

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

RESUMEN EJECUTIVO



28 de Enero 2013

INDICE

I INTRODUCCIÓN	3
II. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	5
2.1 Objetivo General	5
2.2 Objetivos Especificos	5
III. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	6
3.1 Fase Cualitativa	6
3.2 Fase Cuantitativa	8
IV. RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	10
4.1 Principales Hallazgos y Desafíos	11
4.2 Perfiles de Usuaris Programa MTJH.....	14
4.3 Satisfacción Usuaris en relación al Proceso de Capacitación.....	19
V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	22
5.1. Conclusiones	22
5.2. Propuestas	24
VI. ANEXO.....	31
6.1 Etapas Funcionamiento Programa SERNAM - SENCE.....	31

I INTRODUCCIÓN

El presente Resumen Ejecutivo busca dar cuenta de los aspectos metodológicos y los hallazgos principales del estudio denominado *Evaluación Cualitativa y Cuantitativa de la implementación del Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar*. Dada las características del Programa y particularmente del grupo destinatario de la oferta programática, es necesario considerar la relación: género- trabajo y en esta línea, realizar un acercamiento sucinto a algunas concepciones vinculados con dicha relación.

Los estudios de género comienzan a instalarse como una perspectiva teórica que se asocia con la construcción sociocultural de lo masculino y lo femenino, adquiriendo una dimensión relacional. Lo anterior supone que el género, es un campo primario en el que se desarrollan relaciones de poder, lo que supone 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 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.

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 ligadas 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, ruralidad, grupo etario, entre otras. Por ejemplo, conocidos son los datos que muestran que el sexo marca inequidades. De acuerdo con la Encuesta Casen, existen más mujeres pobres que hombres pobres, así también, en el I quintil de ingresos existe un aumento de la jefatura femenina,

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

además, la desocupación de las mujeres tanto pobres como indigentes es mayor a la que presentan los hombres, lo mismo ocurre con el nivel educacional.

En consecuencia, se evidencia una desigualdad en la 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 un grupo social relevante en la realidad del país.

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. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Considerando los objetivos del estudio y los productos esperados, éste se organizó operativamente considerando las siguientes etapas:

- Construcción de los instrumentos de producción de información y primeras aplicaciones.
- Aplicación de entrevistas y cuestionario.
- Finalización Trabajo de Campo y análisis final de la información.
- Cierre del estudio.

Al mismo tiempo, en términos metodológicos la información recogida se estructura en dos grandes fases:

3.1 Fase Cualitativa

La fase cualitativa incluyó las técnicas de Grupo Focal a Usuarias, y entrevista en Profundidad a informantes claves.

3.1.2 Grupos Focales

El objetivo de la implementación de estos grupos focales fue el de generar insumos informativos pertinentes y contextualizados en las experiencias concretas de participación de las usuarias en el componente de capacitación laboral del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, que ayudaron y orientaron a la construcción de un cuestionario que permitió profundizar en las percepciones que tienen las mujeres respecto al programa.

En la siguiente tabla se entrega el detalle de los grupos focales realizados:

Tabla 1: Grupos Focales Realizados

Región	Comuna	Fecha	Hora	N° Participantes
Metropolitana	Santiago	30 de octubre	10:30	5
Metropolitana	Santiago	30 de octubre	15:30	5
Maule	Talca	29 de octubre	15:00	4
Maule	Talca	29 de octubre	17:00	9
Bío Bío	Concepción	31 de octubre	16:30	5

3.1.2 Entrevistas en Profundidad a informantes claves

En esta fase del estudio se concentraron los esfuerzos del equipo de investigación en desarrollar las entrevistas contempladas en las regiones de Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Bío Bío, Araucanía y Los Lagos. Para ello se desplegó un equipo de entrevistadores/as en cada región, quiénes con el apoyo del equipo central realizaron las gestiones de contacto y posterior entrevista a los informante clave considerados. En el siguiente cuadro se detallan las entrevistas realizadas:

Tabla 2: Entrevistas en Profundidad

Segmentos / Zonas		Zona Norte		Zona Centro			Zona Sur		Total	
		II	IV	V	XIII	VII	VIII	IX		X
Regiones										
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
O TEC	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 Fase Cuantitativa

La fase cuantitativa consistió en la construcción, aplicación y análisis de un cuestionario a usuarias participantes del programa.

3.2.1 Aplicación de Cuestionario a Usuarias

El objetivo central de este instrumento fue 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 (Gracia Ferrando, Ibáñez y Alvira, 2003: 167), se obtuvieron mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de las usuarias asociadas 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 que fue implementando y marcando en el instrumento las respuestas de las usuarias (Hernández, Fernández – Collado y Baptista, 2006: 331).

3.2.2 Muestra de Usuarias

A partir de la información disponible, se tomaron en consideración las siguientes características para determinar la muestra representativa de usuarias a nivel nacional:

1. La población de la cual se obtuvo la muestra para las encuestas a usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar correspondió al universo de usuarias del programa para el año 2012, en donde el tamaño de la Población Total Nacional es de 1.925 usuarias.
2. La Población Total Nacional de 1.925 usuarias corresponde a quienes han realizado o están realizando los cursos de capacitación, excluyendo a aquellas que tienen los cursos pendientes.
3. La muestra debió ser representativa a nivel nacional y proporcional para cada una de las regiones del país con usuarias con cursos finalizados o en etapa de realización.

4. Se determinó la muestra utilizando la metodología de muestreo estratificado con afijación proporcional, según participación de usuarias en cada una de las regiones; donde el error muestral no superó el 5%.
5. Se determinó un nivel de confianza del 95%.
6. Considerándose necesario que ninguna región tenga un N menor a 5, se estableció este número como mínimo de encuestas a aplicar; además cabe señalar que en la región del Maule, del total de 30 encuestas a usuarias, sólo pudieron realizarse 27, principalmente por la dificultad de coordinación con las usuarias. Por lo cual se optó por incorporar 3 encuestas más en la región Metropolitana para cumplir con el total de 326 encuestas, propuestas en la muestra. La muestra definitiva fue la siguiente:

Tabla 3: Muestra Definitiva Cuestionario

Región	Cupos	Nº	Encuestas Aplicadas
Arica y Parinacota	41	7	7
Tarapacá	72	12	12
Antofagasta	24	5	5
Atacama	14	5	5
Coquimbo	30	5	5
Valparaíso	190	32	32
O` Higgins	77	13	13
Maule	183	30	27
Bío Bío	335	56	56
Araucanía	200	33	33
Los Lagos	146	24	24
Los Ríos	77	13	13
Aysén	30	5	5
Magallanes	20	5	5
Metropolitana	486	81	84
Total Nacional	1925	326	326

IV. RESULTADOS DEL ESTUDIO

A partir del análisis de los datos obtenidos y la integración de los resultados cuantitativos y cualitativos, se han elaborado los principales hallazgos del estudio ***Evaluación Cualitativa y Cuantitativa de la implementación del Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar***, los cuales buscan aportar a la comprensión del Programa desde la perspectiva de informantes claves (usuarias, representantes de distintos niveles del equipo SENCE, representantes de distintos niveles del equipo SERNAM, representantes de las OTEC). Así mismo se incorporan los principales resultados vinculados con las características sociodemográficas y de satisfacción usuaria.

De este modo, en el siguiente cuadro se presenta una síntesis de los principales hallazgos y desafíos que surgen del estudio.

4.1 Principales Hallazgos y Desafíos

		HALLAZGOS	DESAFIOS
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 asientan en los mercados laborales.
		La feminización de la Economía de Cuidado produce que las usuarias del programa vean duplicada sus labores al ingresar al mundo laboral al sumarse a las labores domésticas.	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 Usuaris	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.

		HALLAZGOS	DESAFIOS
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 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.

		HALLAZGOS	DESAFIOS
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.

4.2 Perfiles de Usuaris 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

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.

Tabla Variables Asociadas a Perfiles Usuaris

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: $p \text{ valor} = < 0,05$

$V \text{ Cramer} < 0,2$ 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 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 preliminares² 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.

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.

² Se considera relevante profundizar en estos perfiles a partir de un estudio de carácter cualitativo.

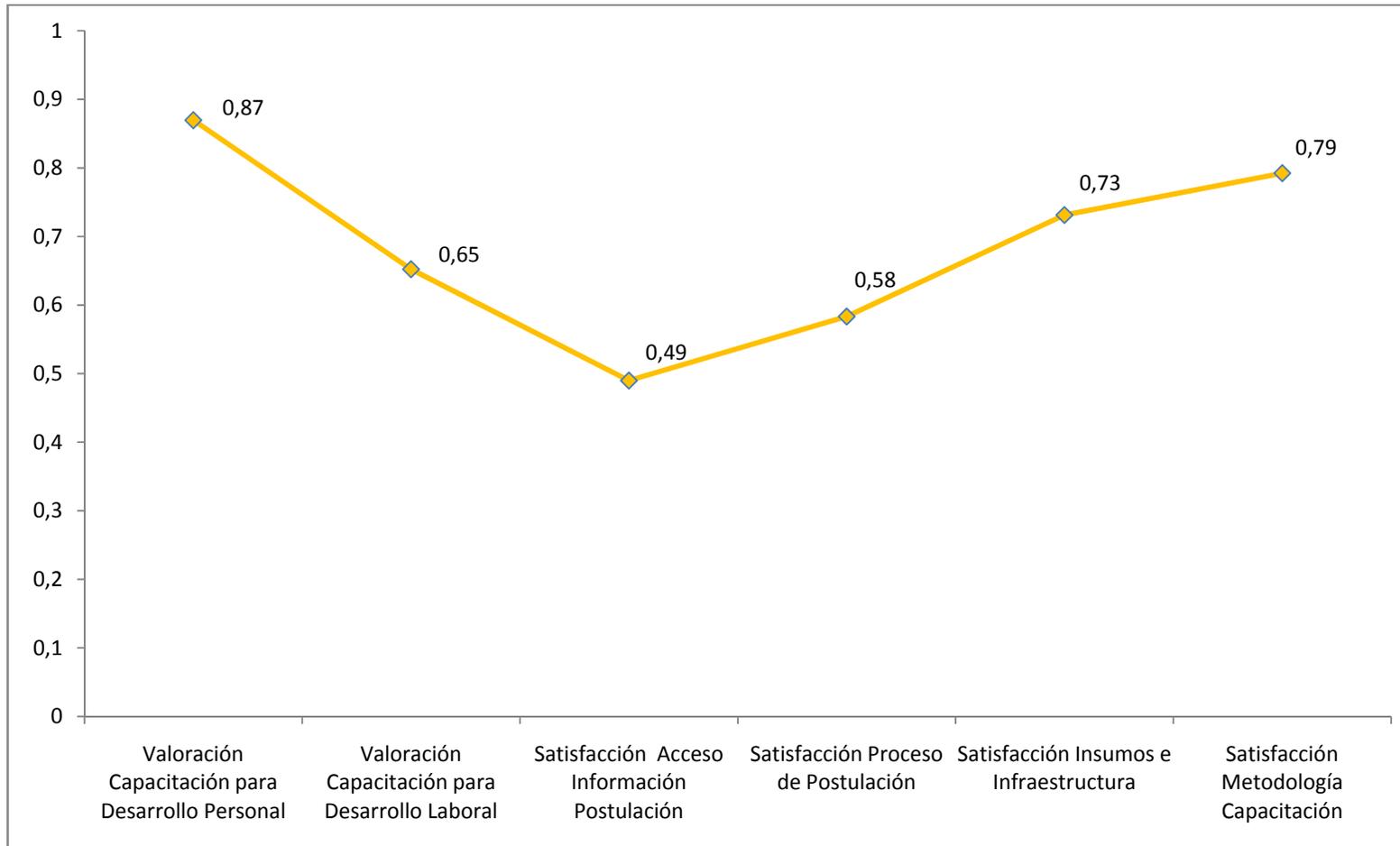
4.3 Satisfacción Usuaría en relación al Proceso de Capacitación

La definición de satisfacción usuaria se operacionalizó 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. A partir de este procedimiento se construyeron los índices de satisfacción que se presentan en el siguiente gráfico:

Índices de Satisfacción Proceso de Capacitación



A partir del análisis del gráfico anterior, 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.

V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En este último apartado se presentan las principales conclusiones y propuestas de mejora al Programa Mujer Trabajadora SENCE.

5.1. 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.

5.2. 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”³

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.

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.

³ OIT (2005), Recomendación sobre el desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (Recomendación 195), Ginebra, p. 4

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.

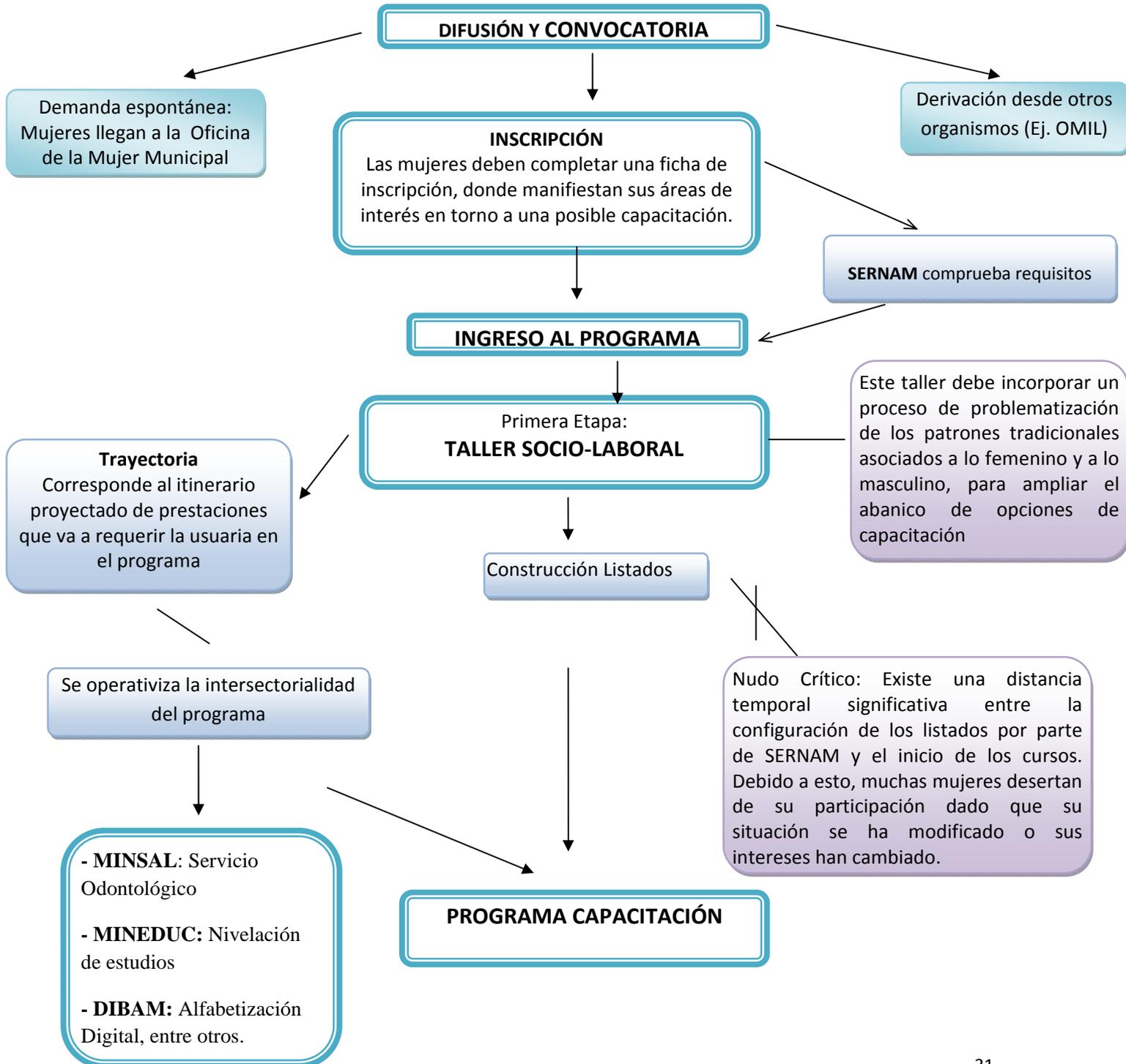
Cuadro Síntesis Propuestas

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.		

VI. ANEXO

6.1 Etapas Funcionamiento Programa SERNAM - SENCE

Esquema Programa SERNAM MTJH



Esquema Programa SENCE MTJH

