuarias.

e) Profundizar en la construcción de los perfiles de usuarias presentados a fin de fortalecer la pertinencia de la oferta programática, reconociendo la diversidad de la población objetivo del programa.

Propuestas a nivel de la ejecución del Programa

a) De acuerdo con el punto anterior, impartir cursos para coberturas a nivel comunal, puede saturar rápidamente el mercado laboral, sobre todo en comunas pequeñas y/o rurales, por lo que es necesario considerar en el diseño e implementación de cursos, en los casos que sea pertinente, posibilidades de diversificar la oferta o considerar a mujeres de distintas comunas en los cursos impartidos.

b) Fortalecer el desarrollo de las prácticas laborales y las asistencias técnicas. Esto implica una revisión de la implementación de estas etapas del Programa SENCE, que debiera considerar a lo menos: recursos destinados tanto para prácticas laborales como para asistencias técnicas, identificación de posibles obstáculos que puedan presentar las usuarias o a nivel local que dificulten su realización e indagar en el impacto en los procesos de capacitación de la ausencia de estas etapas (por ejemplo se podría evaluar los resultados de cursos con y sin práctica laboral o asistencia técnica). No obstante lo anterior, se considera relevante limitar o eliminar la opción de implementar cursos sin práctica laboral o asistencia técnica, dado que estas etapas de la capacitación permiten integrar y fortalecer las habilidades y conocimientos adquiridos por las usuarias.

c) El cuidado infantil es un tema clave, dado que puede incidir de manera decisiva en las reales posibilidades que tienen las mujeres para acceder tanto a los cursos de capacitación como a puestos de trabajo. Actualmente, el programa cuenta con recursos destinados para que las mujeres puedan dejar a cargo a sus hijos o hijas de un/una tercera mientras ellas participan en las sesiones que contemplan los cursos, sin embargo, este subsidio es una posibilidad momentánea y esta dificultad vuelve a presentarse cuando ellas quieren integrarse al mercado laboral. En esta línea, buscando compatibilizar el trabajo reproductivo con su ingreso al área productiva, las mujeres optan por trabajos informales, incluso posterior al egreso del programa. En consecuencia, además de que el Programa SENCE cuente con servicios de cuidados infantiles para toda mujer que lo requiera, es relevante que las políticas públicas tiendan a universalizar el acceso a salas cunas y jardines infantiles, lo que a su vez, permite romper con la naturalización de los roles reproductivos, haciéndose el Estado agente activo de la protección de niños y niñas.

d) Parece fundamental, desarrollar y/o fortalecer procesos de formación a los/las actores institucionales claves en la implementación del Programa tanto a nivel SENCE como a nivel SERNAM. En rigor, las encargadas comunales SERNAM y los/las relatores/relatoras OTEC, son quienes llevan a la práctica los lineamientos técnicos y por tanto, el desempeño de estos/estas profesionales es fundamental para el logro de los objetivos y metas. Por ello, se considera necesario implementar instancias de formación en Teoría de Género y Manejo de Procesos Grupales, en pos de potenciar la calidad de las intervenciones realizadas y visualizar elementos que inciden en la participación de las usuarias que no necesariamente están siendo consideradas en la ejecución.

e) Realización de evaluaciones periódicas del programa, una vez finalizados los períodos anuales de capacitación (cohorte 2013 realizar evaluación primer semestre año 2014). Esto con la finalidad de profundizar en las apreciaciones de las usuarias asociadas a todas las etapas del Programa SENCE.

f) Implementación de un proceso de licitación que considere un nivel de ejecución nacional y regional. Esto implicaría que el diseño del proceso de compra sea responsabilidad del nivel central, de manera de estandarizar los requisitos que debieran poseer los Organismos Técnicos, cumpliendo posteriormente con un rol de supervisión que permita garantizar el cumplimiento de las exigencias establecidas, además de establecer un calendario de licitaciones en conjunto con las direcciones regionales. Por otra parte, la operacionalización de las licitaciones y su adjudicación, sería un proceso descentralizado, de responsabilidad de cada Dirección Regional SENCE.

Finalmente, como un aspecto transversal al desarrollo e implementación del programa, se considera relevante fortalecer y profundizar los niveles de vinculación y coordinación de los principales actores institucionales, particularmente SERNAM y SENCE, a fin de complementar y retroalimentar las particulares visiones institucionales en relación a las temáticas de género y empleo.

Cuadro 3: Síntesis Propuestas

Conceptuales	Diseño	Ejecución
Problematizar concepto de empleabilidad.	Construcción de indicadores técnicos-objetivos.	Impartir cursos con cobertura comunal o intercomunal de acuerdo a las realidades locales.
Consideración de adquisición de conocimientos, habilidades técnicas, capacidad de adaptación a contextos diversos.	Construcción de indicadores de orden cualitativo.	Diversificar la oferta de acuerdo a las realidades comunales y regionales
Entrega de herramientas para conocer y ejercer derechos laborales.	Diseñar y planificar proceso de seguimiento de la empleabilidad de las mujeres.	Fortalecer el desarrollo de prácticas laborales y asistencias técnicas.
Adquisición de herramientas para el desarrollo de habilidades blandas.	Diseñar propuestas de supervisión que considera acompañamiento.	Elaborar políticas de cuidado infantil para facilitar la participación de las mujeres en el proceso.
Desarrollar y fomentar nuevas culturas organizacionales en el marco de la superación de desigualdades de oportunidades laborales.	Construir y actualizar diagnósticos de mercado laboral por región.-	Fortalecer y profundizar capacidades y conocimientos de actores claves de SENCE y SERNAM en teoría de género, economía, mercados laborales y técnicas de acompañamiento.
Identificación de barreras y obstáculos para las mujeres en los espacios laborales.	Profundizar en la construcción de los perfiles de usuarias presentados a fin de fortalecer la pertinencia de la oferta programática, reconociendo la diversidad de la población objetivo del programa.	Realización de evaluaciones periódicas del programa, una vez finalizados los períodos anuales de capacitación.
Producir conocimiento sobre mercados productivos regionales.		Implementación de un proceso de licitación que considere un nivel de ejecución nacional y regional.
Profundizar diagnósticos del SENCE respecto a segmentación laboral y flexibilización laboral desde una perspectiva de género.		
Profundizar conocimientos respecto a los efectos inter e intrasubjetivos de los relatores desde una perspectiva de género.		
Fortalecer procesos de vinculación y coordinación intersectorial, particularmente a nivel de SERNAM y SENCE.		

VII. BIBLIOGRAFIA

- Balcázar et al, (2005), Investigación Cualitativa, UAEM, Toluca- México.
- Canales, M. (2006). Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. Santiago: LOM.
- Cerda y Vera (2008), Documento de Trabajo. Indicadores Sociales y Marcos Conceptuales para la Medición Social, INE, Santiago, Chile.
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000), "Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos": en De la Garza Toledo, Enrique (2000) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica: México
- Hernández, Fernández – Collado y Baptista, (2006), "Metodología de la Investigación", México.
- Instituto Nacional de Estadística (2002) Censo Chileno.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2011), "Situación Laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena"
- Martínez Miguélez M., (s/f), "Los Grupos Focales de Discusión como Método de Investigación", documento en línea, disponible en <http://investigacionparalacreacion.files.wordpress.com/2010/09/los-grupos-focales1.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Social (2011) Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN.
- OIT (2005), Recomendación sobre el desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (Recomendación 195), Ginebra.
- OIT (2006), "Mejora de los conocimientos y las competencias para la empleabilidad", documento Debate y Orientación, doc. en línea, disponible en

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/esp-2.pdf>

- OIT (2011), El Trabajo decente en las micro y pequeñas empresas chilenas. Teoría y Práctica, Santiago.
- Oliva, C. e Hidalgo, C. Satisfacción Usuaría: Un Indicador de Calidad del Modelo de Salud Familiar, Evaluada en un Programa de Atención de Familias en Riesgo Biopsicosocial, en la Atención Primaria. *Psykhé* [online]. 2004, vol.13, n.2 [citado 2012-05-18], pp. 173-186 . Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200013&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-2228. doi: 10.4067/S0718-22282004000200013.
- Peticará, M. (2009) "Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes" en Documento Informe Final en el Marco de Bases de una Política Pública Orientada al Mejoramiento de los Índices de Empleo de Jóvenes entre 18 y 24 Años y de la Inserción de la Mujer en el Mercado de Trabajo Formal y Decente, Santiago de Chile-
- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (2010) Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago de Chile.
- Rodríguez, J. (2011), Estudio Cualitativo de factores psicosociales que inciden en el embarazo de niñas menores de 15 años en la Región de Valparaíso, investigación FONIS 2009, Valparaíso.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2012) Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar 2012, Unidad de Estudios. Disponible en: <http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2012/08/Ficha-de-dise%C3%B1o-Programa-MTJH2012.pdf>
- Yannoulas, S. (2005) Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina, Red Educación, Trabajo, Inserción Social - América Latina redEtis, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPÉ-UNESCO), Buenos Aires, Argentina.