

Evaluación cualitativa al diseño,
gestión e implementación del Programa
Mujeres Jefas de Hogar (PMJH),
ejecución 2008

Ficha Técnica del Estudio.

Título del Estudio: “Evaluación cualitativa al diseño, gestión e implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar, ejecución 2008”.

Palabras Clave: Mujeres Jefas de Hogar, Capacitación, Empleabilidad, Condiciones Laborales.

Naturaleza del estudio: Evaluación

Período de ejecución: Octubre 2008 – Enero 2009

Contraparte Técnica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

Mauricio Perrin
Cora Bustos

Equipo de Trabajo ARSChile

Leslie Olivares
Patricia Varela
Daniela Pérez
Ximena Vera

Índice

Resumen Ejecutivo.....	p.4
1. Marco de Evaluación.....	p.5
1.1. Género y Trabajo.....	p.5
1.2. Marco de Evaluación.....	p.10
2. Las Mujeres Participantes del PMJH.....	p.16
2.1. Antecedentes teóricos y conceptuales.....	p.16
2.2. Presentación de resultados.....	p.17
2.3. Análisis de resultados.....	p.26
3. Programas de Becas de Capacitación para mujeres del PMJH.....	p.29
3.1. Antecedentes teóricos y conceptuales.....	p.29
3.2. Evaluación de la Matriz de Marco Lógico del Programa de Becas de Capacitación, dirigido a mujeres del PMJH.....	p.31
3.3. Presentación de Resultados.....	p.33
3.4. Análisis de Resultados.....	p.47
4. Coordinación y participación intersectorial y territorial en el Programa.....	p.51
4.1. Antecedentes.....	p.51
4.2. Presentación de Resultados.....	p.52
4.3. Análisis de Resultados.....	p.52
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	p.61
5.1. Conclusiones.....	p.63
5.2. Recomendaciones.....	p.69
Bibliografía.....	p.72
Anexos.....	p.73
Anexo n. 1 - Diseño de investigación e Informe de terreno.....	p.73
Anexo n. 2 - Pauta de entrevistas y focus groups.....	p.84
Anexo n. 3 – Transcripciones de los focus groups.....	p.89

Resumen Ejecutivo.

Se presenta en este documento el informe final de la “Evaluación cualitativa al diseño, gestión e implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar, Ejecución 2008”¹ desarrollada por ARSChile para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). A partir de la evaluación cualitativa del programa, el propósito de la asistencia técnica es la provisión de insumos que permitan mejorar el diseño e implementación del programa.

El Informe se encuentra organizado en los siguientes capítulos. En el primer capítulo establece el marco analítico general desde el que se orientó el desarrollo de la evaluación. En un segundo capítulo se desarrolló una evaluación general del programa, considerando como herramienta orientativa el enfoque del marco lógico. Con posterioridad se desarrolla un abordaje específico de dos temáticas identificadas como relevantes en el ejercicio de evaluación. En el tercer capítulo se caracteriza a las participantes del programa, poniendo el énfasis en la identificación de la generación de recursos provistos de la participación en él para el logro de la inserción en el mercado laboral. Asimismo, evaluando el logro del diseño del programa en términos de focalización. En el siguiente capítulo se da cuenta de aquellos aspectos institucionales orientados a la producción del bien público comprometido por el programa. En concreto, se describe y analiza la forma en que los distintos actores involucrados en el programa se coordinan dentro de una lógica intersectorial como territorial. El capítulo de cierre recoge un conjunto de conclusiones, tanto de carácter general como específico, para posteriormente derivar una serie de recomendaciones. El informe se complementa con una serie de anexos asociados a la realización de la evaluación.

¹ Durante el desarrollo del presente informe, se hará referencia al programa tanto en su nombre completo como en su versión abreviada: PMJH.

Capítulo n.1

Marco de evaluación

El propósito del presente capítulo es establecer un marco de evaluación para el cumplimiento de los propósitos perseguidos en la asistencia técnica. En primer lugar se establecen algunos elementos conceptuales y teóricos sobre la relación entre género y trabajo que fundamentan la evaluación. En un segundo apartado se presenta el marco a partir del cuál se evalúan los principales rasgos distintivos del Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar¹, SERNAM 2007-2008.

1.1. Género y trabajo,

La inserción en el mercado laboral, así como las condiciones y las relaciones laborales son diferentes para hombres y mujeres, esto a causa del sistema sexo-género (sistema que atribuye determinadas características y roles a las personas en función de su sexo), los roles de género y la división sexual del trabajo. Resulta, por tanto, necesario que, como una primera aproximación a la problemática que se busca abordar a través del PMJH, se revisen brevemente algunas consideraciones a este respecto.

1.1.1 La División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo es el mandato social de realizar ciertas labores por pertenecer a un determinado sexo. De acuerdo con esta división se ha asociado a las mujeres, histórica y culturalmente, el trabajo no remunerado que se realiza en el espacio privado y que se relaciona con lo doméstico y la reproducción, mientras que los hombres se han asociado al trabajo remunerado, que se realiza en el espacio de lo público. El trabajo remunerado se considera productivo y está inserto en el ámbito del mercado, es valorado social y económicamente, es visible para la economía, y en general es cuantificable y forma parte de las estadísticas oficiales de los países, regiones, etc. Por el contrario, el trabajo no remunerado se vincula con las labores “reproductivas”, las cuales se realizan al interior de los hogares o en la comunidad. Estas labores son “invisibles” para la economía, no son valoradas

económicamente, y en general son bastante difíciles de cuantificar, por lo que no suelen formar parte de las estadísticas. Las tareas de reproducción que se realizan al interior de los hogares, y que normalmente desempeñan las mujeres, incluyen labores tan trascendentales y necesarias para la sociedad como lo son: a) la reproducción biológica (tener hijos/as y cuidarlos/as); b) la reproducción cotidiana (mantenimiento de sus miembros a través de la producción y consumo cotidiano de alimentos y otros bienes y servicios de subsistencia); c) la reproducción de los valores y pautas de conducta consideradas apropiadas para la convivencia social (INE, SERNAM, 2004).

Sin embargo, la división sexual del trabajo y los roles de género poco a poco se han ido flexibilizando, y como resultado de esto son cada vez más las mujeres que se aventuran al mundo del trabajo remunerado. A este respecto, podríamos decir que las mujeres que han ingresado al mercado laboral han sido fundamentalmente las mujeres que han logrado obtener altos niveles de escolaridad y que ven en el desarrollo profesional una forma de realización personal, y las mujeres pobres que necesitan mantener a sus familias, ya sea porque ellas representan el único ingreso económico del hogar, o porque requieren de más de un ingreso para subsistir. Pero, es importante señalar que si bien muchas mujeres han ingresado al mercado laboral, la gran mayoría de ellas lo ha hecho sin dejar o disminuir sus cargas domésticas y de cuidado, asumiendo los que se conoce como “doble jornada laboral”. Esto es, una vez terminada su jornada de trabajo reproductivo llegan a su hogar a realizar las labores domésticas y el cuidado de los/as hijos/as.

1.1.2 Inequidades de género en el trabajo

Las mujeres que logran incorporarse al mercado laboral, independientemente del grupo socioeconómico del cual provengan, en general lo hacen en condiciones de inequidad y desventaja respecto de sus compañeros varones. Las principales inequidades de género en el mundo del trabajo remunerado son las siguientes:

a) Participación laboral femenina

La participación de las mujeres en la actividad económica ha aumentado en los últimos años, pasando de un 35,1% en el año 1997 a un 40,3% en el año 2007.

Tabla n 1. Tasa de participación en la actividad económica de la población De 15 años y más a nivel nacional (porcentajes)

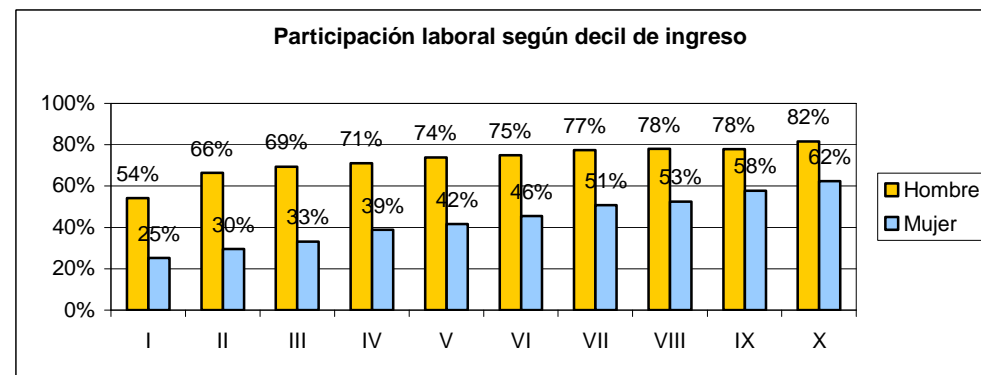
Año	Mujeres	Hombres
1960	20,9	77,4
1990	31,7	76,4
2000	35	72,9
2008	40,4	71,5

Fuente: INE

A pesar de este comportamiento, la participación femenina en Chile sigue siendo la más baja de América Latina y el Caribe. Los datos aportados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dan cuenta que existen brechas importantes de cerca de 10 puntos porcentuales o más respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina (48% de participación laboral de las mujeres) y Uruguay (54% de participación laboral de las mujeres) (OIT, 2008).

Pero esta situación no es uniforme en todos los niveles de ingreso, pues se observa que la participación laboral femenina es menor en los deciles de más bajo ingreso y va aumentando en la medida que se avanza en estos deciles, tal como lo muestra el gráfico n 1.

Gráfico n 1. Participación laboral según decil de ingreso



Fuente: CASEN, 2006

b) Segregación ocupacional: horizontal y vertical

El mercado del trabajo, tanto en Chile como en América Latina, se encuentra segmentado por género. Este fenómeno de la inserción diferencial de hombres y mujeres en los mercados de trabajo se denomina segmentación o segregación de los mercados de trabajo con base en el género. Ello ocurre porque, a causa de la división sexual horizontal del mercado de trabajo, las mujeres se concentran en sectores específicos de la actividad productiva. Sus ocupaciones tienen en común el hecho de ser derivadas de las funciones de reproducción social y cultural, tradicionalmente desempeñadas por las mujeres, de modo que cuando no son extensiones directas de la domesticidad, requieren cualidades muy estimuladas en la socialización de las niñas (paciencia, docilidad, meticulosidad, delicadeza, entre otras cualidades consideradas culturalmente femeninas). La segmentación de los mercados laborales con base en el género produce una concentración de oportunidades de trabajo para las mujeres en sectores de actividad específicos y en un número reducido de ocupaciones.

La idea de segmentación horizontal del mercado del trabajo sirve para comprender, además, que el aumento de la participación femenina se relaciona con la expansión de las oportunidades de empleo en ocupaciones "femeninas" y en trabajos precarios en la economía informal. No tanto con el acceso de las mujeres a los trabajos "masculinos" del sector formal. Tal como muestra la tabla n 2, al año 2007 ellas presentan mayor presencia en el sector servicios (57%) y comercio (50%).

Los sectores donde su presencia es menor son Minas y Canteras (4%) y construcción (4,5%). Asimismo, si se observan los porcentajes para el año 1997 y 2007 en las distintas ocupaciones, se observa que si bien, tal como nos muestran los datos revisados más arriba, la participación total de las mujeres aumenta, la masculinización o feminización de ciertas áreas se mantiene.

Tabla n 2. Segregación horizontal: Ocupados/as según ramas de actividad económica. Nivel nacional (porcentajes)

Años y sexo	Agricultura y pesca	Minas y canteras	Industrias Manufac.	Construcción	Comercio	Servicios
1997	100	100	100	100	100	100
Hombres	89,9	95,7	73,5	97	53,6	43,9
Mujeres	10,1	4,4	26,5	3	46,4	56,1
2007	100	100	100	100	100	100
Hombres	83,5	96	73,6	95,5	50	42,8
Mujeres	16,5	4	26,4	4,5	50	57,2

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo

La segmentación horizontal del mercado del trabajo se refiere a que las mujeres tienden a concentrarse en determinados sectores del mercado del trabajo por características atribuidas culturalmente a ellas. Se trata de aquellos sectores, como servicios o comercio, donde en el desempeño laboral prima el cuidado y la atención a otros (enfermeras, secretarias, parvularias, profesoras) (Yannoulas, 2003).

Tabla n 3. Ocupaciones dominadas por mujeres
Principales ocupaciones de mujeres
2000 y 2006

2000		Frecuencia	Acumulada
Ocupación	Clasificación CIUO		
1	Personal doméstico	17.03	17.03
2	Vendedores y demostradores de tiendas	14.83	31.86
3	Secretarios	9.56	41.43
4	Mozos de labranza y peones agropecuario	5.90	47.32
5	Niñeras y celadoras infantiles	4.54	51.86
2006		Frecuencia	Acumulada
1	Personal doméstico	13.1	13.1
2	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	9.8	23.0
3	Secretarios	6.0	29.0
4	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros	4.0	33.0
5	Mozos de labranza y peones agropecuarios	4.0	37.0

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN.

Fuente: MIDEPLAN, 2008.

Así como el mercado laboral está segmentado por género de forma horizontal, también lo está de forma vertical, es decir, está segregado en cuanto a los tipos de trabajo a los que acceden y en cuanto al acceso a los cargos de poder. Las mujeres se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa que son puestos de trabajo peor remunerados y más inestables (Selamé, 2004).

Esta segmentación vertical puede ser explicada tanto por una eventual menor calificación de las mujeres, como por los prejuicios culturales o por la carga de responsabilidades familiares que las mujeres suelen asumir por mandatos culturales. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) (Encuesta Nacional de Empleo 2007, trimestre octubre- diciembre), las mujeres en cargos de gerencias,

administradoras y funcionarias de categoría directiva son sólo el 23,4% de personas de esta categoría.

c) Brechas en las remuneraciones

En el mercado del trabajo en Chile existen brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres que son desfavorables para ellas. Entre el año 2001 y el año 2007 la brecha de remuneraciones de las personas ocupadas se mantiene por sobre el 20% (no se evidencian tendencias o al alza o a la baja), lo que quiere decir que ellas ganan sobre un 20% menos que los varones. El año 2007 la brecha total de ingreso medio mensual fue de 25%, es decir, las mujeres chilenas, en total, ese año tuvieron un ingreso 25% menor al de los hombres chilenos. En términos de dinero, implicó que, en promedio, las mujeres “ganaron” \$78.859 pesos menos que los hombres durante ese mismo año. La tabla n 4 ejemplifica lo señalado:

Tabla n 4. Ingreso medio mensual de las y los ocupados, y brechas según sexo

Año	Sexo		Brechas	
	Mujeres	Hombres	Brecha \$ c/año	Brecha %
2001	195.082	244.791	49.709	20,3
2002	187.872	251.168	63.296	25,2
2003	201.978	268.730	66.752	24,8
2004	204.977	258.855	53.878	20,8
2005	213.884	270.212	56.328	20,8
2006	233.734	302.820	69.086	22,8
2007	236.988	315.847	78.859	25

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos, años 2001 a 2007

Cabe hacer explícito que las brechas obedecen tanto a la segmentación horizontal del mercado del trabajo (los hombres suelen ocupar puestos de trabajos en áreas productivas de mayor rentabilidad) como a la segmentación vertical del mercado del trabajo, derivada de la división sexual del trabajo: las mujeres acceden en menor medida que los varones a las jefaturas, debido principalmente a estereotipos de género y a la carga que implica el ser las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado de personas.

d) Calidad de los empleos femeninos

Las transformaciones en la organización del trabajo han repercutido en los/as trabajadores/as. Se pasó de un período en donde la ocupación era a tiempo completo, fundamentalmente masculina, de duración indefinida, diseñada como una relación de largo plazo, y con una jornada laboral de duración estándar y regulada, a profundas transformaciones en la organización productiva, basadas en la flexibilización de la producción y de la relación entre clientes y proveedores, incluyendo la subcontratación, la tercerización, o la externalización.

Los procesos de flexibilización abren el debate en torno a la tensión generada entre flexibilización y precariedad laboral, pues estos procesos hacen perder normas protectoras de los/as trabajadores/as (contrato de trabajo, protección social, derecho a sindicalización, etc.). De la misma manera, estos procesos de flexibilización representan rigideces para el trabajo reproductivo y de cuidado – que como ya sabemos está socialmente a cargo de las mujeres- porque la flexibilización laboral suele implicar una nueva redistribución del tiempo de las trabajadoras. Así, por ejemplo, la extensión de los horarios en el sector comercio (que es un sector fundamentalmente femenino) hace que las mujeres que deben asumir turnos de tarde-noche y/o los fines de semana tengan serias dificultades a la hora de compatibilizar sus responsabilidades familiares con las laborales.

Asimismo, los cambios en la estructura productiva, incluyendo el trabajo por subcontrato, afectan mayormente a las mujeres. Un claro ejemplo son las mujeres que realizan trabajos remunerados en sus propios domicilios, y esto no sólo ocurre porque las ramas y procesos que utilizan estos trabajos se asocian a las mujeres pues son extensiones del trabajo reproductivo (lavado y planchado, preparación de alimentos, corte y confección, etc.), sino también porque son ellas quienes “prefieren” estos trabajos, pues sienten que el trabajar en el hogar les permite conciliar mejor el trabajo productivo con el reproductivo (no tienen que dejar solos/as a los/as hijos/as, están presentes en el hogar “por si sucede algo”, etc.).

Por otra parte, se suele afirmar que las jornadas parciales serían una buena opción para que las mujeres puedan compatibilizar bien su doble rol (de trabajadoras y de “dueñas de casa”). Sin embargo en Chile un alto porcentaje de las personas que trabajan en jornada parcial sostienen que preferirían hacerlo en una jornada más extensa, (SERNAM, 2003). Lo que se explica porque los sueldos y la protección social, sobre todo para personas que trabajan media jornada, no cumplen con las

expectativas que de éstas se tiene. Las jornadas parciales son preferidas por mujeres que ocupan cargos profesionales, de alta especialización, y en especial cuando tienen la opción de poder volver a la jornada completa.

e) Formalidad de los empleos

Entre las personas ocupadas en empleos informales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003) incluye a los/as trabajadores/as independientes (con excepción de los administrativos, profesionales y técnicos), al personal del servicio doméstico, a los/as trabajadores/as familiares y a las y los ocupados en establecimientos que tienen menos de 6 trabajadores/as (Selamé, 2004).

El empleo informal está asociado a bajas remuneraciones y a desprotección social, a lo que se suele agregar, en el caso de los/as trabajadores/as dependientes, la falta de contrato de trabajo y una situación de indefensión ante eventuales irregularidades laborales cometidas por los empleadores. El año 2003 el porcentaje global de empleos urbanos de esta índole fue de un 31,9% siendo de un 27,8% en el caso de los hombres y de un alto 43,7 % para las mujeres (OIT, 2006). Cabe mencionar, no obstante, que si las cifras analizadas incluyesen el trabajo agrícola, en particular el de temporada, que es ejercido en importante medida por mujeres, los niveles de informalidad del empleo femenino experimentarían un fuerte incremento.

Al revisar las estadísticas de trabajo asalariado (trabajo en situación de dependencia) del año 2006 (CASEN 2006), puede comprobarse que las mujeres presentan mayores números de relación contractual no formalizada. Es decir, se encuentran sin contrato en mayor medida que los varones (23,8% versus 17,4% respectivamente).

La división sexual del trabajo ha generado que el aporte económico que las mujeres realizan en sus hogares sea visto como complementario. Como una "ayuda", pero no como el sustento básico. Asimismo, esta división ha reforzado la identidad de las mujeres en tanto madres, esposas y dueñas de casa, y ha dificultado que estas se empoderen en su rol de trabajadoras.

Esta dificultad identitaria, así como la sobrecarga de llevar el trabajo productivo y el reproductivo, ha generado, entre otras que en la práctica las mujeres

accedan a trabajos precarios, mal remunerados y con malas condiciones laborales, que en general tengan poca conciencia de sus derechos en tanto trabajadoras, que sus trayectorias laborales sean discontinuas, que se sindicalicen menos, etc.

1.1.3. Jefaturas de hogar femeninas

Los cambios que ha experimentado la jefatura femenina en términos porcentuales, entre los años 1970 y 2006 presentan una variación del 11,2% pasando de un 20,3% a un 31,5%, respectivamente. Actualmente uno de cada tres hogares chilenos tiene jefatura femenina.²

Como se observa en la Tabla n 5, los hogares con jefatura femenina se distribuyen de manera bastante heterogénea en los distintos tipos de hogar, observándose que en los hogares donde hay presencia masculina y femenina se sigue identificando mayoritariamente al hombre como jefe del hogar.

Tabla n 5. Distribución por sexo de la jefatura de hogar

Tipo de Hogar	Censo 2002	
	Hombre	Mujer
Nuclear Biparental	89%	11%
Nuclear Monoparental	15%	85%
Extenso Biparental	85%	15%
Extenso Monoparental	18%	82%
Compuesto	65%	35%
Unipersonal	55%	45%
Sin Núcleo	68%	32%

Fuente: INE-SERNAM, 2004

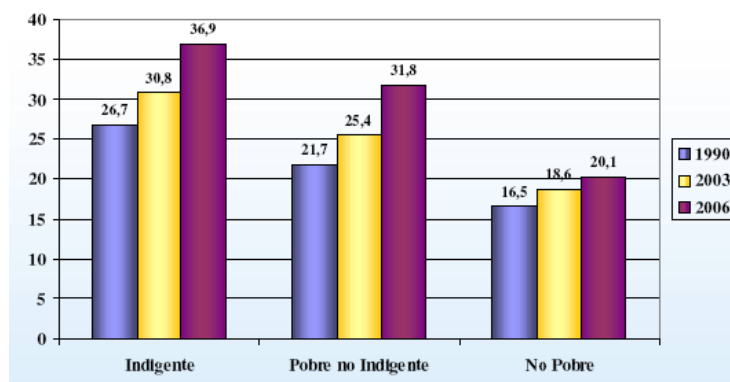
² Fuente: Sernam

Desde el año 1990 a la fecha y de manera estable, 8 de cada 10 familias en que está presente sólo uno de los padres, tienen a una mujer como jefa de hogar. Evidentemente, si quien está a cargo del hogar es mujer, ella debe insertarse en el mercado laboral, y sus ingresos son únicos y vitales.

a) Jefatura de hogar femenina y nivel socioeconómico

La jefatura femenina ha aumentado en todos los grupos socioeconómicos, pero en mayor medida en los sectores indigentes y pobres.

Gráfico n 2. Jefatura Femenina según situación de pobreza, 1990-2006 (porcentaje)



Fuente: CASEN, 2006

Pese a que la jefatura de hogar femenina se presenta en mayor medida en los segmentos de menores ingresos, la participación laboral de las jefas de hogar es mayor en los quintiles de mayores ingresos. Lo que implica que al haber hogares con jefatura femenina que no trabaja remuneradamente, esos hogares aumentan su vulnerabilidad y caen en la pobreza. Pese a lo anterior, es importante destacar que entre 1990 y 2006 se incrementa de manera significativa la tasa de participación laboral de las mujeres jefas de hogar de todos los deciles de ingreso, aunque el incremento es mayor en los quintiles de mayores ingresos (MIDEPLAN, 2006).

1.2. Marco de Evaluación

1.2.1. Consideraciones generales acerca del ejercicio de evaluar

Evaluar es un ejercicio útil para recopilar información, aprender de la experiencia y verificar hipótesis sobre el funcionamiento de los modelos teóricos en la práctica (Wiesner, 2000). Los programas sociales suelen incorporar dispositivos de evaluación para mejorar el proceso de toma de decisiones y contribuir a una asignación más eficiente y efectiva del gasto público (Navarro, 2005). Por tanto la evaluación es un proceso fundamental para apoyar la gestión de los programas sociales, facilitando la identificación, recolección e interpretación de la información necesaria para mejorar el diseño y la calidad de los bienes o servicios entregados.

El presente informe da cuenta de los resultados de la evaluación realizada al diseño, implementación y gestión del PMJH. Por su carácter cualitativo ha predominado fundamentalmente el interés por conocer las opiniones y las percepciones de los distintos actores que participan del PMJH a fin de vislumbrar las fortalezas, las debilidades y las problemáticas presentes en aspectos tales como la coordinación y la comunicación intersectorial y entre niveles (nacional, regional y local), el nivel de satisfacción de las mujeres participantes, el cumplimiento de los objetivos del programa, etc.

Atendiendo las posibilidades presupuestarias y el imperativo de obtener elementos cualitativos que apoyen la mejora continua de los procesos y productos, la Jefatura del Departamento de Programas Sociales del SENCE ha estimado necesario recabar información de utilidad para el mejoramiento del Programa de Capacitación Línea Formación en Oficios. Insumos de especial interés en la investigación a realizar dicen relación con la pertinencia del PMJH y los resultados parciales del modelo de gestión e implementación del Programa observados a la fecha.

1.2.2. Objetivos de la Evaluación

El objetivo general de la evaluación ha sido evaluar el diseño, gestión e implementación del PMJH y de núcleo ejecución año 2008, respecto de su modelo de intervención, identificando aspectos susceptibles de mejora del Programa.

Este objetivo se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

- a) Analizar el modelo aplicado: enfoques, metodologías, estrategias, componentes del Programa.
- b) Caracterización de las beneficiarias en términos de su perfil y condiciones de entrada, necesidades, expectativas, obstáculos en el acceso y permanencia en el Programa, facilitadores, intereses específicos, entre otros aspectos.
- c) Analizar procesos, procedimientos y estrategias implementadas por el Programa, servicios disponibles, ejecutores, áreas de capacitación y resultados de estas implementaciones.
- d) Indagar la participación y articulación sectorial y territorial, actores, procesos y resultados registrados.
- e) Conocer si los cursos de capacitación contratados, en términos de su acceso, su diseño y metodología enseñanza-aprendizaje, cumplen con el objetivo general del PMJH.
- f) Indagar si los cursos contratados son pertinentes con el perfil de las mujeres participantes, con sus necesidades y expectativas, y con las necesidades del mercado.
- g) Determinar grado de satisfacción de las participantes respecto del Programa.
- h) Proponer ajustes al Diseño Programático, en relación a: estrategia de intervención, flujo de producción, componentes del Programa e Instrumentos de Apoyo para las distintas fases de ejecución del Programa, u otros que la consultora estime relevantes.

1.2.3. Antecedentes del PMJH

Las transformaciones experimentadas por la estructura familiar chilena requieren atención por parte de las políticas públicas. Según datos del último censo del 2002 un 31,5% de los hogares son encabezados por mujeres. Un dato que representa un incremento de 6 puntos respecto de la medición censal anterior y que proyecta un incremento de esta situación con el paso del tiempo.

Son varios los factores que inciden en exponer a mayores condiciones de vulnerabilidad a las mujeres jefas de hogar. Entre ellos puede destacarse:

- Acceden a empleos reconocidos como extensiones del trabajo doméstico, de mala calidad y peor remunerados en comparación con los hombres: perciben en promedio el 68,2 % del salario de ellos.
- Se ven obligadas a aceptar trabajos de peor calidad y con menor protección laboral a cambio de flexibilidad para compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico.
- La asunción de forma exclusiva las responsabilidades familiares, limita su acceso al trabajo remunerado, a la capacitación laboral y a la información de derechos.

Todo ello hacen que constituyan un potencial humano clave para la superación de la pobreza y mejorar la calidad de vida de sus familias.

Con base a los requerimientos planteados por estos antecedentes, se crea el PMJH. Este programa se encuentra dirigido a mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial y de ejecución municipal, gestionado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

El programa es integral y participativo, y para tales efectos SERNAM firmó Convenio Intersectorial en marzo del 2007 con los distintos Ministerios y Servicios Públicos, quienes se comprometieron a apoyar y otorgar beneficios a las mujeres jefas de hogar de acuerdo a su ámbito de competencia (apoyos para su desempeño laboral, acceso a prestaciones de salud laboral, nivelación de estudios).

El Programa obedece a dos mandatos:

1- Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet, “Implementar programas especiales de capacitación e integración laboral para las mujeres... su inserción laboral requiere poner al día antiguas destrezas y adquirir nuevas que les permitan tener acceso a un trabajo digno”.

2- Agenda de Género “Asegurar el acceso de las mujeres especialmente rurales, indígenas, jefas de hogar y jóvenes a la capacitación laboral, en sectores dinámicos de la economía”.

Desde el punto de vista de las desigualdades y de las oportunidades, tanto para las mujeres como para el país, el Programa da cuenta de las tareas pendientes y de la necesidad de acelerar los procesos de integración económica de la mujer, en este caso de las jefas de hogar, dada su importancia en la superación de pobreza de los hogares, así como de la vida social acorde al desarrollo económico.

La creación e implementación del mencionado Programa permite avanzar en el logro del pleno ejercicio de su ciudadanía, especialmente en su autonomía económica. En virtud de estos antecedentes, SERNAM implementó en el año 2007 y 2008 un modelo de intervención municipal, integral, intersectorial y participativo.

1.2.4. Modelo de intervención y gestión implementado

Entre los años 2007 y 2008 se implementa el Programa de Becas de Capacitación dirigido a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo que participan en el Programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, de responsabilidad conjunta SENCE y SERNAM³. Su matriz de marco lógico plantea como fin: “Mejorar la empleabilidad y condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo entre 18 y 65 años”; mientras que su propósito es “Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo, preparadas con un grado de

³ Cabe señalar que sólo en el Programa de Becas de Capacitación cabe responsabilidad a SENCE, pues la responsabilidad del Programa “Mejorando la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras jefas de hogar” cabe por el momento a SERNAM y a partir de comienzos del año 2010 será de responsabilidad de los municipios.

capacitación que les permita contar con un oficio para su inserción o reinserción laboral”.

En el marco del Convenio intersectorial con SERNAM, el SENCE se comprometió a:

- Incorporar progresivamente a jefas de hogar en sus distintas líneas de capacitación y empleo;
- Comprometió asesorar a los municipios a través de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) para reforzar la atención y asesoría específica a mujeres.
- Comprometió a entregar 15.000 cupos de capacitación laboral a través de los distintos instrumentos administrados por el Servicio, en la medida que la ley de presupuesto para el período así lo permita.

Por otro lado, en su área específica de empleo, el SENCE aceptó proveer cupos del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra de las empresas, para aquellas empresas que contraten mujeres y cumplan con los requisitos del Programa. El mecanismo opera mediante un certificado de acceso preferente por mujer, que se entregará a SERNAM, con el fin de facilitar y potenciar la inserción laboral de las jefas de hogar.

Para el año 2008 el SERNAM solicitó a SENCE disponer para este Programa cobertura en todas las regiones del país y en 216 comunas en los cuales SERNAM mantiene convenio vigente.

1.2.5. PMJH del SENCE. La línea formación en oficio

El objetivo general del programa es mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar y de núcleo, a través de los instrumentos de capacitación y empleo SENCE.

Este objetivo general se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

- Capacitar a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo en oficios con egreso dependiente o independiente.
- Aumentar la empleabilidad y competencias laborales de las Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo.

A la finalización del programa se espera haber cumplido con los siguientes resultados:

- Mujeres acceden a cursos de capacitación, aumentan su empleabilidad y acceden con mejores competencias al mercado laboral.
- Equipos regionales fortalecidos en gestión territorial de Programas orientados a Mujeres en riesgo de exclusión.

Los productos esperados son:

- Mujeres capacitadas en cursos de formación en oficios con egreso dependiente e independiente, para mejorar su empleabilidad y posibilidades de inserción laboral.
- Compromiso inicial de acuerdo a presupuesto disponible: 3.000 cupos.

Los componentes del Programa Mujeres Jefas de Hogar SENCE corresponden a:

- Cursos de capacitación en oficio sin costo para la beneficiaria, seguro de accidentes, subsidio de movilización equivalente a \$2.000 por día asistido, cuidado infantil.
- Cursos con salida dependiente (aprox. 200-250 horas): con práctica laboral de 180 horas (incluye subsidio de movilización).
- Cursos con salida independiente (aprox. 120 horas): con asistencia técnica de 25 horas (incluye subsidio de herramientas, equivalente a \$150.000, cuando corresponda).

El perfil definido de las mujeres participantes es el siguiente⁴

- Ser participante del Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo” que se ejecuta en 216 comunas, cuyas Municipalidades tienen convenio con SERNAM.
- Jefas de Hogar cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadoras dependientes e independientes de baja calificación laboral
- Mujeres pertenecientes al segundo y tercer quintil
- 18 a 65 años.

El SERNAM a través de los equipos comunales es responsable de la selección e inscripción de las mujeres participantes del PMJH para capacitación e inserción laboral, y del levantamiento de necesidades de capacitación. Mientras que el SENCE es responsable de efectuar proceso de compras a través del “Catálogo Electrónico” y contratar capacitación laboral, subsidio locomoción, cuidado infantil, seguro de accidentes, subsidio herramientas, además existe la alternativa de efectuar compra de los servicios complementarios de apoyo de práctica laboral y asistencia técnica según modalidad de curso, y acorde a la disponibilidad y decisión de las participantes.

En cuanto al rol de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), desde el equipo central del Programa de Mujeres de Jefas de Hogar (PMJH) del SENCE, se ha difundido y apoyado un programa de trabajo que fortalezca las siguientes actividades a realizar por estas Oficinas:

- Obtener y propiciar ofertas de trabajo para mujeres con empresas de la comuna.
- Intermediar con las empresas el uso de la Bonificación a la Contratación de beneficiarias del Programa.

⁴ Se hablará de mujeres participantes y no de beneficiarias por tratarse de un programa con una impronta fuertemente promocional y participativa.

- Coordinar con el equipo de PMJH comunal, acciones que favorezcan la intermediación laboral de mujeres del Programa.

La modalidad a través de la cual se procede a la producción de bienes es la siguiente:

1° SENCE otorga apoyo técnico a SERNAM respecto de los Programas, beneficios y modalidades de oficios.

2° A partir de dicha orientación SERNAM efectúa diagnóstico de necesidades de capacitación y/o falta de competencias en oficios para ingresar, mantenerse y progresar en el mercado laboral.

3° SERNAM efectúa levantamientos de requerimientos de capacitación por región, acorde con los 216 municipios que estableció convenio.

4° Entre SENCE y SERNAM velan por la pertinencia del perfil de las beneficiarias y el Programa de capacitación.

5° SERNAM envía los requerimientos de cursos dirigidos a Línea formación en Oficios.

6° Luego SENCE Regional analiza y evalúa si los cursos requeridos en la Línea Oficio se ajustan a los cursos disponibles en el catálogo electrónico.

7° Luego procede el proceso de compras de los servicios requeridos: (oficio, subsidio de movilización subsidio de herramientas, servicios complementarios de apoyo práctica laboral o asistencia técnica, cuidado infantil.)

Desde el mes de marzo se inició el proceso de apoyo a la instalación de la coordinación regional, permanente y transversal, entre SENCE regional, SERNAM regional y los equipos comunales del PMJH, las OMIL y los Organismos Técnicos de Capacitación.

Se efectuaron salidas a terreno por parte del equipo central a regiones, con el fin de instalar y promover una gestión regional fluida y dinámica entre los actores mencionados. Se profundizó el rol de SENCE regional en cuanto a proporcionar apoyo técnico al equipo de SERNAM en el proceso de derivación, ejecución de

cursos y en general en los procedimientos para el cumplimiento de los compromisos. Al mismo tiempo, se proporcionó información, orientación y asistencia técnica respecto de los procedimientos en el marco del nuevo modelo de gestión convenio marco.

A octubre del 2008 se han contratado 153 cursos, con una cobertura de 2.467 beneficiarias en las 15 regiones del país⁵:

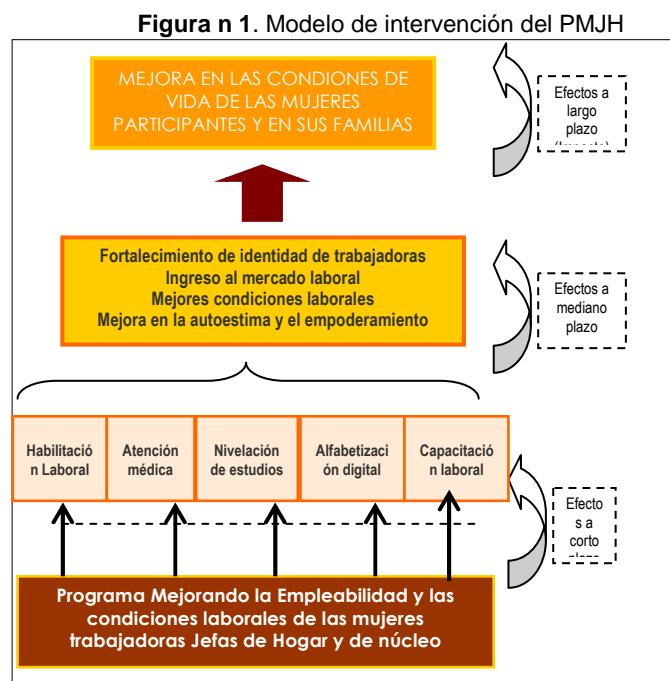
Tabla n.5 Avance en la ejecución del programa a 2008

Región	Nº de Cursos	Nº de Cupos	Inversión Regional
Tarapacá	4	60	29.836.000
Antofagasta	4	60	32.386.315
Atacama	5	86	56.567.800
Coquimbo	6	110	74.678.000
Valparaíso	14	250	144.634.515
O'Higgins	12	180	109.699.225
Maule	14	200	131.088.500
Bio-Bio	23	360	178.364.470
Araucanía	12	167	106.466.610
Los Lagos	12	164	101.474.575
Aysén	3	35	23.501.670
Magallanes	4	60	27.409.000
Metropolitana	30	600	334.757.000
Los Ríos	6	85	44.428.920
Arica /Parinacota	4	50	24.660.500
Totales Regiones	153	2.467	1.419.953.100

⁵ La información del PMJH corresponde a la cobertura de 3.000 cupos a atender por la línea Oficios, sin embargo el compromiso es capacitar a 15.000 beneficiarias a nivel país. Para dar cumplimiento a la cobertura, SENCE utilizará en forma transversal diversos instrumentos (Programa para microempresarios (as), Programa Franquicia Tributaria), como también entre 1.000 a 4.000 cupos del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra para apoyar la inserción de las mujeres del PMJH.

1.2.6. Modelo hipotético de evaluación

A continuación, se ilustra en la figura n 1 la lógica de funcionamiento del PMJH y sus objetivos a corto, mediano y largo plazo.



Si se coincide en que el problema central que se pretende resolver con la implementación del Programa es mejorar las posibilidades de inserción de las mujeres jefas de hogar en el mercado laboral, algunas de las preguntas que surgen y orientarán esta evaluación son las siguientes:

- a) ¿En qué medida el diseño del Programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar y de núcleo (PMJH) asegura el cumplimiento de los logros pretendidos?, ¿Y del Programa de Becas de Capacitación para Mujeres del PMJH?
- b) ¿Qué caracteriza a las participantes del programa?, ¿cuáles son sus condiciones de entrada en términos de sus necesidades, expectativas e intereses?, ¿cuáles son los principales obstáculos y facilitadores para su acceso y permanencia en el Programa?
- c) ¿Existe una adecuada focalización?, ¿en qué medida el programa entrega cobertura a un grupo social previamente no atendido de forma específica por las políticas públicas?
- d) ¿De qué forma la participación en el programa genera empoderamiento en las mujeres jefas de hogar para asegurar el logro de su inserción en el mercado laboral?, ¿Cómo las propias participantes perciben y utilizan instrumentalmente este empoderamiento?
- e) ¿Cuál es la influencia de las redes sociales y capital social de las participantes en el cumplimiento del objetivo propuesto? ¿de qué forma la participación en el programa permite reproducir este capital social?
- f) ¿Los cursos contratados son pertinentes con el perfil de las mujeres participantes del PMJH, con sus necesidades y expectativas, y con las necesidades del mercado?, ¿Los cursos contratados cumplen con el objetivo general del PMJH en términos de su acceso, su diseño y metodología enseñanza-aprendizaje?
- g) ¿Cuáles son las fortalezas y las debilidades que caracterizan a las entidades capacitadoras que imparten los cursos? ¿Cumplen con los requerimientos planteados en el diseño del programa?
- h) ¿De qué forma se configuran las redes de coordinación intersectorial y territorial proyectadas en el diseño del programa?, ¿en qué medida cada uno de los actores cumple las responsabilidades asignadas? ¿Qué debilidades y fortalezas son percibidas por los representantes de estas instituciones?.

Capítulo n.2

Las mujeres participantes del PMJH.

El objetivo de este capítulo es lograr una caracterización de las participantes para evaluar las fortalezas y las debilidades del programa en términos de su focalización. En un primer apartado se identifican algunos elementos asociados a la temática a ser abordada que orientan el trabajo analítico. En el siguiente apartado se construye una caracterización de las participantes del programa sobre la base de los datos recabados en el estudio tomando en consideración su propia percepción como la del resto de actores involucrados. Para ello se recurre a revisar las motivaciones y expectativas de las mujeres participantes, así como las principales dificultades y facilidades que enfrentan durante su proceso en el programa. Asimismo, se presenta una evaluación en términos de satisfacción respecto al programa. Finalmente se profundizará en el análisis de los aspectos más relevantes que emergen de los resultados.

2.1. Antecedentes teóricos y conceptuales

2.1.1. Focalización en las políticas sociales

La población objetivo de un programa o proyecto social se define como “un subconjunto de la población total (población de referencia) a la que están destinados los productos del proyecto” (Cohen y Martínez, 2004, pág. 8).

La focalización en un programa social se refiere a la capacidad de llegar a la población objetivo. Operativamente la focalización se refiere a los indicadores que “permiten determinar en qué medida las acciones, servicios y beneficios prestados por el programa, llegaron efectivamente a su población objetivo” (MIDEPLAN, 2000, pág. 41). En términos prácticos se focaliza porque los recursos son escasos en relación a las necesidades de la población de referencia. Por lo cual se busca acotar la oferta de productos y servicios a un grupo de la población identificado como

prioritario, de tal modo de aumentar la eficiencia del programa y mejorar la posibilidad de lograr impactos adecuando la oferta a las características del grupo seleccionado.

Para Cohen y Martínez (2004), al analizar los resultados de la focalización se deben considerar cuatro posibles situaciones:

- Acierto de inclusión: entregar productos a quienes son integrantes de la población objetivo.
- Acierto de exclusión: no entregar productos a quienes no forman parte de la población objetivo (no hay personas fuera de las características de la población objetivo recibiendo los beneficios del programa).
- Error de inclusión: entregar productos a personas ajenas a la población objetivo (beneficiar con los productos y servicios a personas ajenas a la población objetivo).

- Error de exclusión: no entregar productos a personas que forman parte de la población objetivo.

2.1.2. Focalización del PMJH

El PMJH busca entregar herramientas a las jefas de hogar para que puedan mejorar sus oportunidades de insertarse y/o mantenerse en el mercado laboral, y para que puedan colocarse en trabajos dignos que les aseguren ciertas condiciones laborales mínimas.

El PMJH, además de estar focalizado en las mujeres trabajadoras jefas de hogar, también está focalizado en un determinado grupo socioeconómico: el segundo y tercer quintil de ingresos. Este elemento resulta del todo relevante, pues es innovador en materia de políticas sociales dado que el grueso de las iniciativas gubernamentales en materia social ha estado enfocado en los sectores que viven en extrema pobreza y con altos niveles de vulnerabilidad, el cual es fundamentalmente el primer quintil de ingresos.

Es por ello que al tratarse de una focalización innovadora y que intenta llegar a una población que no es usuaria habitual de las políticas y servicios sociales, resulta importante evaluar dicha focalización del PMJH, a fin de determinar si está cumpliendo con los objetivos propuestos, si se están cometiendo errores de inclusión o exclusión, etc. Así como también, para avanzar en lograr una caracterización de las mujeres participantes del programa.

2.2. Presentación de resultados

2.2.1. Caracterización de las mujeres participantes del PMJH

En este apartado se presentan las principales características de las mujeres participantes según lo expresado por los distintos actores y actoras involucradas en el programa, así como también por ellas mismas. Los actores sobre los cuales se trabaja el perfil de mujeres participantes son fundamentalmente: los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) y los equipos comunales, por ser estas entidades quienes trabajan

de manera más directa con estas mujeres. También se considerará lo expresado por las propias participantes, a modo de auto-percepción, según la descripción que hacen de su actual situación.

a) Caracterización de las participantes desde las OMIL

Las OMIL no siempre tienen una vinculación directa con las participantes del PMJH, muchas veces no se tiene una idea clara de quiénes son estas mujeres y cuáles son sus características objetivas, como nivel socioeconómico o rangos étareos, etc.

La caracterización que hacen desde las OMIL respecto a las participantes, hace referencia a aspectos más personales, como por ejemplo:

“Están como súper motivadas, para trabajar, ya sea independiente o dependiente, súper motivadas, porque hasta el momento que yo sepa, que una de las mujeres jefas de hogar haya dejado botado un pro empleo, yo no lo sé, puede a lo mejor haber una o dos, no sé, pero del universo que nosotros trabajamos con ellas, han sido súper responsables. Y tú la llamas y vienen ¿me cachai? Eso es importante, la motivación. Porque tú llamas a un usuario normal de la OMIL y tienes que estar llamándolo tres veces para que venga, pero acá no po”

(OMIL, Región del Bío Bío)

La motivación de las participantes aparece como un rasgo destacado en todas las entrevistas realizadas a lo largo del estudio. Si bien no es el grupo entero el que se motiva, hay una parte que logra llamar la atención por la responsabilidad que muestran, así como también el claro interés por insertarse al mundo del trabajo. En términos de caracterización se identifican dos grupos de participantes del programa: aquellas que participan activamente y a quienes les interesa integralmente el programa y aquellas que se inscribieron sin tomar el peso al programa y que no han asumido el compromiso que requiere. Si bien, en las OMIL se sabe que se trabaja actualmente con estos dos grupos de mujeres, la oficina se relaciona más con aquellas que están interesadas y comprometidas con el programa, ya que son quienes asisten regularmente para preguntar por ofertas de trabajo.

b) Caracterización de las participantes desde los OTEC

Los/as encargados/as de los OTEC demuestran una mayor cercanía sobre las participantes del programa. No obstante se evidencia que muchas veces hay confusión con otros programas al momento de hacer un perfil de las mujeres jefas de hogar, tendiendo en muchos casos a confundirlas con las mujeres de los programas de FOSIS. Asimismo, desde los OTEC y/o los/as relatores/as muchas veces se piensa que se trata de dueñas de casa o de mujeres cesantes.

Las mujeres son descritas como personas responsables, aspecto que destacan todas los OTEC que participaron en el estudio:

“La mujer es mucho más comprometida, más jugada... tiene que ver con una carga social... Demostrar que también es capaz de hacer las cosas (...) creo que la mujer chilena tiene hartito que dar”

(OTEC, Región de Valparaíso)

Por medio de sus relatos, los/as encargados/as de los OTEC señalan que durante las capacitaciones también se desarrolla un proceso de crecimiento personal de las participantes. Las capacitaciones son una parte de este proceso de cambio que experimentan las mujeres:

“Ellas están bien empoderadas (...) nosotras entendemos que está bien, que exijan sus derechos (...) eso igual nos trajo problemas con algunos profes, porque están acostumbrados a alumnos más tranquilos: más sumisos”

(OTEC, Región Metropolitana)

Por último cabe destacar que hay serias falencias en la identificación del grupo socioeconómico con el cual trabaja el programa, tendiendo a pensar que las participantes corresponden a mujeres del primer quintil. Esta situación tiene implicancias negativas, pues se les asocia con una población en extrema pobreza y con muy bajos niveles educativos y ello en ocasiones deriva en que subestimen sus capacidades.

c) Caracterización de las participantes desde los equipos comunales

Los/as integrantes de equipos comunales del PMJH, al igual que el resto de actores participantes en el programa, perciben a las mujeres participantes como un grupo de personas muy emprendedoras, que tienen ganas de surgir y sacar a sus familias adelante. También destacan el hecho que todas ellas se encuentran en un estado de vulnerabilidad al pertenecer en su mayoría al segundo y tercer quintil, ser jefas de hogar sin un trabajo estable y debiendo ingeniárselas para apoyar a sus hijos/as y sostener económicamente el hogar.

“En mi comuna las mujeres son muy emprendedoras, asimismo hay un alto índice de vulnerabilidad. Con ganas de capacitarse porque viven solas con sus hijos, con ganas de aprender un oficio para sacar a delante su casa”.

(Focus Equipos Comunales RM)

Otro rasgo que identifica a las participantes del programa entre los equipos comunales es la existencia de ciertas carencias psicológicas y/o afectivas, pues son mujeres solas o mujeres que han sufrido separaciones, en muchos casos violencia en la pareja, y han pasado o están pasando por alguna depresión. Por todo ello son mujeres que ingresan al PMJH con una autoestima muy baja, pero que con el transcurso del programa logran empoderarse y reconocer sus capacidades.

“En nuestro caso el 70% de las mujeres son madres solteras, separadas y que han pasado por una depresión o están en una”.

(Focus Equipos Comunales Bío-Bío)

“Son mujeres que vienen con la autoestima por el suelo y necesitan acercarse a sus familias. Y salen muy empoderadas de los cursos”.

(Focus Equipos Comunales RM)

En esta línea se destaca la resiliencia de estas mujeres, la capacidad para recuperarse y seguir proyectándose en el futuro a pesar de las situaciones a las que se han visto enfrentadas. Lo que lleva a resaltar como uno de los valores agregados del programa que las participantes descubren que poseen una serie de potencialidades que no conocían, lo que les significa un importante estímulo para su superación personal.

“En general yo diría que las mujeres con las que nos encontramos, son mujeres que tenían muchas potencialidades que no conocían. Una vez que han llegado al programa han tenido un cambio de paradigma sobre su propia vida: se han dado cuenta que ellas mismas pueden hacer su propia vida, no esperar que los demás lo hagan. Para ello han debido subrayar las potencialidades que creían tenían escondidas, en términos de trabajo y en términos personales”.

(Focus Equipos Comunales Bío-Bío)

d) Autopercepción de las mujeres participantes

Las mujeres participantes del PMJH se autoperceben como mujeres esforzadas, trabajadoras y que buscan sacar a su familia adelante, obviando los condicionantes que implica su situación socioeconómica medio-baja y los problemas para completar su escolaridad.

La mayoría de las participantes son madres solteras o separadas, que mantienen a su familia. Por este motivo la principal motivación para ingresar a estos programas es el intento de mejorar sus rentas familiares.

“Mi marido trabajaba bien, pero el año 2002 le vino una trombosis y ahí se derrumbó la casa. Ahora él está con una pensión por invalidez, pero eso a mi me llevó a meterme al programa. Los dos hijos están estudiando, uno en cuarto medio y el otro en tercero, y las pretensiones de uno es que sigan”.

(Focus Mujeres Colina)

Se trata de mujeres interesadas en superarse, tanto por sí mismas como por su familia; tienen ansias de conocimientos, de aprender, y de poder mejorar sus condiciones laborales y/o económicas.

“Yo tengo una hija de 6 años y ella va al colegio entonces yo quedo la mañana desocupada y ahí puedo hacer cosas y me gusta hacer cosas, participar de... de hacer cosas, o sea, de aprender más... eso”.

(Focus Mujeres Colina)

“Superarse, pero algunas que tenemos, yo por ejemplo, yo tengo cuarto medio científico humanista no más, pero si hubiera tenido la oportunidad de seguir estudiando tenlo por seguro que yo lo sigo; pero no, no existen las oportunidades y hay muchas mujeres que sí quisieran seguir y tener esa oportunidad y no la tienen”.

(Focus Mujeres Colina)

La posibilidad de nivelar sus estudios, seguir estudiando y perfeccionándose es un importante impulso para continuar en el programa. De hecho, existe una demanda insatisfecha de ofertas en un nivel superior.

“A lo mejor muchas quisiéramos, yo por lo menos en mi vida, en mí... y varias de la, del grupo si hubiera existido la oportunidad de que esto hubiera seguido un nivel superior, yo de verdad que lo sigo, o sea, si a mí me dan esa oportunidad yo lo sigo 100%, nunca tuve esa oportunidad de seguir estudiando menos ahora con el, los ingresos voy a tener pa' mis hijos no más, entonces uno siempre está generando pa' los hijos no para uno porque ya te olvidaste de ti, o sea, tú ya quedaste atrás y tení que luchar por los niños para que ellos sean otros”.

(Focus Mujeres Quillota)

e) Perfil de las participantes v/s focalización

El PMJH está focalizado en las mujeres trabajadoras jefas de hogar pertenecientes al segundo y al tercer quintil de ingresos. Esta focalización es reconocida por las propias participantes y actores del programa como una gran fortaleza, pues se trata de un grupo que hasta el momento ha sido atendido de forma bastante marginal por los programas sociales del gobierno.

“La mayoría es clase media baja, entonces es que todo es para los pobres. Ellas dicen ‘si yo me visto mal, ando hedionda, cochina, ahí consigo algo. Pero mientras sea una mujer trabajadora, que lucha, que tiene casa, esto y lo otro, el gobierno jamás me va a dar nada’. Yo no le puedo decir nada, porque de verdad cuando yo trabajé en el programa Puente veo que es todo para ellas, y no es que les tenga mala ni nada, pero ellas no son las únicas

prioridades (...) Y otra cosa que no se puede desconocer es que en el programa Puente se ha desperdiciado mucha plata. Porque lamentablemente las mujeres indigentes, del programa Puente, no tienen las ganas ni las fuerzas para salir adelante. Las mujeres del programa Jefas de Hogar con lo poquito que les puedan dar hacen maravillas. Pero ellas mismas dicen que ha vecinas las han dado más: hornos para hacer pan por ejemplo. Pero ellas mismas ven que después están botados”.

(Focus Equipos Comunales, Región del Bío-Bío)

Se reconoce además que el orientar recursos a las mujeres del PMJH, más que entregar una ayuda o un beneficio, es una inversión a mediano y largo plazo. La razón es que estas mujeres invierten fuertemente sus recursos en educación y salud para sus hijos e hijas, lo que a la larga es un aporte para el desarrollo del país.

“Tanto estudios en Chile como en América Latina plantean que las mujeres en general y en particular las jefas de hogar invierten en educación y salud, a ellas les importa mucho que sus hijos se eduquen, que tengan buena salud, y un país que invierte en esos dos ámbitos se desarrolla. Entonces, como estamos en un sistema donde los recursos son pocos y las necesidades son muchas, entonces lo que estamos diciendo nosotros desde SERNAM, estamos diciendo, bueno, hay que focalizar en las jefas de hogar porque el Estado invierte, eso se multiplica”.

(SERNAM, Nacional)

Se observan, no obstante, algunas dificultades respecto a la focalización del PMJH, los cuales se enumeran a continuación:

- Presencia de mujeres del primer quintil

El primer problema es que aún cuando las coordinadoras comunales entrevistan a las mujeres postulantes, existe un porcentaje considerable de mujeres del primer quintil que ingresan al PMJH, pese a no pertenecer al grupo objetivo.

“Efectivamente en el Programa tenemos una deslocalización. Estamos focalizados en segundo y tercer quintil de ingreso pero hay algunas comunas que tenemos mujeres del primer quintil, donde se nota claramente la diferencia, o sea mujeres que están acostumbradas a un Estado benefactor, asistencialista versus las que tenemos que tratamos de que no caigan en el sistema asistencialista, o sea el Programa es con un enfoque

promocional, por lo tanto tratamos de empoderarlas y de entregarles herramientas...porque ellas necesitan un empujoncito nomás, no como las otras mujeres que hay que estarlas acompañando y hay que ir al lado para que puedan lograr lo que ella quiera”.

(SERNAM, Región de Valparaíso)

Esta situación es complicada pues justamente el objetivo de focalizarse en el segundo y tercer quintil es atender a un grupo que no está cubierto por otros programas, como es el caso del primer quintil que cuenta con los beneficios de Chile Solidario. Además, tal como relatan las/os entrevistadas/os, en general las mujeres del primer quintil no poseen el perfil necesario para egresar del PMJH con éxito, pues están acostumbradas a otro tipo de programas sociales, de características más asistencialistas.

- Presencia de mujeres no jefas de hogar

El segundo problema que se presenta respecto a la focalización es que, al igual que en el caso anterior, ingresan al programa mujeres que no son jefas de hogar. El principal inconveniente de esto es que estas mujeres, al no tener la necesidad de superarse y trabajar para mantener a sus familias desertan con mucha facilidad y no terminan su trayectoria en el Programa.

“Y si, tenemos dueñas de casa, y se nota, tanto como el quintil el que sean dueñas de casa, porque al ser jefa de hogar ellas necesitan trabajar, necesitan generar ingresos, por lo tanto van a sortear dificultades, debilidades, van a ir pa' arriba y pa' abajo hasta que terminen el programa, se las van a aguantar toda;, pero las dueñas de casa no, ellas van por hacer algo más, por matar al tiempo (...) pero sí tenemos un porcentaje, debe ser un 5%, 10% que debemos tener del total de dueñas de casa”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

Esta situación también se refleja en el discurso de las mujeres que no son efectivamente jefas de hogar, pues ellas mismas reconocen que van a las capacitaciones “por ir” o para ver si les gusta. Por este motivo, frente a la primera dificultad dejan de asistir. Y en los casos que terminan las capacitaciones, no las aprovechan posteriormente para insertarse en el mercado laboral.

“Yo por lo menos cuando entré al curso de hidroponía las plantas se me morían, mi marido es el que poda todo, ve las plantas...pero al final de cuentas uno dice no po’, por qué, si uno igual puede y yo no...ya, voy a ir por ir, la verdad es que yo fui por ir, pero al final me gustó, y en mi casa igual tengo mi siembra y todo po’...”

(Focus Mujeres Calera de Tango)

- **Difícil llegada al tercer quintil**

El tercer problema relacionado con la focalización es la dificultad que existe para llegar a las mujeres trabajadoras jefas de hogar del tercer quintil. Según palabras de SERNAM y de los equipos comunales, esta situación tiene su causa en que prácticamente no existe oferta para las mujeres del tercer quintil. En la mayoría de los casos las mujeres de este grupo poseen estudios técnicos de nivel superior incompletos, o incluso estudios universitarios incompletos. Por lo que muchas veces una capacitación como las ofrecidas no les resulta atractiva ni útil.

“Es que no hay oferta para el tercer quintil, ese es el problema, tenemos mujeres del tercer quintil que por ejemplo ya han tenido un poco de estudios universitarios, o sea no alcanzaron a terminar, se casaron, nunca más estudiaron, después se separaron y ahora ellas tienen que luchar solas contra el mundo y con sus hijos, tienen que mantenerlos...pero fueron a la universidad, no estamos hablando de mujeres con cuarto básico, entonces qué oferta le damos a una mujer que fue universitaria en su momento, de qué le va a servir una capacitación en oficios, de nada, entonces no tenemos oferta, por eso cuesta llegar al tercer quintil, porque no tenemos oferta para ellas, y esa es una debilidad del Programa”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

2.2.2. Motivación y expectativas de las mujeres participantes del PMJH

Los motivos que llevan a las mujeres a ingresar a estos programas, de sus palabras se desprende que llegan por razones diversas. Muchas han conocido el programa por casualidad al ir a la municipalidad o al consultorio, verlo en un programa de televisión de un canal local, o encontrarse con un afiche. Otro canal de información importante ha sido la referencia directa de una amiga que comenta respecto al programa y que las incentiva a inscribirse.

“Yo fui al consultorio y ahí estaban inscribiendo, en el segundo piso había harta publicidad y justo estaban inscribiendo y ahí me inscribí.”

(Focus Mujeres Calera de Tango)

“Yo llegué por medio de una amiga, ella me llevó.”

(Focus Mujeres Calera de Tango)

Entre las motivaciones para decidirse finalmente a ser parte del programa pueden destacarse dos elementos. Por un lado el interés de dar un giro a su vida al salir de la rutina diaria y, por otra, el que los contenidos y la certificación del curso les permitan desenvolverse de mejor manera en el mundo laboral.

Muchas de estas mujeres sienten ya cumplida gran parte de su labor en el hogar, una vez que sus hijos/as están más grandes y sienten que es necesario prestar más atención por ellas mismas; y a través de esta forma de autosuperación personal, también poder mejorar las condiciones económicas en su hogar.

“Yo siempre sentí que faltaba algo en mi vida, que yo ya había cumplido en muchos aspectos, pero que faltaba algo conmigo, y yo le decía a mi esposo y a mis hijos. Una cosa no me estaba llenando, yo quería también trabajar para aportar a mi marido...”

(Focus Mujeres Calera de Tango)

“Yo creo que le hemos dedicado tiempo a los hijos, a los papás y a los esposos pero nunca a nosotras. Y este es el momento de dedicarnos a nosotras”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

En algunos casos las motivaciones fueron obtener la certificación para un trabajo en el cual se desempeñaban con anterioridad, pero para el que de todas formas requerían mejorar y perfeccionar sus habilidades para tener nuevas herramientas con las cuales enfrentarse al mundo.

“Yo también vi el aviso, como trabajaba en una fuente de soda, también me pedían el curso. Entonces fui a inscribirme. Me dijeron de los cursos y me interesó ese, aunque desde antes me había interesado la

manipulación porque años atrás trabajaba de cocinera en una casa en Quillota...".

(Focus Mujeres Quillota)

Una de las principales motivaciones y expectativas para ingresar a estos cursos es aumentar el nivel de ingresos y mejorar sus condiciones de empleabilidad para mejorar las condiciones de vida de sus familias.

"Yo veo que para ayudarnos a nosotros mismas, nuestros niveles socioeconómicos, si nosotros nos capacitamos nuestras familias van a poder crecer".

(Focus Mujeres Quillota)

La búsqueda para encontrar un trabajo mejor, poder desarrollarse en forma independiente o mejorar algún negocio en curso, ampliando o diversificando su rubro principal, como una manera de adecuarse a las exigencias del mercado, también es un importante estímulo.

"Yo siempre hago cosas en mi casa, tengo bastante clientela para las empanadas. Pero no todos los días la gente come empanadas, así es que he inscrito para aprender otras cosas: chocolates. Tuve hartos trabajos repartiendo mis chocolates, colegios, casas. Pero tampoco siempre hay chocolate. Ahora me inscribí para banquetería".

(Focus Mujeres Chillán)

Las expectativas son bastante positivas, suponiendo que les permitirá encontrar un trabajo mejor remunerado, o aumentar de forma independiente sus ingresos. Es por esto que las mujeres se muestran, en su mayoría, bastante motivadas por lo que les espera en el futuro, se sienten mucho más seguras con las herramientas que han adquirido en estos talleres y cursos.

"Tengo tanta fe en este programa: nos van a salir fuentes laborales, puertas y más puertas. Sé que vamos a poder lograrlo".

(Focus Mujeres Chillán)

Las mujeres señalan que muchas de las otras participantes se hicieron falsas expectativas respecto de los cursos, ya que pensaron que incluía algún tipo de

ayuda económica efectiva o por el acceso a algún tipo de ayuda para iniciar su propio negocio. Por este motivo, una vez que terminaron se desilusionaron bastante.

"El objetivo es trabajar en lo que sea para juntar la plata para eso, para poner una peluquería. Pero cuando uno entra al curso piensa que mas o menos le van a dar la peluquería, cuando uno entra a estudiar peluquería o cosmetología, lo que sea. Cuando vinieron unas señoritas de SERNAM ellas nos explicaron que este curso no es para regalar plata, "ah ya hago un cursillo" y le regalan una instalación de lo que sea... la mayoría de las del curso pensaban que terminando el curso les iban a dar o plata o un crédito para instalarse con algo y la verdad es que en eso se desilusionaron mucho".

(Focus Mujeres Calera de Tango)

A pesar de esta situación, las mujeres participantes en los *focus groups* valoran la posibilidad de acceder a estos cursos, destacando su gratuidad y que es la única manera que ellas tenían para poder acceder a un espacio de capacitación formal. En este sentido, lo ven como un regalo importante, como la entrega de una herramienta a través de la cual pueden surgir. Y junto con ello, valoran que sea un programa promocional y no asistencialista, que les entregue los insumos necesarios, en cuanto a conocimientos, para ellas mismas poder superarse y surgir a través de su propio esfuerzo.

"Y yo les dije un día 'aunque nos den el curso que para nosotras es gratis para el gobierno tiene un costo y eso hay que valorarlo, y que nos den el curso ya es un regalo porque cuánto nos costaría a nosotras que dieran un curso así, por muy poquitito'... como de 4 meses de las 6 a las 10 de la noche; entonces yo les decía 'a donde vamos a ir gratis a ir a estudiar así por cuenta nuestra'".

(Focus Mujeres Calera de Tango)

"Además que yo creo que lo otro importante es la dignidad, porque la mujer jefa de hogar está cansada de golpear a la puerta de la Municipalidad por una canasta de comida. Ahora quiere golpear un trabajo y después para dar las gracias, pero no seguir en eso todos los meses. Nosotras queremos una oportunidad y queremos salir adelante".

(Focus Mujeres Colina)

2.2.3. Dificultades y catalizadores

a) Principales dificultades

Entre los principales aspectos que complican o dificultan la estadía de las mujeres en el PMJH, el principal es el cuidado de los hijos e hijas. Se trata de un tema fundamental, más aún considerando que muchas mujeres tienen hijos/as en edad escolar o preescolar que no pueden quedarse solos/as en sus casas.

En esta línea, el hecho de que algunos cursos de capacitación no cuenten con cuidado infantil preescolar (que son pocos), pero principalmente el que no se considere cuidado infantil para los/as hijos/as de mayor edad pero que son aún pequeños para quedarse solos/as, es la principal dificultad, pues imposibilita a muchas mujeres de poder asistir a estos cursos al no tener con quien dejarlos/as, o las obliga a llevarlos/as a las clases con las consiguientes distracciones que ello implica. A eso se suma la incertidumbre de quienes dejan a sus hijos/as solos/as en casa, pues aún cuando sean mayores el temor a que algo les suceda siempre está presente.

“Existe un problema que lo veo en todos los cursos: no hay guardería. Y tuve que ir siempre con mi hijo y a veces me presionaba. Eso fue lo único que faltaba”.

(Focus Mujeres Concepción)

“Yo también tenía problemas en la casa, dejar el almuerzo hecho. No sabía si mi hija llegaba del colegio, sólo tenía para verla en la noche”.

(Focus Mujeres Concepción)

Otro punto importante, aunque se da sólo en algunos casos, es el tema de la movilización en las comunas con sectores rurales. El horario de término de las clases en ocasiones impedía a las mujeres tomar el último bus para llegar a sus hogares.

“Eso es lo más complicado porque el horario se adaptaba a nosotras. Ellos lo adaptaban. A esa hora no teníamos movilización, si no hubiéramos tenido auto no sé como lo hubiésemos hecho. Porque salíamos a las 9 de clases y no alcanzábamos a tomar la última micro.”

(Focus Mujeres Quillota)

El tema de la coordinación en la entrega de los beneficios anexos del programa, como el pago de la movilización, o la entrega de colación a los/as niños/as, también suscitó diversos problemas. Entre ellos, el principal se debió a los plazos de entrega, por cuanto el dinero de la movilización no estaba en los tiempos acordados. Asimismo la demora en las colaciones de los niños, o la entrega de materiales, que en algunos casos se compraban al inicio de las clases, lo que además en ocasiones incidió en la pérdida de horas de clases.

“A nosotros también nos pagaban la locomoción, lo único que estaba mal era que tenía que sacarle la plata con tirabuzón allí en el instituto. La primera vez tuvimos que esperar hasta las 3 de la tarde para ver si nos pagaban, porque nos dijeron que nos iban a pagar todos los miércoles, y después no nos pagaban los miércoles. Ya terminando el curso no nos pagaban los miércoles, pero tienen que esperar, deben esperar, porque le debemos pagar a todos los cursos primero, al último ustedes”.

(Focus Mujeres San Miguel)

Sin embargo, estos problemas no fueron un impedimento que llevará a las mujeres a desistir. El que fuera un curso gratis, que les permitiera superarse, y que además contara con subsidios de movilización fue muy bien recibido, y considerado por muchas como esencial para poder asistir, en tanto de no haber contado con dicho subsidio, les hubiera sido imposible acudir.

“Respecto a las platas nunca tuvimos problemas porque a nosotros los días lunes la profesora pasaba la lista y nos pasaba el sobre con los días de asistencia. Para mi fue esencial, porque sin ese subsidio no hubiera podido ir a clases, yo no vivo ahí”.

(Focus Mujeres San Felipe)

b) Principales facilitadores

Dentro de los aspectos que facilitan la entrada y permanencia de las mujeres al Programa destacan fundamentalmente tres: la motivación por superarse (que se revisó anteriormente), el apoyo de la familia y el grupo humano que se forma entre las participantes del PMJH.

En este sentido, se aprecia que el contar con el apoyo familiar, principalmente de los/as hijos/as, es muy importante. Si bien en muchos casos este apoyo tarda en llegar y sólo se manifiesta una vez avanzado el programa, en otras situaciones es un importante aliciente para que las mujeres decidan incorporarse a estos programas.

“Mi hijo siempre entonces me dice ‘mami tú cumpliste, qué nos queda... que si ahora pasa algo a la edad que tenemos es responsabilidad de nosotros porque ya tú cumpliste’; entonces por eso quiero realizarme en un trabajo en que yo pueda recibir un sueldo, no sé, cien, ciento veinte mensual, no sé, pero no en que un día recibo mil, que al otro día reciba dos mil, no o sea...”

(Focus Mujeres Colina)

Para las participantes es muy importante que sus familias las apoyen. Aunque en general el apoyo de la pareja (cuando la hay) tarda más que el de los/as hijos/as, pero en general el momento en que las mujeres obtienen una buena nota o reciben su certificación es motivo de alegría y orgullo para toda la familia.

“Ahora él me trata con más respeto...Además todo lo que yo hacía en el curso lo comentaba en la mesa a mis hijos, y ellos todos me apoyaban, él no me decía nada. Pero después me empezó a decir cosas pero sólo a mi. Ahora es distinto él dice ‘¡que bueno!’ Ve, al final lo bueno que saqué del programa, hasta para él mismo. Ahora yo me siento más apoyada”.

(Focus Mujeres Quillota)

Otro aspecto relevante es el grupo que se forma entre las mujeres del PMJH. Al entrar al programa las mujeres ven que son muchas las mujeres que se encuentran en situaciones similares que ellas, lo que las hace sentirse acogidas, acompañadas y comprendidas. Con frecuencia se generan fuertes lazos de amistad, lo que las ayuda a mantenerse motivadas, se animan entre ellas cuando alguna se desanima, y también reconocen en las actividades del programa espacios para compartir, distraerse y divertirse.

2.2.4. Nivel de satisfacción de las mujeres participantes del PMJH

Las mujeres se sienten bastante satisfechas del PMJH. La mayoría señala como positivos los aportes que les ha significado participar en el programa, de donde aspectos como el crecimiento personal, mayor autoestima y seguridad, son las principales consecuencias luego de su paso por el programa.

Ellas destacan que el programa esté focalizado en las mujeres jefas de hogar, por cuanto se sentían desplazadas y no consideradas por los otros programas de gobierno. En esta línea remarcan el hecho que sea un programa integral, que cuente con apoyo psicológico, con atención de salud, además de la habilitación laboral y los cursos de capacitación.

“Fue muy bueno para mi entrar al curso. El programa se acordó de las mujeres jefas de hogar que estaban botadas. Ahora nos han dado herramientas. Para salir adelante como personas”.

(Focus Mujeres Quillota)

“Yo evaluó positivo porque desde un comienzo nosotros tuvimos el apoyo psicológico, laboral, luego tuvimos el apoyo con una matrona, tuvimos el apoyo con un abogado que nos asesoró mucho, que a veces a todas igual nos importa. Tuvimos el apoyo incluso del laboratorio radiológico, para hacer un test a los huesos. Tuvimos atención dental para todos lo que necesitaban. Tuvimos atención en los consultorios”.

(Focus Mujeres San Miguel)

Las mujeres participantes en los *focus groups* señalan como altamente beneficiosos los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación. Pero principalmente enfatizan el crecimiento personal que se correlaciona con la participación del programa. Mayor autoestima y valoración hacia su persona se desprenden como correlatos del programa, específicamente del apoyo psicológico recibido por el taller de habilitación laboral. El enfoque de género presente en el programa ayuda a las mujeres a conocer sus derechos, a plantearse con mayor seguridad frente a la vida, a conocer sus capacidades y adquirir más seguridad en ellas.

“Yo por lo menos tenía la autoestima muy baja, quería hacer cosas pero no me atrevía. Cuando empecé el programa nos ayudaron. Hacemos un

curso antes, nos preparan para hacer cosas. A mi por lo menos me ayudó muchísimo. Después me salieron alitas”.

(Focus Mujeres Quillota)

Las mujeres se desprenden del rol de dueñas de casa, asumiéndose como jefas de hogar, como trabajadoras, como mujeres capaces para desempeñarse en otros roles, sintiéndose seguras de ello, e irradiando esta seguridad en distintos aspectos de su vida cotidiana.

“Una va descubriendo muchas capacidades que tiene, a lo mejor uno piensa que va a servir solamente para cocinar y ver a los hijos, pero uno se va dando cuenta que una también puede trabajar, ser también microempresaria, también cuidar a los hijos y cocinar rico, y todo eso”.

(Focus Mujeres San Miguel)

“Este grupo a mi me ayudó enormemente, me dieron herramientas para defenderme, valorarme”.

(Focus Mujeres Quillota)

Otro punto importante son las repercusiones y cambios que conlleva en la familia de la mujer. Todas ellas señalan que sus relaciones familiares se han visto mejoradas por su participación en el programa. Se sienten más apoyadas, comprendidas y respetadas por sus parejas e hijos/as, los/as que además asumen nuevos roles en hogar, ayudando en las labores caseras, y los padres en el cuidado de los/as hijos/as. Las mujeres están concientes de sus derechos y de que las responsabilidades son compartidas, por lo que ellas mismas impulsan e incluyen más a los hombres en aspectos del hogar.

“Ellos decían que me ayudan, porque es mi obligación nomás, y decía “¿pero en qué me ayudan?”, y yo les dije que uno tiene que hacerlo entre todos, colaborar a la construcción del hogar, los hijos, el esposo, la esposa. A uno la tenían como que era la empleá de la casa y que era mi obligación. Ahí me di cuenta de que no po’, que yo hago las cosas porque quiero que esté limpio pero que no soy la empleada y todos tienen que colaborar”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

“Ahora no, él me ayuda con mis hijos, él ya está pendiente, antes yo estaba preocupada de todo el control, del remedio. Ahora todo lo contrario, está muy incorporado en la casa.”

(Focus Mujeres San Miguel)

Junto con ello, la participación en el programa es percibida por las mujeres como una forma de demostrar sus capacidades a su grupo familiar; saberse capaces, y que su familia vea sus logros. Al mismo tiempo de contribuir con esta experiencia a aumentar las expectativas para sus propios/as hijos/as, que con esfuerzo y determinación se puede salir adelante.

“Yo me siento más importante, para mi familia, para mis hijos más nada, demostrarles que tienen una madre muy inteligente”.

(Focus Mujeres Concepción)

“También le estoy dejando bien alta la vara a mi hija porque mi hija tiene 26 años, tiene dos hijos, tiene su cuarto medio; y yo le digo, “tu puedes llegar mucho más lejos que yo”.

(Focus Mujeres San Miguel)

La participación en PMJH ha contribuido además a fortalecer su espíritu emprendedor; las mujeres señalan que esta iniciativa les abrió un sinnúmero de posibilidades que muchas de ellas no tenían contempladas. Ahora se perciben incluso como microempresarias, sienten la necesidad de perfeccionarse, adquirir mayores conocimientos y mejorar sus competencias laborales

“Ahora a los 50 años se me abrió, con este programa, un mundo de posibilidades que yo no conocía, pude cumplir el sueño que fue estudiar peluquería, que por sacar adelante la familia jamás me dio el tiempo y la oportunidad. Ahora con el programa, me regaló un curso de peluquería pero antes que eso, me regaló una autoestima. Me devolvió los sueños, en el fondo. Los sueños, que yo pensé que tenía muchas cosas perdidas, que jamás las iba a retomar”.

(Focus Mujeres San Miguel)

En este sentido, ellas valoran la posibilidad de perfeccionarse que les entregó el programa, la transmisión de herramientas y de conocimientos para poder abrirse camino por sí mismas.

“Este programa nos ha dado algo esencial, nos dio el conocimiento, ya no nos dieron el pescado sino la caña para pescar el pescado”.

(Focus Mujeres San Felipe).

2.2.5. Recomendaciones de las mujeres participantes al PMJH

Al consultar a las mujeres acerca de qué recomendaciones harían al programa, la gran mayoría hace referencia a la necesidad de generar estrategias para asegurar el éxito laboral de las mujeres al salir del programa. En este sentido, las sugerencias más recurrentes es que se generen oportunidades de empleo, para el caso de las participantes con salida dependiente, y que se de ayuda y capital para los microemprendimientos, en el caso de las mujeres con salida independiente.

“Y que nos abrieran contactos para que se nos abran las puertas. Porque si tiramos currículum así no más, no va a pasar nada”.

(Focus Mujeres Concepción)

“No, yo creo que tienen que generar más dinero para... sobre todo para estas personas que trabajan pa' trabajos independientes, que ojalá existieran recursos para esta gente que... para que ellos o sea comiencen sus trabajos, o sea comiencen lo que ellos quieran y tengan un capital para trabajar”.

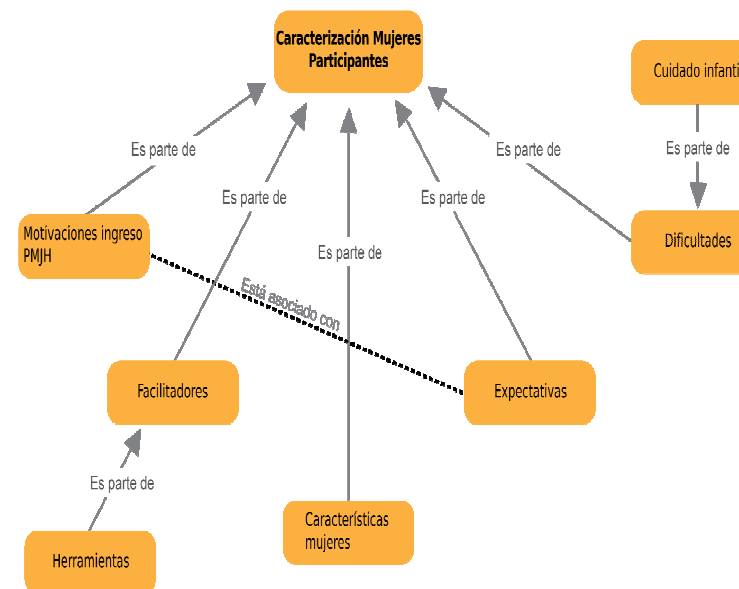
(Focus Mujeres Colina)

2.3 Análisis de resultados

El propósito de esta etapa analítica del capítulo es evaluar sobre la pertinencia del diseño del programa en términos de su focalización, así como la capacidad de alcanzar el foco pretendido en su implementación.

El procesamiento de los datos obtenidos a partir de la aplicación del software Atlas.ti permite configurar un diagrama en donde aparecen relacionados las principales categorías que han permitido la caracterización de las participantes del programa.

Figura n 2. Esquema resumen de la caracterización de las mujeres participantes en el PMJH



Las mujeres participantes del programa se autoperceben como mujeres de esfuerzo, trabajadoras y con deseos de mejorar sus capacidades para dar el sustento familiar, y permitir mejores condiciones de vida, especialmente a sus hijos/as. De ahí que su principal motivación para ingresar al programa sea el deseo de mejorar sus competencias laborales para contar con mayores instrumentos para trabajar, ya sea de manera dependiente o independiente. El cumplimiento de esta expectativa se ve condicionada por toda una serie de dificultades, entre las que se destaca los compromisos que impone el cuidado de sus hijos/as y la imposibilidad de encontrar alternativas al interior de la propia familia y fuera. Lo que conduce al requerimiento sentido por parte de ellas de que el programa, para asegurar el logro de sus propósitos, debe ampliar la cobertura de espacios de cuidado infantil. Por el contrario, los facilitadores vienen claramente dado por la ausencia de otro tipo de alternativas de apoyo dentro de los programas sociales. Los datos obtenidos en el estudio dan cuenta de un notable compromiso en su condición de participantes del

programa, lo que también es percibido por el resto de actores involucrados. Una situación que se pone de manifiesto en su disponibilidad para aprovechar la entrega de herramientas provistas por parte del programa, así como de seguir los requerimientos planteados.

Uno de los aspectos más destacados por las mujeres respecto al programa es lo que ha significado para ellas en materia de mejora en su autoestima y en su autovaloración. En este sentido es muy importante recalcar el importante rol que juega el programa en materia de equidad de género, de desarrollo de ciudadanía y de promoción de derechos, pues empodera a las mujeres, les muestra nuevas posibilidades distintas a los roles tradicionales de género y las informa respecto a sus derechos como mujeres y como trabajadoras.

“Yo creo que sí porque además uno aprende a valorarse como persona, por ejemplo el curso de la agenda de género que tomamos. Uno aprende a valorarse más en términos de la agenda de género. El hecho de que a uno le digan mira “chiquillas ustedes tienen que reclamar sus derechos” y uno a veces dice “pucha pero y como le voy a ganar a la empresa” y uno se da cuenta de que tiene los derechos aunque uno a lo mejor no gane. Uno no va a ganar un juicio pero no va a quedar con eso dentro de que me pasaron a llevar y va en contra de tu autoestima”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

Aunque estos efectos no estén contemplados de manera explícita en el diseño del programa, son un resultado evidente del trabajo que se realiza con las mujeres participantes, sobre todo en la etapa de la habilitación laboral, y que es importante de relevar, pues contribuye a que el país cuente con ciudadanas más informadas, más activas y más participativas, lo que sin duda es un elemento fundamental en la construcción de una democracia más justa y más equitativa entre hombres y mujeres.

Hay que destacar también, que los conocimientos que adquieren las mujeres en materia de género, de equidad de género y de derechos son traspasados por ellas a sus familias, generando en muchas ocasiones importantes cambios en las formas de relacionarse y en la distribución de labores al interior del hogar, lo que sin duda a la larga, de modo que los hijos e hijas de esas mujeres, el día de mañana, serán ciudadanos y ciudadanas que tendrán incorporadas y asumidas una serie de buenas prácticas en materia de equidad de género.

De este modo, y dada la importancia de los efectos del PMJH en materia de equidad de género en las mujeres y en sus familias, resulta relevante visualizar este elemento a fin de mantenerlo y fortalecerlo, pues se ha transformado en la práctica en un elemento central, tanto en la experiencia de las mujeres en el programa, como en la satisfacción y evaluación que ellas hacen del PMJH.

En términos de diseño, el programa tiene una focalización clara en las mujeres trabajadoras jefas de hogar del segundo y del tercer quintil. Sin embargo, tal como se revisó, esto ha presentado dificultades en la práctica, pues existe un porcentaje de mujeres participantes que no responde al perfil determinado en la focalización.

Esta situación presenta un gran desafío tanto para SERNAM, en términos de diseño, como para los equipos comunales en términos de ejecución. Resulta necesario tener una mayor efectividad en la convocatoria y selección para aceptar a aquellas mujeres que realmente cumplan con el perfil y que necesiten ser parte del programa. En lo que respecta a la convocatoria en general las mujeres reconocen haber llegado por medio de una amiga o conocida o por medio de la municipalidad, y en ambos casos existen riesgos en términos de la focalización. En el caso de la difusión en los municipios hay que considerar que las usuarias “frecuentes” de las dependencias municipales son las mujeres del primer quintil, y que por el contrario, las mujeres del segundo, y sobre todo del tercer quintil, recurren a estos lugares con mucha menor frecuencia. En lo que respecta a la recomendación por parte de amigas o conocidas, la situación que se genera es que la persona que recomienda o no necesariamente tiene claridad respecto a la focalización del programa, o que al contrario, lo conoce muy bien, y de este modo incluso “recomienda” o “aconseja” a las amigas o vecinas qué decir en la entrevista con la encargada comunal para ser seleccionada.

“El tema que tenemos que ver es el tema de la convocatoria, porque las que llevan a sus amigas, es como un discurso aprendido, el perfil se lo saben al revés y al derecho, y saben todo lo que tiene que decir. Ahí hay que ver como podemos discriminar de buena forma porque muchas no deberían estar ahí. Claro que visitar a las 200 o 250 es un poco complejo. Hay que hacer la convocatoria, selección con mucho cuidado”.

(Equipos comunales RM)

De acuerdo con esto es importante innovar en los medios y estrategias que se emplean para la difusión del programa, buscando alternativas que resulten más pertinentes para las mujeres del segundo y tercer quintil.

Luego, en lo que se relaciona con la selección, un tema importante es que en general los equipos comunales no cuentan con elementos “objetivos” para determinar si una mujer cumple o no con el perfil requerido por el PMJH. Esta inexistencia de un instrumento o puntaje que ayude a determinar quienes cumplen con el perfil y quienes no, tiene efectos negativos sobre la focalización, produciendo que el grupo que se forma sea más diverso y heterogéneo que lo esperado.

“Mi impresión, para ser súper franco, es que el perfil jefa de hogar es muy amplio, yo creo que no está gatillado por alguna priorización a nivel nacional sino más bien sobre el ejercicio voluntario de municipios...mi temor con aquello es que haya algún nivel de acarreo de determinado colectivos más de clientela, no existe un mecanismo de accesibilidad transparente al programa, no hay una ventanilla única, no hay un sistema de invitación en base a un índice de priorización social, y desde ese punto de vista, al no existir un sistema transparente de acceso bajo criterios preestablecidos, generalmente eso impacta en que el perfil sea muy diverso y tengas gente sumamente distinta”

(SENCE, Nacional)

Si bien es complejo pensar en un instrumento a nivel nacional, al estilo ficha de protección social, que permita focalizar mejor, sería importante pensar en algunos mecanismos y/o estrategias que permitieran que a la hora de las entrevistas los equipos comunales contaran con herramientas que les permitieran realizar una selección más eficiente.

Un tercer elemento con respecto a la focalización, es el poco éxito obtenido en la convocatoria y la permanencia de mujeres del tercer quintil. Según los y las entrevistadas, esto se debería fundamentalmente a la falta de oferta para este grupo por parte del PMJH, pues se trata de un grupo con mayores niveles de escolaridad, por lo que tienen requerimientos de formación y capacitación distintos a los del segundo quintil.

De este modo, para poder llegar a este grupo resulta necesario innovar en la oferta que se realiza desde el PMJH, la que debería contemplar becas individuales

efectivas y posibilidades de realizar y/o terminar estudios superiores. Las Becas para la PSU son un importante avance a este respecto. Pero tal como reconocen las entrevistadas podría ser una buena alternativa el incorporar, al menos en un plan piloto, posibilidades de becas para Estudios Técnicos superiores y/o estudios universitarios.

A modo de cierre de este capítulo, y retomando los antecedentes conceptuales revisados al comienzo, podríamos decir que el principal problema que en estos momentos presenta el PMJH en cuanto a las mujeres participantes se relaciona con la existencia de dos errores de focalización: error de inclusión pues se están entregando los beneficios del programa a mujeres que no cumplen con los criterios de focalización (fundamentalmente mujeres dueñas de casa y/o del primer quintil de ingreso), y error de exclusión, pues no se está integrando al programa al total de mujeres trabajadoras jefas de hogar del segundo y tercer quintil de ingresos, lo cual se debe en parte a la poca oferta existente para el tercer quintil y también a problemas en la difusión y convocatoria.

Para hacer frente a esta situación, y tal como se señaló más arriba, es importante redoblar esfuerzos en materia de: diversificar estrategias de difusión, generar herramientas e instrumentos que ayuden a lograr una selección más eficiente, y finalmente trabajar en generar una oferta más atractiva para las mujeres del tercer quintil.

Capítulo n.3

Programa de Becas de Capacitación para mujeres del PMJH

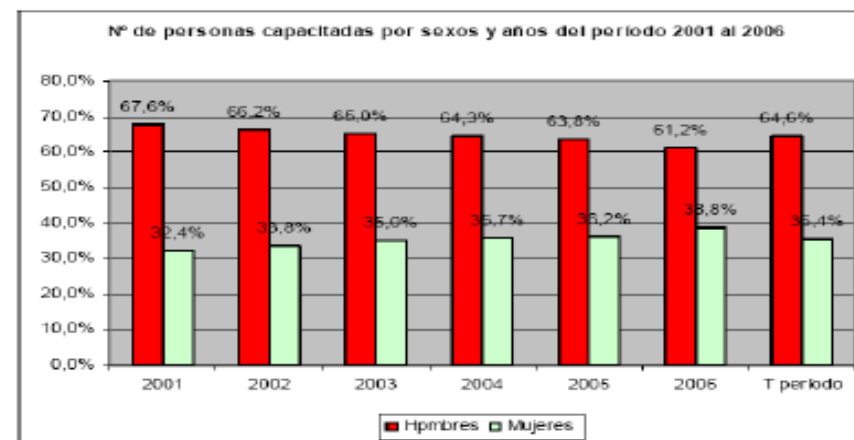
En este capítulo se revisarán los principales aspectos relacionados con los cursos de capacitación entregados por el Programa de Becas de SENCE para mujeres del Programa Mujeres Jefas de Hogar. En el primer apartado se revisarán algunos aspectos teóricos y conceptuales respecto a las desigualdades de género en la capacitación laboral, para posteriormente pasar a evaluar la matriz del marco lógico del Programa de Becas para mujeres del PMJH, así como una revisión de los procesos, procedimientos y estrategias implementadas y una evaluación general de los distintos elementos de los cursos ofrecidos. El tercer apartado lleva a un análisis más profundo de los aspectos más relevantes.

3.1. Antecedentes teóricos y conceptuales

3.1.1 Desigualdades de género en la capacitación laboral

La capacitación laboral presenta diferencias o desigualdades de género. Los datos expresados en el gráfico n 3 dan cuenta que la participación de las mujeres en la capacitación laboral en la empresa, vía franquicia tributaria, es menor a la participación masculina.

Gráfico n 3. Personas capacitadas por sexos y años del período 2001 al 2006. Total país (porcentajes)



Fuente: SENCE, 2007

La tabla 6, muestra la distribución de los/as trabajadores/as capacitados/as según área de conocimiento por sexo para el año 2000. Las celdas coloreadas muestran las áreas de capacitación más “feminizadas” y “masculinizadas”.

Tabla 6. Distribución de los/as trabajadores/as capacitados/as según área de conocimiento y según sexo, 2000. (cifras absolutas y porcentuales)

Área de Conocimiento	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administración	134.110	29,3	50.794	31,1	184.904	29,8
Agricultura	4.462	1	832	0,5	5.474	0,9
Agropecuario	890	0,2	181	0,1	1.071	0,2
Alimentación, gastronomía y turismo	8.191	1,8	5.750	3,5	13.941	2,2
Artes, artesanía y gráfica	1.032	0,2	407	0,2	1.439	0,2
Ciencias y técnicas aplicadas	54.845	12	5.686	3,5	60.531	9,8
Comercio y servicios financieros	21.267	4,7	12.721	7,8	33.988	5,5
Computación e informática	64.386	14,1	27.375	16,8	91.761	14,8
Construcción	8.195	1,8	150	0,1	8.345	1,3
Ecología	2.152	0,5	317	0,2	2.469	0,4
Educación y Capacitación	17.967	3,9	15.526	9,5	33.493	5,4
Electricidad y electrónica	7.501	1,6	267	0,2	7.768	1,2
Energía Nuclear	302	0,1	83	0,1	385	0
Especies acuáticas	838	0,2	114	0,1	952	0,1
Forestal	2.937	0,6	77	0	3.014	0,5
Idiomas y comunicación	29.351	6,4	11.895	7,3	41.246	6,7
Mecánica automotriz	6.412	1,4	839	0,5	7.251	1,2
Mecánica Industrial	5.634	1,2	125	0,1	5.759	0,9
Minería	6.564	1,4	103	0,1	6.667	1,1
Procesos industriales	7.772	1,7	1.036	0,6	8.808	1,4
Salud, nutrición y dietética	8.389	1,8	5.776	3,5	14.165	2,3
Servicio a las personas	42.837	9,4	18.551	11,4	61.388	9,9
Transporte y telecomunicaciones	20.858	4,6	4.557	2,8	25.415	4,1
Total	457.072	100	163.162	100	620.234	100

Fuente: OIT a partir de SENCE, Anuario Estadístico 2000.

La tabla muestra que existe una muy baja proporción de acciones orientadas hacia las áreas productivas con capacidad de agregar valor a materias primas, lo que es válido tanto para hombres como para mujeres. Aunque en el caso de ellos el área de capacitación Ciencias y Técnicas Aplicadas abarca un 12% el año 2000, mientras que en el caso de las mujeres esta área representa sólo un 3,5%. Por el contrario, si

se observan las áreas con mayor presencia femenina en relación a la masculina, destacan las áreas de alimentación, gastronomía y turismo, educación y capacitación, salud, nutrición y dietética. Todas ellas posibles de interpretar como extensiones del trabajo reproductivo.

Lo anterior es señal de que la sociedad les otorga a las mujeres pocas posibilidades de acceder a ocupaciones donde se requiere de la aplicación de elevadas competencias técnicas y en las que está de por medio el uso y manejo de tecnologías de punta.

Es importante señalar que, a diferencia de lo que sucede con los asalariados hombres, las probabilidades de las mujeres trabajadoras de recibir capacitación dependen en importante medida del tamaño de la empresa donde trabajan. Las grandes empresas tienden a ocupar el 100% de la franquicia tributaria y desarrollan este tipo de actividades regularmente cada año (Selamé, 2004). No es la situación de las pequeñas y microempresas, que, por diversas razones, no se han incorporado a este sistema en la misma proporción en que cabría esperar considerando su envergadura en el universo de empresas del país. A este respecto, es importante tener en cuenta que, tal como se revisó anteriormente, las mujeres tienden a concentrarse más en los empleos informales y en las empresas de menor tamaño.

Además de las diferencias entre hombres y mujeres en relación a la capacitación laboral, la situación entre las mujeres trabajadoras también es heterogénea. En este sentido, una de las variables que más diferencias genera en cuanto al acceso a la capacitación laboral en las mujeres es el nivel educacional.

Al aumentar, tal y como revela la tabla 7, el nivel de escolaridad de las trabajadoras también aumenta su participación en capacitación laboral.

Tabla n 7. Capacitación laboral de la mujer trabajadora asalariada según nivel de escolaridad, 2000.

Capacitadas	Sin educación	Enseñanza básica	Enseñanza media	Enseñanza pos-secundaria	Total
Si	1	3,8	14	35,7	18,5
No	99	96,2	86	64,3	81,5
Total	100	100	100	100	100

Fuente: OIT, en base a CASEN 2000

Tanto la segregación en las áreas de capacitación entre hombres y mujeres, como las diferencias respecto al acceso a la capacitación laboral entre las mujeres

con distintos niveles de escolaridad ponen de relieve la necesidad de generar estrategias y políticas que lleven, por un lado, a mejorar el acceso de la mujeres en general a la capacitación con especial énfasis en los grupos de mas bajos ingresos y, por otro, que innoven en las áreas de capacitación, intentando que la oferta de capacitación orientada al público femenino no sea necesariamente en áreas vinculadas al sector servicios y/o que no se trate de extensiones del trabajo doméstico y de cuidado.

3.2. Evaluación de la Matriz de Marco Lógico del Programa de Becas de Capacitación, dirigido a mujeres del PMJH

En este primer punto se revisará la Matriz Marco Lógico del Programa de Becas de Capacitación dirigidos a mujeres del PMJH y se contrastarán sus elementos con la información cualitativa obtenida en las entrevistas y *focus groups* realizados.

Propósito

El objetivo de Propósito del Programa de Becas de Capacitación es *“Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo preparadas con un grado de capacitación que les permita contar con un oficio, para su reinserción o inserción laboral”*.

Según datos de SENCE y de SERNAM, el convenio para el año 2008 señalaba que existirían 15.000 becas de capacitación para mujeres del PMJH, de las cuales 5.000 serían para capacitación en oficios, 3.000 becas MYPE, 3.000 becas individuales y 4.000 becas OTIC.

Según datos del Informe de Avance de Gestión de SERNAM, a agosto del presente año sólo 6.331 mujeres estaban capacitadas, en proceso de capacitación o a punto de iniciar su capacitación. Y de esta cifra 2.357 cupos correspondían a cursos de oficios, 2.368 a Becas MYPE, y 1.606 a Becas OTIC. Al mes de octubre, los cupos de capacitación en oficios aumentaron a 2.467.

De acuerdo con estas cifras la cobertura al mes de agosto y octubre aún era baja, pero de todas maneras haría falta revisar las cifras actuales para determinar si el propósito se ha cumplido cuantitativamente.

Cabe señalar además, que en los supuestos del propósito se señala: “El 100% de los cursos se adjudicarán el año 2008, el 60% de los cursos finalizarán antes del 31 de diciembre 2008 y el 40% podrán estar en proceso de ejecución y pago”. Sin embargo, el grueso de los cursos (más del 50%) se compró en noviembre o diciembre y, por tanto, no estarían finalizados al 31 de diciembre. Pero, es importante mencionar que SENCE, en un esfuerzo por mejorar la oferta y la cobertura para las mujeres del programa, además de comprar los cursos comprometidos con los recursos específicos destinados al PMJH, también realizó gestiones internas para comprar otros cursos adicionales. En este sentido, y en lo que respecta a los cursos que se están entregando de manera tardía, habría que realizar la distinción entre los cursos que se compraron con el presupuesto inicial y cuales corresponden a gestiones posteriores, pues son fundamentalmente estos últimos los que se están entregando en la actualidad.

Componentes

El Programa cuenta con un componente principal que señala: “Programa de Capacitación laboral Mujeres Jefas de Hogar SENCE, Jefas de Hogar reciben capacitación en oficios”. Y este componente está compuesto por los siguientes subcomponentes:

- Subcomponente 1

Programa Especial de Capacitación en oficios. “Mujeres Jefas de Hogar capacitadas en modalidad oficios. Modalidad de Producción: SERNAM envía requerimientos de capacitación y SENCE efectúa licitación pública.

El componente de capacitación en oficios aún no lograba completar la cobertura estimada, pues de los 5.000 cupos comprometidos, al mes de octubre sólo 2.467 (menos del 50%) habían sido utilizados.

Cabe señalar además, que entre los supuestos de dicho componente se señala que “otro de los supuestos es que no se presente la oferta de capacitación

por parte de los OTEC en las comunas exigidas por SERNAM”, situación que en efecto ocurrió, pues sobre todo a causa de las limitaciones establecidas por el nuevo sistema de Catálogo Electrónico muchos cursos solicitados no estaban disponibles o muchas licitaciones de cursos se declararon desiertas pues no había OTEC que dictaran los cursos solicitados en las comunas y en las condiciones requeridas.

“Pero este año después vino el asunto del Convenio Marco, entonces ahí cambió, porque las capacitaciones que se pedían no existen en la oferta convenio marco, o sea, tuvimos que adaptarlas, entonces al final lo que yo hice, porque era súper complicado como acomodarlas o adaptarlas entonces trabajamos con el catálogo y saqué los oficios que eran de 160 a 250 e hice una planilla de ofertas...y además ahí instruyéndolas que esa es la oferta disponible y que no podían pedir algo que no estuviera ahí”

(SERNAM, Región del Bío-Bío)

“No siempre llegan las cinco propuestas que invitaste, a veces llegan cuatro, a veces llegan tres, a veces tenemos licitaciones desiertas, ahí qué tenemos que hacer, volver a invitar a otros, si es que tienes otros, sino tienes que volver a insistir y hacer otra convocatoria..”.

(SENCE, Región de Valparaíso)

- Subcomponente 2

Programa de Becas individuales de capacitación. “Mujeres Jefas de Hogar capacitadas en oficios” Modalidad de Producción: SERNAM envía requerimientos y SENCE otorga apoyo técnico para la selección de las beneficiarias de acuerdo a las características del programa y sus beneficios.

Este subcomponente parece ser uno de los puntos críticos del Programa de Becas de Capacitación para las Mujeres del PMJH. De acuerdo a la información obtenida con los y las entrevistados/as no se entregaron las 3.000 becas individuales establecidas en el convenio, sino que se habían traspasado esos cupos a becas en oficios.

“...Las becas individuales eran súper bajas y nosotras tratamos de distribuirlas por comuna casi como un premio, o sea dos becas individuales a la comuna de Casablanca, diez a Valparaíso, dos a Viña por ejemplo (...) Después nos informan que las becas individuales tampoco van, que se van a pasar a oficios, entonces teníamos que armar cursos, entonces como le decíamos a estas

mujeres, que ya sabían que tenían su beca individual y que ellas querían una capacitación específica que nadie más quería que ya no la iba a poder tener...”
(SERNAM, Región de Valparaíso)

Esta situación hace necesario que SENCE y SERNAM decidan cómo seguir con este subcomponente en el año 2009. Si nuevamente no se van a entregar becas individuales sería recomendable establecerlo desde un principio y destinar esos recursos a otro de los subcomponentes o a uno nuevo.

- Subcomponente 3

Programa de Capacitación Becas Franquicia Tributaria. “Mujeres Jefas de Hogar capacitadas en oficios”. Modalidad de Producción: El Departamento de Programas Sociales se coordina con el Departamento de Capacitación en empresas, quien es responsable del Programa de Becas FT.

Al igual que en el caso de las capacitaciones en oficios, al mes de agosto la cobertura en Becas Franquicia Tributaria estaba bastante por debajo de la cobertura proyectada. A dicho mes, de las 4.000 becas comprometidas, sólo se habían ejecutado o estaban a punto de ejecutarse 1.606, lo que es bastante menos que la mitad.

“Con los OTEC la dificultad que tuvimos es que los cursos efectivamente comenzaron a salir, pero de los 28 cursos que teníamos solicitados salieron...8?...y el resto de las comunas quedó sin cursos”
(SERNAM, Región de Valparaíso)

De todas maneras sería necesario conocer los datos a la fecha para poder evaluar el cumplimiento de este componente.

- Subcomponente 4

Programa de Capacitación Microempresarias emprendedoras. “Mujeres Jefas de Hogar capacitadas en oficios”. Modalidad de Producción: El Departamento de Programas Sociales se coordina con el Departamento de Capacitación en empresas, quien es el responsable del Programa MYPE. SENCE solicita cupos y

cursos al Programa MYPE y solicita a SERNAM requerimientos de acuerdo a las características y beneficios del Programa.

Al mes de agosto este subcomponente era el que se encontraba más cercano a cumplir con un 100% de la cobertura estimada, pues de las 3.000 becas MYPES comprometidas, ya se estaban ejecutando o estaban a punto de ejecutarse 2.368.

3.3. Presentación de Resultados

3.3.1. Revisión de procesos, procedimientos y estrategias implementadas por el programa.

En el presente apartado se procede a la revisión de los principales procesos, procedimientos y estrategias implementados desde el SENCE y el SERNAM en la ejecución del Programa de Becas de Capacitación del PMJH.

a) *Levantamiento de necesidades de capacitación*

Con respecto al procedimiento que utilizan los equipos comunales para el levantamiento de las necesidades de capacitación de las mujeres participantes, se identifican fundamentalmente dos formas de hacerlo:

La primera, y que fue empleada predominantemente en el año 2007, es levantar las necesidades y los requerimientos de cursos de acuerdo a la demanda de las propias mujeres. Sin embargo, si bien las mujeres eran orientadas durante la habilitación laboral para que consideraran sus habilidades, el mercado laboral, etc., De igual manera este procedimiento presenta el inconveniente de que no siempre las necesidades de las mujeres son coherentes con el mercado laboral local, de modo que el capacitarlas en lo que ellas soliciten sin incorporar otras variables puede generar dificultades posteriores para su inserción laboral.

“Nosotros hacemos una entrevista y ahí consignamos cuales son sus intereses en relación a la capacitación. Orientarlos un poco porque a veces

hay mujeres que hacen una cosa pero piden capacitaciones para otra cosa. Hay todo un trabajo para que la capacitación que van a hacer les sirva para algo o en definitiva que cambien el rubro por algo que las tenga más contentas o que les sirva más”.

(Focus Equipos Comunales Región del Bío-Bío)

Con el propósito de salvar estos inconvenientes en el año 2008 se instruyó a los equipos comunales que ellos, junto a las OMIL y a otros organismos municipales (fomento productivo, SERPLAC, etc.) realizaran un diagnóstico laboral del territorio y en función de eso realizarán los requerimientos de los cursos de capacitación.

“En el año 2007 el levantamiento de las necesidades de capacitación se hizo de acuerdo a lo que las mujeres querían, lo cual no reportó ningún beneficio, porque todas pedían peluquería, manipulación de alimentos, corte y confección, que son como los típicos, entonces nos dimos cuenta, ya ok, teníamos todos los cursos llenos pero resulta que después no había como insertarlas (...) y este año 2008 la orientación fue que se juntaran la OMIL, y también con todas las personas pertinentes del municipio que pudieran hacer un diagnóstico laboral y solicitar los cursos de acuerdo al mercado laboral de la comuna, o sea donde posiblemente se podrían insertar, o donde pudieran tener reportes en microemprendimientos, o sea que efectivamente pudiera generar ingresos el microemprendimientos, y en base a eso nos mandaran los listados de los cursos de capacitación”.

(SERNAM, Región de Valparaíso)

Ahora, si bien este nuevo procedimiento ha dado mejores resultados en términos de inserción laboral, parece ser que en algunos casos se olvidó por completo la demanda de las mujeres participantes. De hecho en algunos casos los requerimientos se trabajaron antes de saber qué mujeres participarían del programa.

“Ahora, eso cuando se pedía en el nivel nacional había una incongruencia porque se nos pedía, a nosotros el SERNAM nacional nos pedía en enero, febrero, cuando...por las usuarias antiguas, o en marzo...resulta que las usuarias recién estaban entrando, entonces lo ideal es que el requerimiento nuestro de capacitación laboral debiera ser al fin de la habilitación laboral cuando las mujeres ya tienen clara cual va a ser su trayectoria laboral...y entendieron de que el rubro que ellas querían al inicio esa capacitación no les servía de nada, y que llenarse de capacitaciones dispersas no les sirve de nada, y que existen

todos estos instrumentos (...) y a nosotros nos pedían requerimientos al inicio, cuando ni siquiera teníamos a veces toda la cobertura llena.”

(SERNAM, Región del Bío-Bío)

En este sentido, el desafío está entonces en lograr equilibrar las necesidades del mercado local con las solicitudes de las mujeres, ya que en muchos casos las demandas de ellas lejos de ser antojadizas tienen fundamentos en sus actividades económicas reales o en sus trayectorias laborales anteriores al PMJH.

“...porque encontraba súper extraño que todas querían hacer manipulación de alimentos. Entonces me di el tiempo y conocí la comuna. Cuál es el tema, hay hasta artesanas que están haciendo manipulación de alimentos. Es tan malo el tema económico en el invierno que ellas se salvan como sea en el verano trabajando en resort, restaurantes. En todos les exigen eso. Y necesitan sus certificados. Me costó mucho entenderlas”.

(Focus Equipos Comunales Región de Valparaíso)

También es importante señalar que existe la percepción, en algunos equipos comunales, que no existen herramientas claras y objetivas para el levantamiento de las necesidades de capacitación. Y de una u otra forma esto se refleja en que existen diferencias importantes en la forma en que uno u otro equipo desarrollan este levantamiento. Como se señaló algunos lo hacen con las participantes, otros lo hacen con las OMIL y otros hacen una mixtura entre ambas fórmulas.

“Yo creo que todas concordamos que no poseemos instrumentos objetivos para definir las necesidades en cada comuna. Es algo súper subjetivo, lo que creemos que podría servir. Todos los lineamientos parten de suposiciones, que son súper validos porque parten de la experiencia, pero no tenemos nada certero”.

(Focus Group Equipos Comunales Región de Valparaíso)

b) Procedimientos para la compra de los cursos de capacitación

Existen tres aspectos importantes a relevar en lo referente a los procedimientos para la compra de los cursos de capacitación por parte de SENCE: la coordinación con SERNAM para la selección de los cursos a comprar, la compra

de los cursos en el marco del nuevo sistema de Catálogo electrónico, y la selección de los OTEC. A continuación pasaremos a revisar estos aspectos:

Entrega de los requerimientos de capacitación.

Los equipos comunales son los encargados de relevar los requerimientos de capacitación en cada uno de los territorios. El listado de cursos es entregado al SERNAM, que a su vez se lo entrega al SENCE. No existe, por tanto, relación directa entre los equipos comunales y el SENCE.

“SERNAM es como el intermediario entre SENCE y nosotros, porque ellos llaman, solicitan los listados de acuerdo a los cursos que nosotros en el proyecto a comienzos del año señalamos que era necesario para nuestra comuna, nosotros enviamos el listado con las mujeres y ellos hacen la coordinación con SENCE y después nos mandan de nuevo otro formulario que hay que volver a llenar con la estructura, la parrilla y todo, con todo así como bien estructurado, uno les manda los datos de vuelta, y después ellos toman contacto con nosotros de que OTEC finalmente es la que se adjudicó el curso y que esa OTEC tome contacto con nosotros y ahí entre la OTEC (sic) y el equipo ponerse de acuerdo cuando comienza el curso...Pero no tenemos una relación directa con SENCE, siempre intermedia SERNAM”

(Focus Group Equipos Comunales Región de Valparaíso)

Compra de los cursos de capacitación.

El SENCE es el encargado de validar los cursos solicitados de acuerdo a su conocimiento del mercado laboral, de la disponibilidad de cursos en el catálogo electrónico, etc. De este modo, si el SENCE tiene observaciones a los requerimientos solicitados lo conversa con el SERNAM hasta llegar a un consenso respecto a los cursos definitivos que serán comprados.

“María José que ella es la jefatura intermedia del SERNAM, o sea ella a mi me trae la propuesta de cursos, nosotros aquí con un equipo la validamos, en sus requerimientos a veces hacen requerimientos que están muy fuera del mercado laboral, traen cursos que nosotros sabemos que son un fracaso desde el punto de vista laboral, entonces nosotros hacemos un proceso de revisión de los requerimientos que ellas nos traen y los orientamos y hacemos

una nueva lista de curso (...) entonces bueno ahí entramos en esa coordinación, en ese diálogo y ahí se consensúa (...) ellos después hacen a veces como una revisión con las respectivas comunas y después ya se hace el requerimiento formal del curso definitivo y que después nosotros lo compramos y hacemos todas la ejecución a través de los OTEC”

(SENCE, Región de Valparaíso)

Desde el año 2008, a fin de descentralizar y agilizar la compra de los cursos, el SENCE ha comenzado a implementar un nuevo sistema para la compra de los cursos de capacitación: el *Catálogo de Cursos*.

“El catálogo es una experiencia nueva que hemos tenido en el SENCE ahora, que la idea era descentralizar, que las compras nuestras fueran rápidas, en cualquier momento sin necesidad de llamar a licitación”

(SENCE, Región de Valparaíso)

Pero este nuevo sistema, y sobre todo por tratarse de su primer año en marcha, ha generado algunas dificultades, pues muchos organismos capacitadores reconocidos quedaron fuera del catálogo y porque los cursos quedaron limitados a la oferta que aparece en él. A este respecto en algunas comunas se señaló que los cursos requeridos no estaban en el catálogo y, por tanto, no pudieron entregarse.

“Llamamos en enero del 2008 a una gran licitación, se puso doscientos cursos que el SENCE escogió de entre los más vendidos llamémosle así, y los OTEC postularon a ese Convenio Marco y a algunos les fue bien y a otros les fue mal, a los que les fue bien son los que están posibilitados de que nosotros les compramos, te doy grandes ejemplos, por ejemplo universidades enteras quedaron fuera porque como fue en el verano y las universidades no funcionan en verano, INACAP quedó fuera porque postuló mal, grandes organismos postularon mal, en alguna parte se cayeron y no quedaron en el catálogo, y eso significó un problema para nosotros porque quedamos limitados a los OTEC que quedaron en el catálogo”

(SENCE, Región de Valparaíso)

El proceso de levantamiento de necesidades de capacitación y el requerimiento y compra de los cursos es un proceso complejo en el cual es necesario equilibrar y consensuar la demanda de las mujeres, las necesidades del mercado laboral, y la oferta disponible en el catálogo de cursos. Sin embargo este

proceso no es conocido ni comprendido por todos los actores involucrados, de modo que para algunos/as la compra de un curso y no de otro puede aparecer fácilmente como algo antojadizo.

“Yo creo que el gran problema que nosotros tenemos es que compra el SENCE, porque nosotros trabajamos coordinadamente con el SERNAM, pero ellos nos dicen ‘ya, presenten las solicitudes de cursos de capacitación en tu comuna’ (...) el tema es que dio lo mismo el trabajo que hicimos armando el curso. Hubo mucho trabajo perdido, cambian el cupo, tú lo pides con práctica laboral y los compran sin práctica. Lo que uno pide es lo que está trabajando con las mujeres y lo que el SENCE compra es algo totalmente distinto. El problema es que luego el SENCE no le informa al SERNAM y nosotros tampoco recibimos la información de que es lo que compraron. Recién nos enteramos en las conversaciones con la OTEC, ahí empieza el tira y afloja, de negociar cosas. El problema pasa principalmente con lo que compra el SENCE. Compran lo que quieren y les da lo mismo”

(Focus Equipos Comunales RM)

Selección de los OTECs.

Luego de que los OTEC presentan sus propuestas para la adjudicación de los cursos de capacitación, SENCE debe seleccionar al OTEC que finalmente dictará el curso. En este ámbito cabe señalar que SENCE cuenta con instrumentos de evaluación y fiscalización, de modo que los OTEC con los que se han tenido malas experiencias son conocidos y esto pesa a la hora de la selección.

Sin embargo, no existen instrumentos específicos para la evaluación de los OTEC que han dictado cursos para el PMJH. Tampoco existen mecanismos institucionalizados para que SERNAM, los equipos comunales y/o las mujeres participantes puedan retroalimentar a SENCE luego de la experiencia vivida en los cursos de capacitación.

“...no nos preguntan, pero si sabemos cuales podrían estar y decimos que no con los cuales hemos tenido malas experiencias (...) es como de voluntad, por el catálogo electrónico nosotros vemos cuales son los organismos técnicos que tienen ese curso y decimos ya, queremos ese curso pero con ese organismo técnico no, y ahí depende también de la evaluación que tenga SENCE; no, sabi con este otro tampoco puede ser porque está mal evaluado

está en fiscalización, entonces ahí vamos descartando, y con los que hemos tenido buenas experiencias tratamos de irlos repitiendo para no tener mayores complicaciones”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

La posibilidad de evaluar de forma sistemática y completa el desempeño de los OTEC se convierte en un aspecto especialmente relevante para el cumplimiento del propósito del programa. A lo largo del estudio se ha podido constatar diversos casos en que un OTEC que entregó un mal servicio luego vuelva a ser contratado para dictar un curso en una comuna vecina.

c) Supervisión y fiscalización de los cursos de capacitación.

Existe entre los profesionales del SERNAM y los equipos comunales la percepción de que la capacidad de supervisión y fiscalización que realiza el SENCE de los OTEC es insuficiente.

“Yo he estado presente en los cursos cuando llega el SENCE a fiscalizar y que es lo que hacen: llegan, toman la lista de asistencia, la vuelven a pasar. Unas 3 o 4 preguntas: si les dieron el subsidio de pasaje, los materiales, y eso. No revisan el lugar, no se preocupan del tema del cuidado infantil. Y si es que alguna mujer se atreve a preguntar algo o reclama, se toman aparte. Pero no se preocupan en detalle de las cosas, de los materiales, por ejemplo para el curso de cuidado de enfermos. Llegan al principio y al final y sería todo. A menos que uno denuncie y pida un fiscalizador súper puntual”.

(SERNAM, Región de Valparaíso)

En este mismo sentido, el SENCE reconoce que la supervisión y la fiscalización en general es un punto flaco. Pese a tener departamentos encargados de ello, la dotación de personal es insuficiente siquiera para cumplir con la exigencia mínima de realizar al menos una visita por curso.

También se reconoce la falta de una política que promueva incentivos a los OTEC para su buen desempeño. Esto es, que se les reconocieran y destacaran las buenas ejecuciones y que esto les significara un beneficio para futuras licitaciones o las buenas prácticas.

“También es cierto que de acá, de una u otra forma por omisión o por acción hay cosas que tampoco incentivamos mucho, o sea la falta de supervisión es un tema que es necesario solucionar, y en la medida en que uno supervisa también va generando un tipo de conducta más preventiva y no queda sólo con la fiscalización final, que es más de tipo punitivo...y lo otro tiene que ver con una política más de incentivos y menos de garrote...o sea la evaluación de sus ejecuciones debiera impactarles sobre sus posibilidades de nuevas adjudicaciones, y eso no está, nosotros debiéramos premiar a quien lo hace bien y tenerlo en un índice de adjudicación...”

(SENCE, nacional)

3.3.2. Evaluación de los cursos de capacitación gestionados por el Programa de Becas a mujeres del PMJH en relación a calidad, infraestructura, metodología y servicios asociados.

En el presente apartado se realiza una evaluación general de los cursos de capacitación entregados en el marco del Programa de Becas de Capacitación para mujeres del PMJH.

a) Metodologías utilizadas en el programa

El modo de enseñanza incluía una primera sección de teoría, para complementarla luego con la práctica de lo aprendido. En algunos casos era de modo inverso, aprendiendo de modo práctico los procedimientos, y luego llevando un registro en los cuadernos de las alumnas para dejar constancia de los procedimientos aplicados, y profundizar en aspectos tratados de modo más superficial en los manuales de los cursos.

“Nosotras hacíamos práctica y después, chiquillas vamos a anotar todos los procesos, porque en el manual que ella nos pasó salía que había que lavar la lana, los químicos que había que usar pero no salían los detalles y los detalles nosotras los escribimos en el cuaderno”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

“Todos días de 3 a 8 eran las clases, se dividían en dos partes: una teórica y otra práctica, en donde nos íbamos todas a la cocina. Las cosas que hacíamos las comíamos ahí mismo”.

(Focus Mujeres Chillán)

Este tipo de enseñanza que tiene como componente central la práctica, se hizo más patente dadas las características de los cursos: cocina, computación o cuidado de enfermos, entre otros, donde el elemento de práctica operaba como facilitador para lograr un aprendizaje más sustantivo. Esta metodología fue valorada positivamente por las alumnas, en base a sus relatos, ya que contribuyó a retener con claridad los contenidos revisados en las clases. Esta estrategia pedagógica logró dinamizar las clases, haciéndolas más atractivas para las mujeres, en tanto se tenía conciencia de qué era lo que podrían hacer una vez terminado el curso. Esta metodología además daba espacio para momentos de distensión e integración entre las alumnas.

“La parte teórica fue dos semanas y después pura práctica. Era bien entretenida porque al principio el profesor decía que plato íbamos a hacer, nos explicaba como cortar los mariscos y después nosotros teníamos que hacerlo en grupo y luego presentar el plato”.

(Focus Mujeres Quillota)

“Nosotros, el profe nos hacía una rueda de todas las alumnas y una tenía que ser el paciente (Risas). Porque no teníamos los medios, teníamos... teníamos la enfermería del colegio, el colchón y poníamos la, una de las alumnas ahí y a una con taquicardia, la otra ya con un problema pulmonares qué sé yo, y él les hacía preguntas, por ejemplo, si ésta es la presión arterial y así. Al ojo no más po' y uno tenía que responder po', sin cuadernito. Igual era bien... intenso. Como... yo digo muchas mujeres se desertaron de ese curso porque yo creo que fue por eso, porque en realidad la teoría era pesá, en un curso; pero si llenamos dos cuadernos, yo miro el cuaderno y ah! digo yo `dónde me va a caber tanta cosa' pero en realidad la teoría si tú no la llevas a la práctica no sirve”.

(Focus Mujeres Colina)

La ausencia de módulos prácticos es evaluada negativamente, y percibida como una debilidad en la metodología de los cursos. El no practicar los

conocimientos aprendidos, inseguriza a las mujeres. Al no tener la experiencia de realizar ciertos procedimientos las mujeres se atemorizan, a pesar de tener ya la certificación del curso realizado.

“Nada, ni siquiera nos enseñó lo que era la curación. Todo en teoría. Por eso yo decía que hubiese así como dijo mi compañera, que yo encontré que fue más avanzado. Porque yo en este momento, tengo el miedo de presentar mi cartoncito y que ellos vean, ah, tiene el curso, pero yo no tengo la experiencia ni tampoco la práctica. Por lo menos él nos hubiera hecho, supongamos, el último mes de pura práctica, que nos hubiésemos enseñado como pinchar”.

(Focus Mujeres San Miguel)

Las mujeres, por su parte, en su mayoría destacan la entrega de manuales sobre las materias vistas. Sin embargo, en muchos casos estos manuales eran bastante simples y no profundizaban en las materias tratadas. En ese sentido, algunas de ellas los han descrito como manuales más bien básicos, y que tampoco se correspondían totalmente con lo visto en clases. De esta manera, eran los/as profesores/as los/as encargados/as de entregar mayores conocimientos, profundizando en aspectos que estos manuales no contenían.

La ausencia de un material de apoyo más completo ha sido un aspecto que ha dificultado el aprendizaje de algunas alumnas. Es por esto que concuerdan en la necesidad de contar con un material escrito que apoye lo enseñado en las clases.

“La mayoría de nosotras no tiene tantos estudios, por lo menos yo no tengo cuarto medio. Entonces no sé escribir rápido, sé escribir, claro, pero así que dicte, dicte y dicte todo el rato... Nosotros el curso era de las 8 a las 13.30 de la tarde y los primeros 15 días fue pura escritura todo el rato. Teníamos un break a las 11 u once y media, todo Ok con eso, el tema era el dictado. Mucho dictado, muchas nos quedábamos atrás, muy largo. Entonces lo que me gustaría para las futuras es que eso lo copiaran. Además que uno escribe muy mal y tuve que conseguirme cuadernos con otras que escribían mejor más rápido porque para pasar en limpio, porque yo no me entendía nada de lo que había escrito. Si una no se consigue, también hay personas que son más tímidas, más de todo y esas personas necesitan que eso esté escrito para poder después practicarlo, estudiarlo y la verdad es que

unas hojitas con todo lo que nos pasaron hubiera sido genial, no por la flojera de escribir sino que hubiera estado bien escrito y bien hecho”.

(Focus mujeres Calera de Tango)

En la mayoría de los casos los cursos consideraban clases de cuatro horas aproximadamente, ya fueran en la mañana o en la tarde. Y para algunas mujeres esta cantidad de horas por jornada era muy cansadora, sobre todo para ellas que en general llevaban bastante sin estudiar y habían perdido el “training” de estar en una clase, mantener la concentración por mucho tiempo, tomar apuntes, etc.

“Tenía una duración de 250 horas, la jornada era larga, media cansadora, era de cinco horas diarias, de cinco y media, a diez y media, era largo”.

(Focus Mujeres San Felipe)

b) Calidad de los/as relatores/as

Las mujeres concuerdan en señalar la importancia de contar con un profesor de calidad como un aspecto fundamental para el éxito de la capacitación. Así, su experticia y conocimiento en la materia es altamente valorado, el saber que se está ante un/a experto/a en la materia influye además en la confianza de las mujeres respecto a su capacitación. En términos generales, las mujeres manifiestan que los docentes que han realizado los cursos son altamente calificados, demostrando el dominio de las materias abordadas y de un gran profesionalismo que ellas agradecen.

“El de telar, la profesora es maestra en su trabajo. Ella es profesora de artes plásticas con mención en tejido, ha hecho cursos hasta en la India ella, entonces es una profesional en su trabajo.”

(Focus Mujeres Calera de Tango)

“El nivel de los profesores es excelente. Mis cursos de capacitación los hice los últimos en la Universidad Católica, el nivel de los profesores excelente. Unos profesores con una capacitación tremenda para llegar a todos”.

(Focus Mujeres San Miguel)

Además señalan como importante que los/as docentes sean exigentes en sus evaluaciones, puesto que las mujeres se sienten más capaces de lograr las metas propuestas, y perciben además que con una exigencia adecuada se aprovechan más los conocimientos.

“Con una profesora bastante exigente lo cual nos daba seguridad y nos ayudaba a dejar el miedo porque nosotras éramos capaces de lograr lo que queríamos”.

(Focus Mujeres Concepción)

“Porque la profesora que nosotras tuvimos, fue una persona muy dedicada, exigente... gusta la gente que es exigente... que cuando una persona, un profesor es exigente, tú aprendes. Eso es lo principal”.

(Focus Mujeres Colina)

Junto con ello, la metodología que utilice el profesor o la profesora se vuelve fundamental a la hora de transmitir los conocimientos. El que conjugue la teoría con la práctica, y que pueda adaptarse a los requerimientos de las alumnas permite que ellas mejoren el aprendizaje. En este sentido, la paciencia que tenga él o la docente, y la capacidad y disposición para atender a las dudas y volver a repetir la materia si es necesario, se revela como una característica importante a la hora de evaluar a los/as docentes.

“...Nosotras quedamos muy contentas con ella, porque yo de los años que tengo siempre he escogido a una persona que tuviera paciencia y la delicadeza para... el detalle para enseñarnos po' y tener la paciencia porque usted sabe que personas adultas como nosotros revoltosas”.

(Focus Mujeres Colina)

Otra característica valorada de los/as relatores/as es la “calidad humana”, y la preocupación integral que demuestren por las alumnas. En este sentido, las mujeres destacan el haber contado con profesores que les entregaban confianza y que se preocupaban de ellas en aspectos más que los meramente académicos. Así, se destacan algunos ejemplos de profesoras que enseñaban desde la forma correcta de hablar, hasta los modos de comportamiento, postura, etc.; o profesores que dan claves para economizar en la compra de materiales, o que buscan soluciones alternativas cuando se presente un problema.

“En el caso nuestro eran dos ramos que teníamos, administrativo y contabilidad. Por ejemplo Millaray que era la profesora que teníamos de administrativo nos enseñó a hacer muchas más cosas, a hablar porque la mayoría de las personas hablan mal, por ejemplo si la gente dice cosas que no corresponden ella las corregía por ejemplo estábamos en el break con ella por ejemplo y las chiquillas decían una palabra mal y ella al tiro las corregía “las secretarias tienen que hablar bien”, a sentarnos, a estar de pie, a estar en los espacios, a hacer cheques, giros, los depósitos. Yo creo que más cosas de las que venían en el manual ella las hizo por cosa de ella. El profesor igual, el era de computación y había teoría y práctica, aunque bueno era pura práctica porque había que trabajar en el computador. Súper bien también, el nos regaló CD con programas computacionales, los dos bien comprometidos. Eran personas idóneas y bien capacitadas”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

“Todo sencillo y enseñándolos a maximizar, a que todo fuera lo más económico posible. Nos enseñó a comprar cosas y venderlas. No era una persona egoísta, súper bien”.

(Focus Mujeres Chillán)

Se valora en ese sentido el compromiso que los docentes establezcan con las alumnas, el apoyo y la motivación que sean capaces de lograr.

“Nos ayudan muchísimo, siempre están en constantes conversaciones con nosotros, cómo están, salgan adelante, nos van a ver a los cursos, eso es súper bueno para nosotras. Tenemos mucho apoyo. Y en ese aspecto, en ese profesor también lo tuvimos”.

(Focus Mujeres San Miguel)

“Porque las profesoras nos entregan el amor, nos hace ver que somos importantes y de las capacidades que tenemos, el trabajo que están haciendo con nosotras espectacular”.

(Focus Mujeres San Miguel)

En los casos en que se reconoce un bajo desempeño por parte del relator, no siempre se sincera esta percepción en la evaluación del curso que completan los y las asistentes al cierre del mismo. Esta situación, que pudiera explicarse por elementos socio-culturales, favorece su reiteración.

“... profesor de ventas, no manejaba ninguno de los temas, leía, explicaba, pero realmente no tenían dominio del tema. Por ejemplo, con tablas computacionales, y además las evaluaciones eran vergonzosas, porque a ti te ponían un 5 por ayudar a tus compañeros, ayudar en el grupo, es decir, ayudar a tu compañero en un grupo. Se supone que un grupo todos debemos fortalecernos, y no era así.”

(Focus Mujeres San Miguel)

“Es importante que todas nosotras tengamos una responsabilidad de evaluar a los profesores con la nota que realmente merecen. Porque muchas veces, ‘ay, pobre profe’. Nosotras necesitamos de verdad buenos profesores, buenos capacitadores”.

(Focus Mujeres San Miguel)

c) Características del lugar de capacitación

Existe una amplia diversidad en los tipos de espacios que son utilizados para la capacitación. Los cursos se realizan tanto en las sedes de los OTEC, en las sedes de las OMIL, en la Municipalidad, en colegios, o en clubes sociales de la comunidad, dependiendo de esto la comodidad y adecuación del lugar.

En su mayoría se señala que los lugares son adecuados, contando con los implementos básicos para satisfacer las necesidades. Se destaca además la ubicación central de la mayoría de los cursos, lo que facilita su acceso.

“El local además estaba súper bien porque estaba a media cuadra de la plaza”.

(Focus Mujeres Chillán)

“... Cocina, refrigerador, todo bien... bien práctico, unos mesones bien...”

(Focus Mujeres Colina)

Los relatos dan cuenta de la incomodidad de algunos lugares, principalmente en invierno, al no contar con alternativas de calefacción, por lo cual los lugares eran bastante fríos. En algunos lugares esta incomodidad parecía compensada por su localización céntrica.

“La sala no era muy adecuada porque era la sala de una parroquia, con piso de cerámica, helada. Además era un punto muy asequible para algunas de nosotras que veníamos de Candelaria, San Pedro de la Costa. Para todas era fácil llegar. Pero faltaba una estufita”.

(Focus Mujeres Concepción)

Una de las dificultades señaladas, respecto al equipamiento de los lugares, se manifiesta principalmente en algunos colegios: la reticencia a prestar algunos implementos, o a dejar que las mujeres utilicen los equipos, ya sea de computación, u otros instrumentos de cocina, por ejemplo, fue el principal problema en estos casos. Si bien estos lugares parecen ser la excepción, este mal recuerdo pudiera empañar la percepción que tienen las mujeres de los cursos realizados.

“Era un colegio, te pasaban de esta sala a la otra sala y de esta no este día porque está ocupada. Y el colegio tampoco nos quiso prestar los computadores pa’ la parte...”

(Focus Mujeres Colina)

“Nosotras el lugar físico de peluquería era malo, cuando empezó a llover se goteaba, había un vidrio quebrado, los días en que llovió mucho, mucho, se venían todas las gotitas para adentro porque llueve por dentro. Cortaban el agua, se cortaba la luz porque no había capacidad para tanto, entonces había que enchufar de a dos secadores o de a tres y éramos veinte, se complicó mucho el tema de peluquería. Habían sillas mesas eso sí, pero yo pienso que así no hubiéramos tenido mesa o silla pero lo importante era la electricidad o el agua y eso fue lo que falló. Así que lo otro era el lugar físico, porque al igual que en otros lados, terminamos el curso y nunca pusieron el vidrio. Lo otro, que nos robaron el tubito del calefont y en tres días no pudimos lavar, teñir o tinturar porque no se puede enjuagar. Mas encima mandaron a decir del colegio que si no ponían eso iban a sacar el calefont, entonces la profesora se enojó porque dijo que como en vez de dar una solución es peor, como

nos van a sacar el calefont o como vamos a hacer el curso. Por eso el lugar fue muy malo. “

(Focus Mujeres Calera de Tango)

d) Beneficios asociados: bono de locomoción y cuidado infantil

La condición de mujeres trabajadoras jefas de hogar plantea el cumplimiento de ciertos requerimientos que permitan facilitar su participación y permanencia en los cursos de capacitación. A lo largo de este apartado vamos a revisar algunos de estos aspectos.

Horarios y duración de los cursos

La experiencia con los cursos y los OTEC en relación a los horarios de los cursos es muy variable. Algunas mujeres y equipos comunales relatan haber tenido muy buenas experiencias, en las cuales los OTEC y los/as relatores/as fueron flexibles y acordaron con las mujeres el horario que fuera mejor para la mayoría de las participantes. Sin embargo, también hay experiencias con organismos que fueron muy inflexibles, que no mostraron empatía con las necesidades de las mujeres y que impusieron el horario en que se realizarían las clases.

“No, me dieron... me dieron ese horario, no hubo ningún tipo de cambio pero eso sí a las cinco y media era como que no estabas porque habían muchas niñas que tenían que esperar a los niños para llevarlos, el tipo del furgón, todo... siempre se empezaban las clases más tarde, pero se terminaba a las nueve y media, pero yo encuentro que el... era complicado porque entre nosotros conversamos que si hubiera en la mañana donde los niños están en el colegio, era mucho más fácil”.

(Focus Mujeres Colina)

“A mi pasó con el segundo curso que ellos no sabían que eran jefas de hogar entonces son súper poco flexibles con los horarios. Por ejemplo querían poner cursos en la mañana. Ahí yo les explicaba que eran jefas de hogar, que algunas trabajan, otras cuidan a los hijos, buscan pega, hacen el almuerzo, llevan a los niños al colegio”.

(Focus Equipos Comunales Región de Valparaíso)

Algo en lo que las mujeres coinciden es que el total de horas de los cursos es insuficiente. Para ellas la duración del curso debería ser mayor, pues a su juicio no alcanzan a profundizar en los contenidos. Además piensan que el tener certificados por más horas de capacitación aumentaría sus posibilidades de encontrar trabajo, pues su situación ya no sería tan distinta a la de alguien que ha estudiado por un año en un instituto.

“Yo creo que corto, porque eso te lo toman en cuenta a la hora de buscar un trabajo, yo creo que debiera ser... lo que aprendimos igual bien, es que a la gente le importa. Al empresario le importa saber cuantas horas estudiaste, porque van a contratar a una persona que estudia en instituto durante un año secretariado y va en desmedro de que a uno la vayan a contratar”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

Cuidado Infantil

Con el servicio de cuidado infantil ocurre algo parecido que con los horarios, pues en algunos cursos se ha cumplido de buena manera con este requerimiento mientras que en otros las experiencias han sido bastante negativas.

Sin embargo, un aspecto a considerar es que en general, sobre todo en los equipos comunales, existe poca claridad respecto a cuáles son los requisitos que deben cumplir los OTEC respecto al cuidado infantil, pues en muchos casos no se cuenta ni con la infraestructura adecuada ni con materiales para trabajar con los/as niños/as.

“Nosotros el año pasado tuvimos unos cursos con cuidado infantil, pero no tenía las condiciones mínimas para cuidar niños, entonces ¿con qué criterio adjudican a alguien para el cuidado infantil? Nosotras hace poco tuvimos un curso de auxiliar de farmacia en el centro con una OTEC (sic) y claro los inspectores del municipio casi les sacaron una multa a la OTEC (sic), aunque ellos nos responsabilizaran a nosotros, porque no contaba con las tasitas chiquititas para los niños”.

(Focus Equipos Comunales, RM)

Los requisitos mínimos que deberían contar el servicio de cuidado infantil es la disponibilidad de material didáctico, velar por un equilibrio nutricional en las

colaciones y finalmente contar con ciertos aspectos mínimos de seguridad, sobre todo para el caso de las escaleras, el uso de estufas, etc.

“De hecho les dieron una colación, les daban un yogurt y otra cosa pequeña, la señora optó porque le dieran la plata para ella comprar y ella compraba dulces. A mí me carga darles dulces y menos en la mañana, porque era el curso de la mañana de 8 a 13.30 y ella cambió la colación de yogurt con no sé por dulces y eso me pareció muy mal. O sea que ella no tiene siquiera una pequeña ética nutricional con los niños”

(Focus Mujeres Calera de Tango)

Bono de locomoción

No se detectaron problemas respecto al bono que se les debe entregar a las mujeres para la locomoción, salvo algunos pocos casos en que el pago se demoró. Cabe señalar, sin embargo, que algunos equipos comunales tenían dudas con respecto al monto, pues les habían tocado OTEC que entregaban dos mil pesos y otras que entregaban sólo mil.

“A nosotros también nos pagaban la locomoción, lo único que estaba mal era que tenía que sacarle la plata con tirabuzón allí en el instituto. La primera vez tuvimos que esperar hasta las 3 de la tarde para ver si nos pagaban, porque nos dijeron que nos iban a pagar todos los miércoles, y después no nos pagaban los miércoles. Ya terminando el curso no nos pagaban los miércoles, pero tienen que esperar, deben esperar, porque le debemos pagar a todos los cursos primero, al último ustedes”.

(Focus Mujeres San Miguel)

f) Prácticas laborales

Las mujeres participantes pusieron de manifiesto la importancia que para ellas tenía que los cursos incorporaran prácticas laborales con el objetivo de facilitar la aplicación de los conocimientos adquiridos y, principalmente, para favorecer su inserción en el mercado laboral. Por este motivo se mostraron especialmente críticas con el hecho de que muchos de los cursos no contaran con ellas.

“Por ejemplo en el caso de secretariado si uno no tiene una práctica de a menos unos dos meses como que no valoran el título que uno tiene. Entonces te dejan como a mitad de camino a las que son dependientes”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

“Todas teníamos la ilusión de encontrar un trabajo, porque todas somos jefas de hogar y tenemos problemas y la gracia era ojalá encontrar algo. Yo tiré un currículum y me llamaron, pero luego cuando se dieron cuenta que el curso había sido sin práctica no pasó nada”.

(Focus Mujeres Concepción)

Ahora bien, y aún reconociendo su interés en contar con estas prácticas laborales, de los relatos se identifica que para muchas de ellas no deja de ser complicado participar en ellas. Dado que la mayoría de prácticas laborales no son remuneradas, el costo familiar de someterse a una jornada laboral aparece como demasiado alto.

“Pablo que era la persona encargada de nosotros, no nos pudo conseguir práctica porque la práctica que él nos ofrecía no eran pagadas, y queríamos prácticas pagadas, por el horario que cumplíamos nosotros que era horario de oficina, y no nos resultó y quedamos todas ahí. Con el curso terminado pero con los brazos cruzados, sin poder trabajar en nada”.

(Focus Mujeres San Miguel)

“Esa fue la gran dificultad que tuvimos todas, porque si bien la práctica es mi fortalecimiento, pero qué como por mientras, si yo no tengo ninguna entrada, con qué pago las cuentas. No puedo estar todo el día en eso”.

(Focus Mujeres Quillota)

Además, para la realización de la práctica era necesario que todas las inscritas en el curso cumplieran con ella, de modo que si alguna de ellas no podía realizarla, todo el grupo se quedaba sin práctica laboral.

“No, no práctica en sí, porque la municipalidad nos ofreció 180 horas de práctica, las tomábamos las 20 que éramos o ninguna, algunas

compañeras no estaban dispuestas, por lo tanto, no se tomaron las 180 horas, pero el curso en sí no era con práctica, pero después se adjuntó con una conversación que tuvo la municipalidad con SENCE y se ofrecieron las 180 horas que no se tomaron. Pero si nos llevaron a un hogar de adulto mayor, cuando fuimos a ver la realidad del adulto mayor, porque trabajar con un adulto mayor en un hogar, o trabajar en su casa de forma independiente es muy distinto”.

(Focus Mujeres San Miguel)

Para que las mujeres pudiesen cumplir con esta continuación aplicada de los estudios, éstas debiesen estar acorde con sus requerimientos: ya sea incorporando una remuneración o flexibilizando los horarios para que las mujeres pudiesen dedicarse a una actividad paralela que les reporte los ingresos necesarios para mantener su hogar.

f) Certificaciones

Un problema recurrente con respecto a los cursos de capacitación fue la demora en la certificación. Este retraso no es un tema menor, pues para muchas mujeres tuvo consecuencias objetivas, ya que el período vacaciones es el mejor momento para emplearse en actividades de gastronomía, turismo, etc., y no lo pudieron hacer por no estar en posesión de sus certificados.

“Yo por ejemplo me habían ofrecido trabajo, pero no puedo trabajar porque no tengo certificación ¿y con qué demuestro que realmente hice el curso? Entonces hubiera sido regio para que ya en esta época que es de vacaciones poder ingresar a un trabajo, no se puede”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

Además de los retrasos también existieron problemas en la organización y convocatoria a las ceremonias de certificación en algunas comunas. De este modo se dieron situaciones en que no se avisó a todas las mujeres que participaron del curso de la fecha de la ceremonia y/o se les avisó con muy poca antelación.

“Fue de después de dos meses que nos vinieron a dar la certificación, además no avisaron, por ejemplo a la de los Andes no nos avisó. Llamamos por teléfono, a las niñas, a una le avisaron, ella le dijo a otro y

así, las niñas coordinadoras que es Macarena y Mariana a última hora supieron ellas también, no tuvieron el tiempo de avisarle al resto de las compañeras...”.

(Focus Mujeres San Felipe)

Para las mujeres la ceremonia de certificación tiene una enorme carga simbólica, pues para ellas representa la culminación de un largo proceso de crecimiento y desarrollo personal. Por este motivo se muestra una seria insatisfacción cuando los lugares donde se realizan las ceremonias de certificación no cumplen los requerimientos necesarios.

“Además nos habían dicho que íbamos a ir con familia. No pudieron asistir la mayoría. La idea era que termináramos todas juntas y haber ido con nuestra familia. Que nos vean que estamos arriba en el escenario, que nuestros hijos nos vieran para que se sientan orgullosos de uno”.

(Focus Mujeres Quillota)

3.3.3. Evaluación de los cursos de capacitación gestionados por el Programa de Becas en relación a su pertinencia y aporte al PMJH

a) Adecuación de los OTEC al PMJH

Los relatos entregados durante el desarrollo de la evaluación dan cuenta de un cierto desconocimiento por parte de los OTEC acerca del perfil y las características de las mujeres del PMJH. Por un lado se identifica confusión al momento de comprender qué es ser mujer trabajadora jefa de hogar y por otro lado se suele confundir o mezclar a las mujeres del PMJH con mujeres participantes de otros programas sociales del SENCE orientados a sectores más vulnerables. Esta confusión se observa en los términos que definen a las mujeres ya que algunos/as piensan que son mujeres pobres (las vinculan más bien al primer quintil, relacionándolas fácilmente con las mujeres de algún Programa del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS). Tampoco hay claridad respecto a los roles que cumplen estas mujeres en su vida cotidiana. Para algunos OTEC son jefas de hogar, para otros dueñas de casa, madres, esposas, etc. En suma, se observa una

dificultad en asumirlas como mujeres trabajadoras y desprenderse del imaginario de mujer dueña de casa.

“Cuando las personas, yo creo que, cuando vienen a los cursos, es como, como que ellas se liberan de una carga, porque podemos decir, que ellas están todo el día metidas en su casa, cierto, están con sus hijos, y al llegar a un curso, las alumnas como que se liberan y conocen otra realidad y empiezan a compartir y se afianzan bastante en el grupo”

(OTEC, Región del Bío Bío)

El poco conocimiento de las mujeres del PMJH no es un tema menor. Justamente gran parte del trabajo del programa está centrado en generar y fortalecer la identidad de estas mujeres en cuanto mujeres trabajadoras. La identidad de trabajadoras y el empoderamiento se reconoce como un aspecto fundamental para que las mujeres puedan insertarse y mantenerse de manera exitosa en el mercado laboral. Por lo tanto, el hecho de que los OTEC no reconozcan esto no sólo es negativo porque no conocen a las personas a las que dirigen sus cursos, sino que incluso puede llegar a ser perjudicial para los objetivos del Programa.

“Falta, independiente de si el año pasado haya estado más o menos y este año mejor, creo que falta conocimiento del tema, mucho. ‘Mamitas’ no les pueden decir mamitas o ‘ustedes, dueñas de casas’, no les pueden decir así porque aparte de eso son miles de cosas más. Yo creo que el vocabulario y comportamiento que uno a largo del programa ha tratado de modificar, de repente llegan estos cursos y la gente en realidad es poco idónea. Es que tal vez no saben con que tipo de personas van a trabajar”.

(Focus Equipos Comunales Región del Bío-Bío)

Esta situación en algunos casos ha tratado de mejorarse por medio de una pequeña inducción por parte del SERNAM a los organismos técnicos que se adjudican los cursos para el PMJH.

“Con SENCE es con los que tenemos más reuniones y definimos que a medida que fueran saliendo los cursos ellos tienen una reunión con los organismos técnicos donde también asistimos nosotros y les explicamos cuál es la población objetivo con la que ellos van a trabajar, qué significa ser jefa de hogar, por qué son jefas de hogar, entonces que entiendan como...que tengan una base de con qué mujeres van a trabajar...”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

Sin embargo, esta medida aún parece ser insuficiente, pues con una pequeña reunión en general los OTEC no logran aprehender ni los objetivos del Programa ni el grupo específico de mujeres con el que trabaja.

b) Aporte de los cursos de capacitación

Los relatos de las mujeres da cuenta que su participación en los cursos ha motivado su interés por emprender para buscar una alternativa independiente de generación de ingresos. Lo que se traduce en que ahora se conciben como pequeñas empresarias, valorando más su trabajo, e incluso en algunos casos agrupándose con otras mujeres para constituirse legalmente y darle mayor formalidad a su trabajo.

“Es que yo creo que esto es una herramienta pero el resto lo hacemos nosotras y uno tiene que salir a buscar el trabajo. Nosotras acá nos agrupamos y hoy día fui a buscar la personalidad jurídica de nuestra agrupación, pero eso lo hicimos nosotras como grupo, no nos hicieron los trámites y con esto nosotras podemos salir a trabajar”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

“Esa seguridad nos dio el programa, de pensar en grande. No hacer tortillas para esta cuadra. No, hacer cientos de tortillas para vender en todas partes. Buscar platitas para comprar hornos y ampliarse para hacer cosas. Ahora estoy haciendo mi casa, mi local abajo y mi pieza arriba. Y lo estoy haciendo todo higiénico”.

(Focus Mujeres Quillota)

Las mujeres adquieren mayor seguridad en lo que hacen y surge la necesidad de ampliarse, crear su propio negocio y perfeccionarse para seguir creciendo.

Tanto las mujeres con salida independiente como dependiente, una vez finalizados los cursos valoran positivamente los conocimientos adquiridos, señalando que son pertinentes a las áreas escogidas y que ahora cuentan con mayores y mejores herramientas para desenvolverse en el mundo laboral.

“Ahora tengo un respaldo, puedo trabajar en un computador, puedo escribir, puedo atender, otras cosas que a lo mejor antes no había encontrado, ahora esto es un respaldo”.

(Focus Mujeres Calera de Tango)

Se destaca además que en muchos casos son conocimientos prácticos, y que les ha servido para su vida cotidiana, donde han podido aplicar éstas competencias. Junto con ello, destacan la mejora en la autoestima una vez participado en el curso, las mujeres se sienten otras, se produce un cambio en su actitud y en la de su familia hacia ellas. Así, sienten su apoyo y compañía durante este proceso, además de considerar que la percepción hacia ellas ha cambiado: ya no son vistas únicamente como las encargadas de realizar las labores domésticas del hogar, sino que se sienten más valoradas como mujeres.

“Yo encuentro que la gente igual, bueno a la gran mayoría le ha servido muchísimo el curso porque una que le sube la autoestima a la gente que está como muy baja, te ayuda como... como a ver, como a indicar porque a mí siempre me gustó lo que era cocina entonces lo encontré genial... o sea me cayó como se dice anillo al dedo porque me encanta”

(Focus Mujeres Colina)

“De que uno sale de la casa, y llega con cuadernos, con lápices, y sentarse en ese momento de que uno tiene libre para aprovechar hacer las tareas, porque yo tuve que hacer tareas, informes papelógrafos, hacer una disertación, todo tenía que prepararlo, y le pedí ayuda a mi esposo. Me puedes ayudar acá a escribir, a ponerle el título que tienes buena letra, a subrayar, y el se encargó a buscar información, que era lo que más me complicaba a mí. Tengo tareas por ulcera por presión, ah ya, yo te busco. Entonces a la vez también estudiaba y era todo un conjunto. Todos andaban pendiente, y que nota te sacaste, y eso es rico de ver que ya no están pendiente de que la mamá tiene que planchar, lavar, que cocinar”.

(Focus Mujeres San Miguel)

Las mujeres también abogan por una mayor diversidad en cuanto a los cursos de capacitación. Señalan, por ejemplo, la necesidad de contar con cursos asociados tradicionalmente a los hombres, pero que perfectamente podrían ser realizados por

ellas; tanto como para mejorar su desempeño laboral, como para aumentar su autonomía en el manejo del hogar.

“A veces podrían haber cursos que generalmente los consideran para hombres, pero que ahora hay personas que están haciendo esos cursos. Muchas veces la ayuda, de una que vive sola, para arreglar las llaves, para la cuestión de electricidad, de mecánica, a uno las ayudaría”.

(Focus Mujeres San Felipe)

“Hay muchas carreras que se podrían estar en esto, que sería gasfitería electricidad, mecánica, que son carreras de hombres”.

(Focus Mujeres San Felipe)

3.3.4. Evaluación general de los cursos de capacitación gestionados por el Programa de Becas SENCE

a) Evaluación de los cursos de capacitación

Las mujeres evalúan positivamente los cursos de capacitación brindados por el programa. A nivel general, las mujeres están conformes con el aporte de los cursos realizados. A pesar de detallar situaciones problemáticas o que dificultaron su permanencia en el programa, destacan que la experiencia en sí fue muy beneficiosa.

Así, señalan que los conocimientos aprendidos efectivamente tuvieron un impacto y fueron relevantes para ellas, en la mayoría de los casos.

“Lo que aprendimos nos sirvió”. (Focus Mujeres Colina)

A las mujeres participantes en los *focus groups* se les solicitó poner una calificación a los cursos de capacitación realizados. La mayoría de las mujeres los evalúa con nota 7, y algunos casos con nota 5, por las falencias encontradas en la implementación y desarrollo de los cursos (fundamentalmente relacionados con la falta de práctica o con problemas de infraestructura). En síntesis, la nota promedio que le otorgan a los cursos es un 6,6. Si bien esta es solamente una aproximación, el

alto puntaje obtenido da cuenta de la importancia que las mujeres atribuyen a los cursos de capacitación.

Las mujeres señalan como positivo la entrega de subsidio para la locomoción, la entrega de los implementos para poder continuar con el trabajo desarrollado en los cursos, luego de forma independiente, además de la atención recibida en algunos lugares.

“Algunas chiquillas les compraron máquina de coser. Eran 150 mil pesos y uno pedía lo que necesitaba. Para mi está bien el monto y fue lo que yo esperaba, y me reafirmó todo y me da las herramientas para trabajar en la casa, así que bien, un 7 el programa, no le quito ni le agrego nada”.

(Focus Mujeres San Miguel)

“Yo realmente no podría ponerle mala nota. Porque en cuanto implementos, nos fueron entregados no un libro, pero si las fotocopias con todo lo que necesitábamos para entenderlo. El lápiz, si necesitábamos hojas las teníamos y se nos daba a media mañana una colación o break como se quiera llamar, pero cafecito, té, jugo, galletitas, y nunca faltó, y pienso que si nos hubieran dado una galleta solamente yo pienso que es algo muy valioso. Porque mucha gente no alcanzaba ni a tomar desayuno en sus casas, y era solo la galleta que iba a recibir, entonces yo agradezco. Y lo otro que me dieron a mí, cuando me llamaron y me dieron dinero. Era el dinero de la locomoción”.

(Focus Mujeres San Miguel)

En cuanto a los aspectos negativos, se destaca la falta de prácticas laborales en algunos talleres, y la entrega del certificado que deje constancia de la participación en estos cursos. Por otra parte, las mujeres están interesadas en que se amplíe la oferta de cursos, señalando otras áreas de interés en las cuales les gustaría capacitarse, además de un mayor control fiscalizador respecto a los OTEC que realizan los cursos.

“Para mi el programa un 7, pero en gestión de los talleres que hicimos un 5. Lo que nosotros queremos es mayor control y fiscalización, y más capacitación”.

(Focus Mujeres San Felipe)

“En lo negativo, Nosotros tuvimos el problema que no nos entregaron el certificado. Nos faltó práctica y nuestra graduación, que todavía nos falta el certificado. Ojalá que hubieran capacitaciones de cursos importantes”.

(Focus Mujeres San Miguel)

b) Sugerencias en relación a los cursos de capacitación

La principal sugerencia que plantean las mujeres es ampliar la oferta de los cursos, pero orientada hacia fortalecer las posibilidades de contar con capacitaciones que entreguen continuidad y perfeccionamiento. Su solicitud es tener cursos de un nivel más avanzado en las mismas temáticas o parecidas, a fin de profundizar en los contenidos y perfeccionarse. En este sentido, perciben que mientras más se perfeccionen en una determinada área, mayores serán sus posibilidades de incorporarse de manera exitosa en el mercado laboral.

“Pero igual fue rico, me gustaría que viniera algo más profundo para que esto nos abriera las puertas a todas las que somos jefas de hogar. Que nos ayuden a encontrar trabajo, no que nos regalen las cosas, sino que nos ayuden a abrir puertas!”

(Focus Mujeres Concepción)

“Sabe lo que debería existir sí, son cursos de nivel avanzado de Computación pero que fueran más largos, más, más intensos, pero que fueran buenos porque a uno le quede eso, porque a nosotros los viejos nos cuesta más que los jóvenes”

(Focus Mujeres Colina)

En la línea de salida independiente, las principales sugerencias que realizan las participantes dicen relación con la necesidad de mejorar sus oportunidades para mostrar y comercializar su trabajo. Solicitan la posibilidad de obtener puestos en las ferias municipales y en ferias navideñas y de verano. También solicitan mayores oportunidades para acceder a programas de ayuda a los microemprendimientos, pues los que ofrece FOSIS y SERCOTEC no siempre les sirven por su perfilamiento.

En esta misma línea, se destaca la necesidad de generar acciones que promuevan y fortalezcan la asociatividad y la generación de redes entre las mujeres

que egresan del programa, tanto para conseguir empleos como para desarrollar iniciativas colectivas de microemprendimiento.

“Eso es lo otro que necesitamos: que se hicieran contactos entre nosotras para establecer redes. Yo en San Pedro puedo hacer cosas que te servirían a ti y tú en Hualpén cosas que me ayuden a mi. Que hubiera un listado de las personas que hicieron estos cursos y que lo manejáramos nosotras y nos busquemos y ubiquemos entre nosotras para ayudarnos”.

(Focus Mujeres Concepción)

Cabe señalar que en algunas comunas ya se ha avanzado en esta línea, creándose asociaciones de mujeres artesanas, o ganando proyectos para desarrollar negocios colectivos. Sin embargo se señala que es importante fortalecer y profundizar este aspecto.

3.4 Análisis de resultados

A través del análisis de los datos obtenidos en el trabajo en terreno es posible identificar algunos temas que aparecen como especialmente relevantes para evaluar el cumplimiento de objetivos y desempeño del Programa de Becas de Capacitación para mujeres del PMJH, los cuales se presentan a continuación:

- Falencias existentes en el proceso de selección de los OTEC encargados de la dictar los cursos de capacitación, así como de su evaluación. En la selección de los OTEC son dos los problemas que recurrentemente se han manifestado. Por un lado los problemas al momento de traducir en oferta formativa los requerimientos de capacitación identificados en los territorios. Una de las razones de este problema pareciera venir dado por la ausencia de una coordinación real entre el actor encargado de identificar requerimientos, los equipos comunales, y el actor encargado de la gestión de los cursos, SENCE. En la medida en que la relación entre ambos actores se encuentra mediada por el SERNAM se dificulta la comunicación.

Por otro lado la ausencia y aplicación de criterios selectivos que permitan asegurar que los OTEC encargados de realizar los cursos cuentan con

capacidades internas para trabajar con los grupos participantes del programa. Los datos obtenidos en los *focus groups* y entrevistas dan cuenta, por ejemplo, que entre la mayoría de los OTEC no existen capacidades para la incorporación de la perspectiva de género tanto en la propia dictación del curso, como en la gestión del proceso. Lo que puede llevar a generar una situación contradictoria con las mujeres en su primera etapa de habilitación laboral, en la cual se trabaja con la identidad de las mujeres en tanto trabajadoras y con la promoción de derechos, logrando sacarlas de su rol único de madres-dueñas de casa, para mostrarles la posibilidad de desarrollar roles múltiples.

- Con respecto a las falencias en la evaluación de los OTEC también es posible destacar dos problemas básicos. El primero vendría dado por la carencia de personal y recursos para poder cumplir con una cobertura mínima en la supervisión y fiscalización de los OTEC. En ausencia de esta posibilidad entre las entidades de capacitación se asienta la percepción de que existen pocas posibilidades de ser supervisadas y, por tanto, es posible obviar algunas de las exigencias planteadas por el programa. Esta percepción se fortalece en la medida que pareciera no existir mecanismos eficaces de transmisión horizontal que impida que los OTEC con un débil desempeño en uno de los territorios vuelvan a reproducirlo en otro. La segunda debilidad detectada con respecto a la evaluación del desempeño de los OTEC pareciera venir dada por las debilidades en la coordinación entre los diferentes actores institucionales involucrados en el programa. De los relatos de los protagonistas pudo detectarse que existen problemas para identificar y asignar los roles supervisores entre equipos comunales, el SERNAM y el SENCE.

“Con el SERNAM, con ellos nos relacionamos, ellos nos contactan con los OTEC y ahí nos contactamos directamente. La vez que yo quise contactarme con el SENCE directamente es puro rebote. Estuve casi un mes tratando de contactarme con alguien”.

(Focus Equipos Comunales RM)

En esta línea, sería interesante indagar de qué manera podrían coordinarse SENCE y los equipos comunales, a fin de que los equipos comunales, sin atribuirse la labor de supervisión que corresponde a SENCE, pudieran transformarse en aliados estratégicos que informaran y

retroalimentaran a SENCE en relación a la ejecución de los cursos y el desempeño de los OTEC. Para esto habría que generar mecanismos e instrumentos de comunicación y coordinación.

- Asimismo, también parecieran relevarse falta de acuerdo con respecto a aquellos aspectos prioritarios que deben ser supervisados y fiscalizados. Si bien se reconoce que en los niveles nacional y regional existe un buen flujo de información entre el SENCE y el SERNAM, también se detecta que hay un quiebre en este flujo al bajar desde el nivel regional al comunal. Es habitual en el discurso de los/as miembros/as de los equipos comunales el que digan que no conocen los aspectos con los que los OTEC se han comprometido.

“El problema es que luego el SENCE no le informa al SERNAM y nosotros tampoco recibimos la información de qué es lo que compraron. Recién nos enteramos en las conversaciones con la OTEC, ahí empieza el tira y afloja, de negociar cosas. El problema pasa principalmente con lo que compra el SENCE. Compran lo que quieren y les da lo mismo”.

(Focus Equipos Comunales RM)

Teniendo en cuenta que existe un acuerdo operativo entre SENCE y los OTEC que se adjudican cursos, y que este acuerdo debe ser conocido por SERNAM, el desafío está en asegurar que el contenido de dicho acuerdo sea conocido por los equipos comunales, a fin de asegurar que los OTEC cumplan con los compromisos asumidos, y que en el caso de que ello no ocurriese esta situación sea informada a SENCE.

- Otro aspecto relevante tiene que ver con la adecuación de la oferta formativa con los requerimientos de capacitación planteados por el programa. La información obtenida por el estudio parecieran dar cuenta de un amplio consenso sobre la idoneidad entre requerimientos y temáticas abordadas en los cursos. La puesta en marcha del catálogo de cursos pareciera haber facilitado esta adecuación, aunque con ciertos costos derivados de que algunos proveedores quedaron fuera en este primer año de implementación. Sin embargo, pareciera que no debieran existir grandes problemas para realizar los ajustes oportunos en las próximas versiones del catálogo. Mayores desafíos supone adecuar el diseño

instruccional y la gestión de los cursos a lo que son los objetivos del programa y condicionantes de sus participantes.

En esta línea un aspecto central es la generación de prácticas laborales que se ajusten a las especificidades de las mujeres del PMJH. A este respecto sería interesante sistematizar experiencias interesantes y exitosas respecto a la gestión de prácticas laborales. Algunas experiencias destacables son por ejemplo la de un curso de higiene y manipulación de alimentos realizado en la comuna de Hijuelas, en la cual se permitió que las mujeres realizaran sus prácticas en sus mismos lugares de trabajo, ya que muchas de ellas trabajaban en negocios del sector, y también se gestionaron prácticas a nivel comunal en casinos de colegios y jardines infantiles.

También hay casos, como el de uno de los OTEC entrevistados en la región del Bío-Bío, en que los OTEC han gestionado con sus propios proveedores cupos de prácticas para las mujeres en sistemas de turnos.

Otro aspecto que podría ayudar en la realización de las prácticas, es que éstas sean consideradas como parte de los cursos de capacitación y no como algo aparte, a fin de que pueda considerarse durante su desarrollo el cuidado infantil y los bonos de locomoción. Pues si bien esto generaría un encarecimiento de los cursos también sería un enorme facilitador para la realización de las prácticas, y por ende para el cumplimiento de los objetivos del programa.

- Otro tema a destacar es la ausencia o falta de adecuación de los requerimientos planteados en torno al proceso de capacitación para poder asegurar la participación y permanencia de las participantes. Lo principal de este requerimiento tiene que ver con el cuidado infantil, el cuál asume en este caso una importancia trascendental. A diferencia de otros programas de capacitación, donde problemáticas como la infraestructura o la localización son más fácilmente obviadas, en el caso del PMJH unas exigencias mínimas para asegurar el cumplimiento del servicio de cuidado infantil son tan exigibles como la propia pertinencia y calidad de los cursos de capacitación.

- Es importante considerar, por último, que el Programa de Becas para mujeres del PMJH se diferencia de los otros programas gestionados por SENCE por el hecho de ser intracomunal, situación que presenta a dicha situación los siguientes desafíos:
 - i) La necesidad de vincularse con actores municipales a fin de generar la coordinación necesaria para la compra y ejecución de los cursos. Esta vinculación debe darse fundamentalmente con los equipos comunales del programa. Hasta el momento, esta relación ha estado mediada por SERNAM, sin embargo, es necesario iniciar una vinculación directa entre los equipos y SENCE, pues como ya se ha señalado, a comienzos del año 2010 SERNAM dejará de coordinar el programa.
 - ii) La necesidad de indagar, en conjunto con SERNAM y los equipos comunales, en la coordinación intercomunal para la compra y dictación de cursos. El hecho de que cada comuna pueda acceder

a un número muy limitado de cursos hace que, por un lado muchas mujeres se capaciten en temas que no son sus primeras preferencias, y además que en una misma comuna existan muchas mujeres capacitadas en un mismo oficio, lo que puede provocar una saturación en el mercado laboral. Para resguardar ambos aspectos, podría ser interesante intentar una coordinación intercomunal (entre comunas vecinas por ejemplo), que permita que mujeres de una comuna tomen cursos de capacitación en otras comunas, de modo de diversificar la oferta que se le entrega a las mujeres y de evitar la sobrerrepresentación de determinados oficios en una misma localidad.

Encuentro de mujeres del PMJH, Región Metropolitana

El pasado 4 de diciembre del 2008 se realizó en el Canelo de Nos, San Bernardo, un encuentro regional del PMJH con el propósito de evaluar el programa por parte de las mujeres de 39 comunas de la Región Metropolitana. A la convocatoria acudieron alrededor de 400 mujeres participantes del PMJH, además del equipo regional del SERNAM a cargo del Programa y los equipos comunales

Algunos de los resultados más destacados de esta evaluación colectiva fueron:

Fiscalización a los municipios. Se observa que la implementación del Programa en algunos municipios es muy deficiente debido a la falta de compromiso de las autoridades, es por ello que se propone que exista una fiscalización por parte de SERNAM respecto a como se esta implementando el PMJH en cada comuna.

Cursos muy básicos y/o de mala calidad. Se señala que en algunas ocasiones los contenidos vistos en las capacitaciones son demasiado básicos, de modo que no significan un real aporte para las mujeres del programa. También se indica que es importante preocuparse de la calidad de los/as relatores/as, ya que ha habido casos en que estos/as son de muy mala calidad.

Práctica Profesional. Hay cursos en los cuales, por su naturaleza, la práctica es imprescindible, es el caso, por ejemplo, de los cursos de secretariado, ya que cuando se va a buscar trabajo como secretaria piden haber realizado práctica. Se propone que para lograr tener prácticas pagadas se generen acuerdos con empresas a nivel comunal y a nivel de SERNAM.

Más Personal para el PMJH en las comunas. Existe la percepción general de que los/as profesionales que trabajan en el PMJH en los municipios y en SERNAM son muy pocos/as y que están sobrepasados por la gran cantidad de labores que tienen bajo su responsabilidad. Es por ello que se sugiere la contratación de más profesionales para el Programa tanto para la coordinación desde SERNAM como para la implementación en las comunas.

Fortalecer la comunicación y la difusión del PMJH. Se propone la creación de una revista del Programa, una Página Web (donde podría estar la Bolsa de Trabajo), y mayor difusión en radio y TV. Se señala que en muchos lugares las mujeres se enteran del Programa por el boca a boca, pero que es importante asegurarse se que todas las mujeres estén informadas de la existencia del PMJH.

Cuidado Infantil. Pese a que existen convenios con JUNJI e Integra, se señala que en general las mujeres del PMJH no acceden al cuidado infantil ofrecido por estas instituciones en Salas Cunas y Jardines Infantiles. Al parecer, esta situación se debe en gran medida a que las postulaciones a estas instituciones son en octubre y noviembre y las mujeres ingresan al OMJH en marzo, de modo que cuando van a inscribir a sus hijos/as los cupos ya están llenos y quedan en lista de espera.

Capítulo n.4

Coordinación y participación intersectorial y territorial en el Programa

En este capítulo se da cuenta de aquellos aspectos asociados a la coordinación intersectorial y territorial del Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar. Del análisis del relacionamiento entre los diferentes organismos e instituciones que participan del PMJH, se pretende fundamentar orientaciones que permitan pensar y generar estrategias tendientes a mejorar la coordinación intersectorial y territorial y de volver más efectivas y expeditas las formas de comunicación y vinculación.

4.1. Antecedentes

4.1.1. Algunas consideraciones acerca de la coordinación intersectorial

La literatura identifica como elementos claves en el contexto de la actual gestión pública: a) coordinación de los equipos; b) procesos de seguimiento y evaluación; c) redes (interinstitucionales); y d) flujos de información/comunicación (Oliás de Lima, 2001). Estos elementos van acordes a los nuevos requerimientos de la gestión en el siglo XXI y que se relaciona con lo que algunos autores han llamado “sociedad del conocimiento” o “sociedad de la información”.

La coordinación en la gestión apunta a cómo se organiza el actuar de los involucrados o un equipo en un determinado proyecto y el uso de los recursos disponibles. La coordinación puede ser vertical u horizontal. La coordinación vertical alude a pautas de relacionamiento jerarquizadas que siguen una cadena de mando. También alude a la comunicación que se da entre los diferentes niveles jerárquicos en la gestión. La coordinación horizontal se refiere a las relaciones “planas” en grupos de trabajo, en donde se habla de liderazgos relacionales antes que de autoridad o mando. También se refiere a un tipo de relacionamiento “lateral”, entre unidades de un mismo programa u organización, mediada por la interdependencia funcional o la compatibilidad de objetivos (Cf. Friedmann, 2004).

La red en el sector público se asocia a una forma de implementar programas sociales en donde convergen múltiples actores o instituciones para lograr los objetivos de dicho programa (Sulbrandt, Lira, e Ibarra, 2001). Obedece a un esfuerzo por establecer sinergias entre instituciones que maximicen el uso de los recursos con relación a los efectos buscados y cuya evaluación considera aspectos tales como: grados de coordinación, flujos de información/comunicación y formalidad de los compromisos.

La información y comunicación son elementos transversales a la gestión de proyectos y programas sociales. Una información útil debe ser confiable y oportuna. Esto es fundamental en la etapa de diseño, implementación, ejecución y evaluación de cualquier programa social (Cohen y Franco, 1992). No obstante, generar información útil no es suficiente para una buena gestión si es que no existen canales de comunicación para hacer fluir dicha información entre el equipo del programa. El análisis de la comunicación entre unidades de un programa debe considerar la dimensión horizontal (entre posiciones iguales) y/o vertical (rangos diferentes) (Ídem.).

En este contexto, el análisis del diseño, implementación y ejecución del Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar considerará, respecto de la coordinación: flujo de información, coordinación interna entre niveles jerárquicos y relación entre los

distintos ministerios y servicios participantes del Programa. En cuanto a la evaluación, se focalizará en identificar las condiciones en las cuales se desarrollan estas actividades, la información disponible y los recursos y procesos implementados para ello. Respecto de las redes interinstitucionales, el objetivo será identificar qué sectores y servicios se han relacionado a él en la implementación y funcionamiento del programa, cuál es el potencial de relacionamiento del programa y valor del relacionamiento para el programa.

4.1.1. El modelo de intervención del PMJH

El Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar es un modelo de intervención intersectorial y multinivel. Dentro del enfoque del programa, el SERNAM opera como coordinador intersectorial con otras instituciones públicas, siendo ejecutado a nivel municipal pasando antes por una coordinación intermedia a nivel regional. El PMJH es un modelo de intervención, por tanto, intersectorial y descentralizado.

Por otro lado, el Programa Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar está centrado en la Promoción y en la Participación y no en el asistencialismo, por lo que el enfoque de derechos y de participación ciudadana están fuertemente presentes, aunque no exentos de problemas.

Finalmente, el PMJH es un Programa focalizado territorial y socialmente. Territorial dado que la participación de las mujeres se da a nivel municipal y no todos los municipios cuentan con el Programa, y social por está pensado para un sector específico de la población de mujeres: mujeres trabajadoras jefas de hogar, es decir, mujeres trabajadoras que sean el principal sustento económico de sus hogares o núcleos, y que además pertenezcan al segundo o tercer quintil de la población.

4.2. Presentación de Resultados

4.2.1. Acerca del Modelo de intervención del PMJH

a) Intersectorialidad

En el Programa prima una mirada integral respecto de lo que se entiende por empleabilidad y condiciones laborales. De acuerdo con esto, se asume que para mejorar las posibilidades de una mujer de insertarse y mantenerse en el mercado laboral no basta con capacitarla en un determinado oficio, sino que además intervienen factores tales como la salud, la personalidad, las condiciones emocionales, etc.

“Este Programa tiene unos componentes que están directamente ligados con el mejoramiento de la empleabilidad, como es la capacitación, la nivelación de estudios, la alfabetización digital, los apoyos al fortalecimiento y creación de negocios...eh...así como recoge las necesidades que tiene la mujer jefa de hogar en relación al cuidado infantil, a la atención en salud, porque una persona que no tiene su salud mental en orden, no ve bien, o tiene su dentadura en mal estado, va a tener dificultades para mantenerse en el mercado laboral..”

(SERNAM, Nacional)

“Aparte del componente de capacitación y de habilitación laboral están los componentes asociados que encontramos que son fundamentales también para mejorar la empleabilidad de las mujeres, como lo es la nivelación de estudios (...) y los apoyos complementarios que son en el área de salud, de cuidado infantil, donde por un tema de imagen el tema de salud dental es súper necesario, si a una mujer le falta alguna pieza dental es complejo que le den algún trabajo, también esta la red de apoyo de cuidado infantil de JUNJI e Integra o de una jornada alterna, donde los niños y niñas de 6 a 12 años están por un período más largo dentro de las escuelas para que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones o las que estén trabajando puedan trabajar un poco más tranquilas”.

(SERNAM, Región de Valparaíso)

El PMJH cuenta con una serie de componentes y servicios asociados, los cuales buscan abordar de manera integral las necesidades de las mujeres participantes del Programa. Y para poder ejecutar estos componentes y servicios es que SERNAM ha realizado una serie de convenios con distintas instituciones.

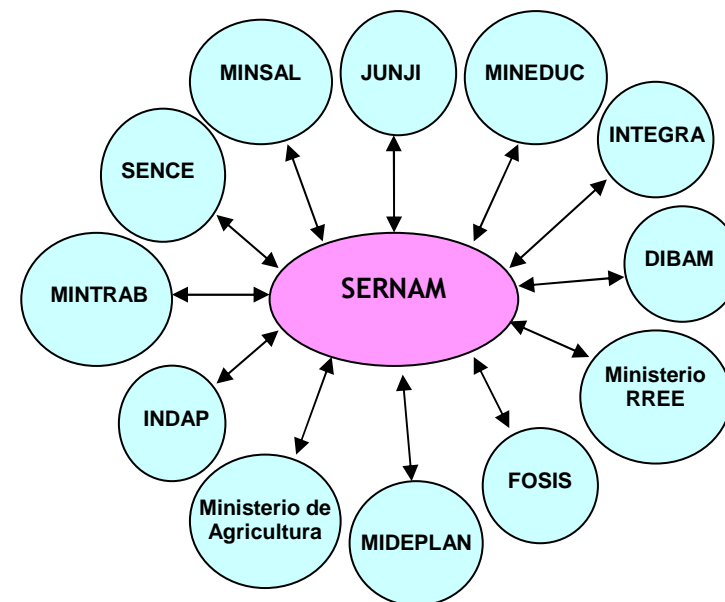
“Hay convenios firmados a nivel nacional de coordinación intersectorial. El Programa lo coordina SERNAM, lo ejecutan los municipios, pero trasciende una coordinación intersectorial con distintos servicios, o sea nosotros somos como la cara visible como Servicio Nacional de la Mujer, entregamos los recursos frescos para que el Programa se pueda instalar en el municipio, pero los servicios asociados es una coordinación con los servicios, con los ministerios que están asociados al Programa (...) Todos los convenios que se firman implican dar atención preferencial para las mujeres jefas de hogar del Programa Mujeres Jefas de Hogar del SERNAM”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

En el nivel nacional, SERNAM ha realizado los siguientes convenios de intersectorialidad:

- Convenio Intersectorial Cuatrianual con seis Ministerios u siete Servicios, a saber: Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Planificación, y los servicios PROCHILE, SENCE, INDAP, DIBAM, FOSIS, JUNJI e INTEGRA.
- Convenios Sectoriales Específicos anuales con el Ministerio de Salud, la DIBAM, SENCE y JUNJI, a fin de garantizar el acceso de las mujeres del PMJH a la oferta de atención e instrumentos de dichos organismos.

Figura n 3. Red Intersectorial del PMJH



El objetivo del trabajo intersectorial para el SERNAM no es sólo que los ministerios y servicios involucrados aporten con cupos para que las mujeres participantes del programa accedan a una serie de bienes y/o servicios. También se busca que por parte de las instituciones se tome conciencia de la necesidad de diseñar y ejecutar políticas que sean capaces de incorporar a las mujeres trabajadoras jefas de hogar.

“Es intersectorial en la medida en que el SERNAM coordina a las distintas instituciones que convergen y que están vinculadas, y que tiene que ver con la oferta del Programa, a objeto de que esas instituciones del Estado incorporen no tan sólo el tema de los cupos, sino que incorporen las necesidades en sus políticas, de las jefas de hogar”

(SERNAM, Nacional)

Ahora bien, con respecto a la coordinación, es importante señalar que el rol articulador que juega SERNAM en el PMJH es sólo temporal, pues el diseño contempla que luego de unos años SERNAM se retire y que la responsabilidad del programa quede en manos de los municipios. De este modo, el modelo graficado en la figura n 3 debería transformarse, quedando en el centro el municipio, quien estará a cargo de la gestión, coordinación y ejecución del Programa.

b) Enfoque promocional y participativo

El Programa Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar busca romper con la lógica de las políticas asistencialistas e intenta poner el énfasis en la participación social, en la promoción y en el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas. Este espíritu se refleja en el trabajo que se realiza con las mujeres participantes en términos de empoderamiento, identidad, conocimiento de sus derechos como mujer y trabajadora, etc. Lo que se refleja, por ejemplo, en el hecho de que las mujeres tengan la posibilidad de evaluar el programa año a año.

“Lo que se pretende entonces es que ellas también sean un actor más dentro de este conjunto de instituciones, que puedan opinar y que puedan decir si los servicios que ellas están recibiendo son pertinentes, son oportunos, son eficientes, son de calidad, responden a sus necesidades, tanto de ella como del entorno, y que ellas puedan hacer control social el día de mañana, de que la municipalidad, dado que este es un programa intersectorial pero de ejecución municipal, implemente el Programa como corresponde”

(SERNAM, Nacional)

No obstante, esto no significa que a través del estudio no se hayan identificado algunos rasgos de asistencialismo en la relación que se establece entre las mujeres y sus coordinadoras o encargadas laborales de la comuna, relación en la que a menudo existen ciertos atisbos de dependencia y/o paternalismo.

“Si bien tenemos un enfoque promocional es como casi inevitable caer en el asistencialismo, y se nota con las mujeres, o sea nuestras coordinadoras son como casi mamá de ellas...nosotros tratamos de cambiar eso, yo creo que ese es un gran tema, débil, que estamos con el discurso del programa promocional, pero en la realidad se genera igual dependencia y sigue siendo asistencialista”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

Existe un riesgo evidente, tal y como se plantea en la cita, que la generación de lazos afectivos y emocionales entre las mujeres y las profesionales que trabajan directamente con ellas puede devenir en situaciones de dependencia que condicionen el logro de empoderamiento y autonomía que se busca con la participación en el PMJH.

c) Descentralización

El hecho de que la ejecución del PMJH se encuentre transferida al nivel municipal tiene como propósito que el programa se encuentre plenamente inserto en la realidad municipal en el mediano plazo de forma autónoma, siendo una herramienta para el desarrollo territorial endógeno.

“Es descentralizado porque lo que se pretende es que la región y la comuna lo piense, o sea que le incorpore esas necesidades más específicas, porque entendemos que Chile es un país largo y por tanto diverso, tiene distintas realidades...a este diseño que propone el SERNAM le falta esa mirada más específica, y nosotros esperamos que en este proceso, tanto las regiones como los municipios vayan incorporando esa especificidad en el modelo de intervención”

(SERNAM, Nacional)

En otras palabras, se espera que cada municipio que participa del Programa sea capaz de, por un lado incorporar las especificidades del territorio a fin de que los servicios y bienes entregados a las mujeres resulten pertinentes para su realidad y sus necesidades, y por otro, que poco a poco se vaya involucrando y comprometiendo con el PMJH a fin de que en el mediano plazo se transforme en el principal responsable en términos de su coordinación y ejecución.

4.2.2. Hallazgos principales en relación a la coordinación intersectorial

A continuación se profundizará en la coordinación intersectorial con los distintos sectores, a fin de dar cuenta de los principales resultados obtenidos a través de la información cualitativa.

a) Salud

En el caso del convenio con el Ministerio de Salud, al igual que los convenios con los otros sectores, este se hace a nivel nacional. Luego, el ministerio distribuye los recursos entre los distintos Servicios de Salud y estos a su vez firman convenios con los Municipios.

“El convenio se firma a nivel ministerial, y el Ministerio baja los recursos del Programa específico de atención dental que tuvimos este año, bajó los recursos a cada servicio de salud (...) y los servicios de salud ellos firman convenios con los municipios y hacen traspasos a los municipios, entonces el tipo de atención va a depender de qué tipo de consultorio o hospital tenga el municipio (...) El municipio decide como gestiona la atención, porque no se le entrega sólo los recursos del Programa Jefas de Hogar, sino que es un paquete completo donde van cupos específicos para jefas de hogar, entonces tienen que firmar el convenio completo para toda la comuna”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

Si bien el hecho de que la gestión final sea la del municipio por un lado cumple con el objetivo de descentralizar la entrega de los servicios del Programa, por otro lado hace que las experiencias entre una comuna y otra sean muy distintas, pues va a depender de la cómo el municipio gestione la atención. En este sentido un caso complejo es el que se da en las comunas que no cuentan con hospitales o servicios de salud propios, pues mientras algunas han resuelto esta situación comprando las atenciones en el sector privado otras aún no las entregan o bien las mujeres han tenido que ir a consultorios rurales o muy alejados a recibir atención.

“A nosotros se nos dijo que iba a bajar la plata para oftalmología y dental y hasta la fecha sólo ha bajado para dental. A mi mandaron desde el SERNAM a preguntar si habían oftalmólogos en los consultorios y no hay, entonces nos quedamos sin ese servicio”.

(Focus Equipos Comunales RM)

Frente a estas situaciones, sería conveniente que SERNAM generara “protocolos” para estos casos, a fin de existan procedimientos establecidos e institucionalizados que permitan asegurar que, independientemente de que los municipios cuenten o no con infraestructura en salud y/o con profesionales especialistas, las mujeres reciban la atención de manera oportuna y eficiente.

b) Cuidado infantil

Con respecto al cuidado infantil, la principal complicación que existe es el desfase entre los calendarios de la JUNJI y del PMJH. Mientras JUNJI cierra su proceso de inscripción y matrícula en diciembre, el PMJH está inscribiendo a las mujeres entre enero y marzo, lo que hace que al momento de tener los listados de mujeres y las necesidades de cuidado infantil los cupos de JUNJI ya estén cubiertos.

“Es un problema de fechas, porque JUNJI e Integra comienzan el período de inscripción octubre, noviembre, hasta diciembre, pero nosotros empezamos a trabajar en enero incluso sin saber qué mujeres vamos a tener en marzo o abril, que es el período de inscripción nuestra, entonces en el momento que tenemos las mujeres, cuando ellas se van a inscribir, ya están las matrículas cerradas, o sea no cerradas, sino que ya están los cupos definidos, los cupos tomados, entonces, qué pasa ahí, tomamos una prioridad dentro de la lista de espera (...) Pero eso nos pasa en general con todos los beneficios del Programa, tenemos un desfase de ejecución de los otros Programas con el nuestro”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

Es importante señalar que este cuidado infantil no refiere al que se entrega durante los cursos de capacitación, el cual está cubierto en la mayoría de los cursos, sino que refiere a cupos preferenciales para los/as hijos/as de las mujeres del PMJH en los jardines de JUNJI e INTEGRA a fin de que el cuidado infantil este cubierto en todas las etapas del programa, a fin de que las mujeres puedan asistir a todas las actividades, así como también trabajar y/o buscar trabajo sin la preocupación de no tener con quién dejar a sus niños/as.

Además de los problemas de tiempos y calendarizaciones existentes entre los organismos que ofrecen servicios de cuidado infantil y el PMJH, otro problema recurrente es el cuidado de los niños y niñas que ya ingresaron al colegio, y que por tanto no son cubiertos por la oferta de JUNJI e Integra.

“¿Qué pasa con los niños de 12 a 15 y 16 años que están en la edad peak para agarrar vicios? Y si nosotros estamos como cinco o seis horas fuera de la casa. Son lolos, no los podemos dejar solos. Esa es una inquietud que tengo”.

(Focus Mujeres San Felipe)

Si bien ya se está trabajando en experiencias piloto para establecer jornadas alternas para niños/as de 6 a 12 años en algunos establecimientos educacionales, parece necesario catastrar las necesidades de cuidado para niños/as en etapa escolar y aumentar el número de establecimientos con jornada alterna a fin de lograr cubrir toda la demanda detectada.

“También está la red de apoyo de cuidado infantil de JUNJI e Integra o de una jornada alterna donde los niños y niñas están de 6 a 12 años, está en un período más largo dentro de las escuelas para que las mujeres puedan asistir a las capacitaciones o las que están trabajando puedan trabajar un poco más tranquilas... Las jornadas alternas, bueno se implementó, se hizo un programa piloto este año en tres comunas en la región de Valparaíso, se hizo en Viña, Valparaíso y en la Provincia de San Antonio, en San Antonio, El Tabo y Cartagena... donde los niños y niñas están clase hasta las tres y media, cuatro de la tarde, y esta jornada alterna es de las cuatro a las seis de la tarde, donde tienen reforzamiento escolar y también un área como deportiva”

(SERNAM Valparaíso)

c) Cursos de Capacitación

Tal como se ha señalado, el convenio entre el SERNAM y el SENCE establece que este último entregará a las mujeres del PMJH un total de 15.000 becas de capacitación, divididas en capacitación en oficios, becas MYPE, becas individuales y becas OTIC.

Para coordinar la entrega de esta oferta de capacitación existe una coordinación entre el SENCE y el SERNAM que se da tanto a nivel nacional como regional. A nivel nacional se genera el convenio entre ambas instituciones y se definen las líneas de acción, las que luego serán socializadas con los/as encargados/as regionales del PMJH tanto del SENCE como del SERNAM.

Durante el año 2008, el principal problema que se presentó en la coordinación entre el SENCE y el SERNAM respecto a las becas de capacitación, tuvo relación con el nuevo sistema de compra que ha incorporado el SENCE, pues ahora la oferta de cursos está restringida a los cursos del catálogo electrónico y a los OTEC que se encuentran dentro de un Convenio Marco que se generó luego de una gran licitación realizada a principios del año. El problema se suscitó a causa de que los equipos comunales no fueron informados (o no hubo una buena apropiación de la

información) desde un principio de esta limitación para la compra de los cursos, de modo que se iniciaron los levantamientos de necesidades de capacitación y se elaboraron los requerimientos de cursos sin tener en cuenta el catálogo y su disponibilidad de cursos, lo que hizo que muchas solicitudes les fueran devueltas para reemplazarlas o readecuarlas en base al catálogo.

“O sea las comunas, o las encargadas comunales en realidad, pero de acuerdo a las beneficiarias, nos señalaban cursos que nosotros, por el nuevo convenio que tenemos este año no podíamos comprarle esos cursos, entonces al principio se nos formó un problema porque el que SERNAM lo solicite a las encargadas comunales ya es un tiempo bastante largo (...) entonces después le mandamos el catálogo que nosotros tenemos, con todos los cursos para que ellos vieran que es lo que querían o asimilarlo al curso que nosotros teníamos en el catálogo..”

(SENCE, RM)

Esta situación generó trabajo extra para los equipos comunales y un retraso en la solicitud final de cursos, lo que sin duda influyó en el retraso general que existió en las capacitaciones. En esta línea es importante destacar dos aspectos:

El primero dice relación con cómo esta situación evidencia problemas en el flujo de información entre los distintos niveles que participan del programa, ya que las entrevistas dan cuenta que en los niveles nacional y regional existe conocimiento del nuevo procedimiento de compra de cursos, pero esta información parece no haber llegado de modo eficiente hasta la totalidad de los equipos comunales, que son quienes realizan el trabajo de elaboración de requerimientos de capacitación. En este sentido, es importante revisar los canales de comunicación existentes entre los distintos niveles que participan del PMJH, a fin de evitar que ocurran problemas como el ya señalado.

El segundo aspecto, y que también se relaciona directamente con asuntos de comunicación e información, dice relación con el hecho de que el SENCE cuenta con mecanismos para los casos en que los cursos solicitados no se encuentran en el catálogo electrónico, pudiendo estos ser solicitados de igual forma, mediante formulario para este efecto, y el SENCE realizaría la petición de catalogación al convenio marco a fin de que fueran incorporados al catálogo. Sin embargo, las entrevistas no dan cuenta de que las encargadas regionales del SERNAM ni los equipos comunales conozcan esta información, sino que más bien prima la

sensación de que si un curso no está en el catálogo no se puede ofrecer, sin existir otras alternativas.

4.2.3. Hallazgos principales en relación a la coordinación multinivel

El PMJH cuenta con una estructura a nivel nacional, en la cual SERNAM se coordina con los Ministerios y Servicios que participan del programa, estableciendo convenios y acuerdos con cada uno de ellos, a fin de comprometer y asegurar los distintos componentes y servicios del programa. La coordinación a nivel nacional se reconoce como buena, existiendo una buena disposición por parte de los Ministerios y Servicios para participar del Programa.

Ahora, si bien la coordinación intersectorial es bien evaluada en términos de voluntad y responsabilidad de los actores involucrados, se reconocen algunas falencias en términos de diseño del PMJH en tanto programa intersectorial. Estas falencias pasan fundamentalmente por el hecho de que el PMJH no tiene un sustento legal (a diferencia de los programas pertenecientes al Sistema de Protección Social) que le permita asegurarlo en el tiempo, y asegurar que los servicios participantes reciban el financiamiento necesario para responder de manera efectiva a la demanda solicitada.

“Ahí hay una tensión, que en mi perspectiva tiene que ver con el diseño del programa intersectorial, porque cuando uno diseña un programa intersectorial, uno efectivamente debiese generar las condiciones para que se produzca un aseguramiento de que el conjunto de componentes va a tener financiamiento, va a tener estructura, va a tener una lógica que vaya hacia el cumplimiento del objetivo, como está el buen ejemplo del Chile Solidario...donde el concepto de la transferencia condicionada no es sólo para el usuario sino que también es para las instituciones que participan de...y además en el caso de ese sistema, además porque en el proceso de maduración también surge una ley de protección social, donde de una u otra forma también se resguarda cierto acceso”.

(SENCE, Nacional)

Esta falta de institucionalización del PMJH no sólo es sentida por parte de los servicios participantes, sino que también es fuertemente percibida por los equipos comunales y las mujeres del programa. En el caso de estas últimas, es destacable

que en la mayoría de los *focus*, así como en el encuentro regional al cual se asistió, apareció en sus discursos la necesidad de que el programa se vuelva ley, a fin de que en un eventual cambio de bloque en el gobierno el PMJH no desaparezca y las mujeres puedan seguir contando con tan importante apoyo.

a) Coordinación Regional.

Si bien los acuerdos y los convenios intersectoriales se generan a nivel nacional, la coordinación más directa se da a nivel regional, como antesala para la ejecución que, como se ha señalado, es municipal.

De este modo, tanto SERNAM como los demás servicios tienen en cada región a un/a encargado/a del PMJH, quien recibe las instrucciones y lineamientos desde el nivel nacional.

A continuación se revisará cómo se realiza la coordinación del PMJH a nivel regional y comunal.

En el nivel regional la coordinación se da al nivel de las jefaturas intermedias de las distintas instituciones que participan del PMJH. Para el caso de SERNAM existe una encargada regional del Programa, que cuenta con el apoyo de otros/as profesionales, y en el caso de SENCE esta labor recae en el o la encargada de Programas Sociales y en el/la profesional que tenga a cargo el Programa de Becas de Capacitación para mujeres del PMJH.

“Acá la coordinación es a nivel de las dos jefaturas intermedias, o sea yo como jefatura intermedia del área social me relaciono con María José que ella es la jefatura intermedia del SERNAM (...) así que la coordinación sería directa entre María José, mi par llámémosle dentro del SERNAM, yo, y además nosotros recibimos las directrices desde el nivel central”

(SENCE, Región de Valparaíso)

En el nivel regional se reconoce que el trabajo intersectorial es constante, y en general SERNAM coordina reuniones de trabajo con los sectores participantes del PMJH al menos tres veces en el año.

“Nosotros tenemos trabajo intersectorial, acá en el SERNAM nosotros tenemos al menos tres reuniones en el año con los sectores”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

En el caso específico de la relación entre SERNAM y SENCE, además de estas reuniones intersectoriales hay encuentro frecuentes entre sus encargados/as regionales, sobre todo por motivo de los cursos. En la mayoría de los casos SENCE invita a SERNAM a las reuniones iniciales con los OTEC que se han adjudicado cursos, en el cual SERNAM puede informarlos del Programa y de las características de las participantes. Además de estas reuniones con los OTEC, tanto SENCE como SERNAM reconocen tener comunicación constante por vía telefónica y correo electrónico.

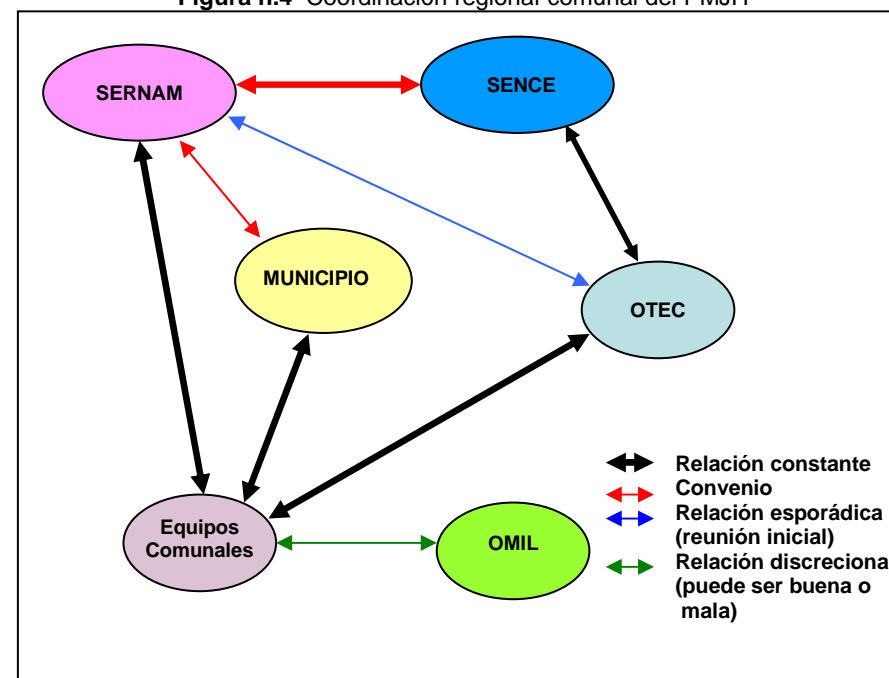
b) Coordinación Comunal.

En el nivel comunal, la relación se da principalmente entre el municipio, el equipo comunal del PMJH y la OMIL. Y esta relación está fuertemente mediada por los lineamientos que vienen dados desde el nivel regional.

El actor principal del PMJH en el nivel comunal son los equipos comunales, los cuales en su mayoría están compuestos por una coordinadora del Programa y una Encargada Laboral. El equipo comunal es quien establece la relación directa con las mujeres participantes, es quien ejecuta los lineamientos del Programa que vienen desde el nivel nacional a través de las encargadas regionales, es además quien establece una relación más cotidiana con los OTEC que dictan los cursos de capacitación, y quien debería coordinarse con la OMIL de su comuna.

Es importante señalar que el tipo de relación y de coordinación varía entre una comuna y otra. De modo que es difícil hablar de un único tipo de coordinación para el nivel comunal.

Figura n.4 Coordinación regional-comunal del PMJH



Tal como muestra la figura n 4, en estos momentos quienes cumplen los roles fundamentales en el PMJH son el SERNAM (en su nivel regional) y los equipos comunales, pero es fundamentalmente la encargada regional del SERNAM quien tiene relación con todos los actores de la red. Esta situación debería cambiar en el mediano plazo, pues el PMJH debería quedar completamente en manos de los municipios sin intermediación del SERNAM.

Al interior de los municipios existen relaciones entre los distintos actores involucrados en el PMJH en el nivel comunal, las cuales se revisan a continuación:

Relación del equipo comunal con el municipio

En lo que respecta a la relación del equipo comunal con el municipio esta varía mucho. Las diferencias van desde el lugar donde se inserta el PMJH en la comuna, hasta la disponibilidad de recursos e infraestructura con la que cuenta.

Es importante señalar que existen comunas en las que el alcalde o alcaldesa muestra un gran compromiso con el programa, de modo que sus equipos cuentan con los recursos necesarios, tienen el apoyo de más personal, las autoridades participan de los eventos que realizan, etc. Sin embargo, también existen municipios en los cuales el PMJH es percibido como “*un cacho más*”, y se les relega a un rincón, con los recursos materiales y humanos mínimos.

Respecto a esta situación de disparidad entre las condiciones de trabajo de un equipo y otro, el discurso mayoritario manifiesta la necesidad de generar un mayor control sobre el cómo los municipios ejecuta el convenio que han firmado con el SERNAM, de modo que se cumplan ciertas condiciones mínimas sin que para ello tengan que mediar voluntades personales o colores políticos.

“Los municipios son organismos estatales, independiente de quien los maneje. Pero debería haber recursos destinados para esto. Yo estoy en mejores condiciones en comparación con otras comunas pero por temas también personales, pero eso no puede ser así, tiene que haber un compromiso real y que se cumpla”.

(Focus Equipos Comunales RM)

Otro problema que se vivencia en el nivel comunal, independientemente de si el municipio posee o no un compromiso con el PMJH es el hecho de que los/as profesionales de los equipos comunales son funcionarios/as municipales “a medias”. Esto pasa fundamentalmente porque su condición contractual es a honorarios, lo que les da un estatus distinto a los/as demás trabajadores/as del municipio, y esto, además de problemas de trato, les genera problemas de tipo administrativo, pues al no poseer responsabilidad administrativa (por no ser funcionarios/as públicos/as) están constantemente dependiendo de otras personas para desempeñar sus labores.

“Aunque el Programa está bien legitimado, el ser a honorarios nos pone intrínsecamente una carga que nos pone más límites, porque los honorarios es

externo, entonces no podí, desde las notas de pedido te las regula desde finanzas hasta el último...te las tiene que ver, no teni responsabilidad administrativa...y es un estatus distinto (...) Es un estatus distinto, el no tener responsabilidad administrativa...si te sale un fondo a rendir te sale a nombre de otra persona y después teni que andar rogando pa” que te cambie el cheque...”

(Focus Equipos Comunales Región de Valparaíso)

Relación del equipo comunal con la OMIL

La relación que se establece entre los equipos comunales y las OMIL también es muy variable. Pese a que la OMIL debería jugar un papel clave en el programa en los que respecta a la colocación laboral de las mujeres, en la práctica el rol que desempeñan y su grado de involucramiento con el PMJH es muy distinto entre un municipio y otro.

Según los relatos de los equipos comunales y de los/as encargados de las OMIL, hasta el momento parece ser que la relación de las OMIL con el PMJH más que responder a algún tipo de lineamiento responde a factores discrecionales tales como la cercanía física entre ambos y o la simpatía que exista entre sus encargados/as.

“Pero es importante eso de estar en oficinas distintas, porque nosotros no los conocemos a ellos y ellos no conocen el programa. Aunque nos dan información cuando se las pedimos hay que dar un paso más y conocer por ejemplo las necesidades de las comunas”.

(Focus Equipos Comunales RM)

“Se realiza un trabajo coordinado entre la encargada del programa en la municipalidad y la encargada laboral, ya que se trabajan en un espacio común”.

(OMIL, RM)

“Yo tengo muy buenas relaciones y nos por amistad sino que le caí bien a la secretaria, a la chica que ponía los cursos y a la de laboral. Y yo les pido ayuda, pero es por buena onda no porque ellos sientan que deben ayudarte”

(Focus Equipos Comunales RM)

Al igual que en caso de los municipios hay OMIL que están sumamente involucradas con el PMJH, y en estos casos se realiza mucho trabajo en conjunto, se hacen reuniones con las empresas locales, se trabaja con fomento productivo, etc.

“Ahora trabajamos siempre en conjunto. Lo que hacemos es lo citamos a todos en un lugar bien grande, empresas y jefas de hogar, exponen su currículum y ahí se conocen. Y eso lo hacemos en conjunto con la Oficina laboral, han tenido súper buena disposición. Nos han ayudado a conseguir proyectos Fosis que todos sabemos que son Puentes, pero este año nos dieron 4”.

(Focus Group Equipos Comunes RM)

Pero hay otras comunas en las cuales la relación es inexistente o muy poca, de modo que la coordinación en estos casos suele limitarse a que las mujeres del PMJH sean inscritas en la OMIL y sean tratadas como una usuaria más. En los discursos de los/as encargados/as OMIL que no tienen una buena coordinación con el PMJH la principal razón que se esgrime es la falta de información y conocimiento respecto al Programa.

“Nuestro rol era pequeño, pero deberíamos haber estado informados, para habernos preparado”

(OMIL, Región de Valparaíso)

4.2.4. Principales problemas en relación al modelo de ejecución local

En estos momentos el PMJH posee un diseño a nivel nacional, una coordinación que se realiza a nivel nacional, regional y comunal, y una ejecución exclusivamente comunal. Esta combinación de coordinación y ejecución multinivel ha generado en la práctica una serie de problemáticas que se revisarán a continuación:

a) Debilidades en la descentralización del programa.

En el nivel de los/as ejecutores/as intermedios del PMJH, existe la sensación de que la descentralización sólo existe en la ejecución, pero no en la toma de decisiones. Esta sensación se da tanto en las/los encargadas/os regionales de SERNAM como de SENCE.

“Eso si la complicación que hay es que es muy centralizado, es demasiado centralizado, nosotros por ejemplo han tenido acá en SENCE regional la voluntad de asignarnos más cursos, de darnos por otras vías, pero resulta de que cuando los ingresan al sistema no los dejan porque esa vía por la que íbamos a tirar más cursos no corresponde porque el convenio dice que tiene que ser esto y tenemos tantos cupos”

(SERNAM, Región de Valparaíso)

La que se reproduce en el nivel comunal en el sentir de los equipos comunales, quienes también consideran que el programa se encuentra altamente centralizado, teniendo el nivel local escasa capacidad para gestionar en ciertos aspectos como la relación con el SENCE, las gestiones con los Servicios de Salud, etc.

“Además creo que el SERNAM no debería hacer todo, el convenio, el levantamiento del curso. Uno mismo debería hacer las cosas. (...) a mi me pidieron 5 veces un mismo listado, yo llamé alegando, porque evidentemente se les perdían. Descentralizar un poco más, que nos dieran más poder con respecto a los cursos”.

(Focus Equipos Comunes RM)

b) Diversidad en las fórmulas de ejecución municipal

A pesar de la existencia de marco que orienta el proceso de ejecución del programa a nivel local, el estudio ha evidenciado la diversidad de formas de ejecución del PMJH.

Estas diferencias son posibles de percibir, en primer lugar, por la ubicación del Programa en el organigrama municipal. En este sentido hay municipios que ven al PMJH como un programa orientado a la empleabilidad y a las condiciones laborales, siendo localizado en el Departamento de Fomento Productivo o incluso en la OMIL. En otros municipios, por el contrario, se identifica al programa dentro de una problemática más de carácter familiar y se le inserta en la Unidad de Intervención Familiar. También se identificaron casos donde el PMJH se encuentra directamente ubicado en la DIDECO o en la Casa de la Mujer.

“Nosotros en Los Andes estamos en la Oficina de la Familia, que está en conjunto con la OPD, insertas en la Oficina de la Familia que está externa a la Municipalidad, pero que depende de DIDECO pero también está externa de DIDECO”

(Focus Equipos Comunales Región de Valparaíso)

El lugar donde finalmente se instala el programa dentro del municipio da cuenta de la forma en que éste asimila sus propósitos y, por tanto, lo encamina en su ejecución.

Los relatos recabados a lo largo del estudio parecieran evidenciar que el desempeño del PMJH es más positivo en la medida que se localiza en el Departamento de Fomento Productivo o muy cercano a la OMIL.

“Mi experiencia es buena. Porque nosotros estamos instalados en la OMIL, en el Departamento de Desarrollo Económico. Somos considerados como parte de la OMIL, participamos en todas las reuniones”.

(Focus Equipos Comunales RM)

“Acá estamos dentro del Departamento de Fomento Productivo, entonces debo decir que en San Carlos es súper bueno. Por ejemplo cuando llegan puestos de trabajo a la OMIL, ellos me dicen ‘ya, ustedes tienen mujeres habilitadas por lo tanto son la prioridad, necesitamos mujeres con estas características’. Tenemos una comunicación súper fluida. Con Fomento Productivo igual, de hecho nos reunimos una vez al año para solicitar los cursos, y nos ponemos de acuerdo para que no se topen y también intercambiamos mujeres para ciertos cursos. Es bueno es estar insertos dentro de este departamento y más que eso tener comunicación con ellos. Intercambiamos opiniones, por ejemplo de mercado laboral, porque ellos saben de eso, están hace mucho tiempo”.

(Focus Equipos Comunales Región del Bío-Bío)

El desempeño del programa también se encuentra condicionado por la relevancia e impronta que le otorga la autoridad municipal. Lo que se refleja en aspectos tales como si el personal del PMJH tiene o no dedicación exclusiva, si tienen oficina e implementos necesarios para trabajar, y en las facilidades y/o dificultades para que puedan desarrollar sus funciones.

“Desde el punto de vista político yo lo he notado en que no me han dejado gastar la plata. Por ejemplo tenemos un encuentro comunal el lunes y todavía no nos han dejado ver por Chile Compra un lugar, nos acusaron que no habíamos mandado con 15 días de anticipación la propuesta y yo la tengo aquí. No sé que vamos a hacer porque nos acusaron de negligencia a nosotros como programa y yo la tengo lista desde octubre”.

(Focus Equipos Comunales Región del Bío-Bío)

Los relatos revelan como un factor en la determinación del municipio para promover el programa la variable política.

“Parece que por suerte este año llega un alcalde de su partido, porque yo ahora no puedo conversar con él. Una vez él me dijo ‘mira chica yo no tengo problema de conversar contigo, pero yo acá sólo converso con los jefes, no converso con subalternos”.

(Focus Equipos Comunales Región del Bío-Bío)

“Sí he sabido de otras comunas, como en El Bosque, que el alcalde está muy involucrado en el programa, comparte un desayuno con ellas. Nosotros en cambio tenemos que andar pidiendo cosas. Es rasca trabajar así. Porque al final todo depende de la voluntad de los municipios, de las relaciones que se tengan con ellos. Y menos por ejemplo en una comuna como Recoleta que son de distintas coaliciones políticas, entonces estos programas externos los tiran al fondo del pasillo. Hay que conseguir muchas cosas cayéndoles simpáticos a ellos”.

(Focus Equipos Comunales RM)

La cita da cuenta de una crítica recurrente entre los participantes del PMJH, la debilidad con que desde el nivel central se fiscaliza el cumplimiento de los compromisos adquiridos por parte de los distintos municipios.

4.3. Análisis de resultados

La coordinación entre los diferentes actores involucrados en el proceso de producción y provisión de los bienes considerados en el programa presenta ciertas falencias que deben ser mejoradas. En particular se destacan aquellos problemas de coordinación vertical entre niveles territoriales dado el propósito de traspasar la gestión del programa a los municipios en el mediano plazo. No obstante, también

serán considerados otros tipos de problemas asociados a formas de coordinación intersectorial entre servicios.

Tal y como relevan los datos obtenidos a lo largo del estudio, existe una amplia diversidad de fórmulas a través de las cuáles los municipios ejecutan los términos establecidos en el convenio con el SERNAM. A partir de esta constatación, se ha buscado identificar el conjunto de variables que inciden en el desempeño exitoso del programa en los municipios.

Dada la preeminencia que ejercen los alcaldes en el gobierno y gestión local, no puede extrañar que sea el nivel de compromiso que muestra el alcalde con el programa una de las variables que aparecen como más destacadas. Un compromiso que se refleja en la disponibilidad de profesionales como de recursos al interior del municipio para el cumplimiento de los fines pretendidos por el programa. Pero también en su ubicación dentro del organigrama del municipio. En este sentido, los datos recabados en el estudio permiten establecer que en aquellos municipios donde el programa se ha instalado en el ámbito del fomento productivo muestran mejores logros que en otros donde se ubican relacionados con otras dependencias. Dos son las explicaciones que pueden dar cuenta de este hecho. Por un lado la disponibilidad de mayores y mejores recursos municipales en el área productiva que, por ejemplo, en el área social. Por otro lado, la percepción por parte de las beneficiarias del valor instrumental del programa como herramienta para desarrollar emprendimientos que les permita aumentar sus ingresos.

Otra variable que condiciona el funcionamiento del programa pareciera venir dado por la forma en que se vincula con la OMIL. En ausencia de una determinación clara de cuales son las funciones que cumple esta dependencia en el programa se producen situaciones problemáticas, derivadas de la falta de confianza, que condicionan el éxito del programa.

Por último, cabe relevar la importancia de la forma en que se producen los flujos de comunicación entre los distintos actores del programa en el nivel comunal. Cuando estos flujos de información se encuentran claramente organizados, responden a algún tipo de estrategia orientada a la consecución de los objetivos propuestos se reflejan mejores rendimientos en los recursos disponibles. La

comunicación toma también relevancia en la relación que establece el municipio con el resto de servicios públicos relacionados con el programa. En este sentido, tal y como fue mencionado en el capítulo anterior, existe una demanda permanente por parte de los equipos comunales de poder contar con una relación directa con el SENCE que permita obviar la intermediación ejercida por el SERNAM. Se considera que esta intermediación incide negativa en los flujos de información, lo que se ejemplifica en casos el desconocimiento de algunos equipos comunales respecto a los procedimientos de la compra de cursos y el desconocimiento de varias OMIL respecto al PMJH.

La coordinación horizontal entre los diferentes actores del programa, aquella que vincula a los diferentes servicios públicos, también expresa algunas debilidades que debieran tender a mejorarse. Una caso que fue recurrentemente manifestado en las entrevistas y *focus group* fue la relación de apoyos institucionales asociados al cuidado de los y las hijas de las participantes. Si bien la JUNJI cumple con entregar los cupos para los/as hijas/as de las mujeres jefas de hogar ocurre que en la práctica la mayoría de estos cupos no se emplean por una descoordinación en las fechas de inscripción de JUNJI y del PMJH. La JUNJI y la Fundación Integra tienen sus períodos de inscripción entre octubre y diciembre, mientras que las inscripciones en el PMJH se realizan entre enero y abril. De modo que cuando las mujeres que ya fueron inscritas y aceptadas en el programa recurren a la JUNJI o a la Fundación Integra a hacer efectivos los cupos disponibles para ellas las matrículas ya están cerradas y los cupos completos, pasando así a formar parte de la lista de espera.

Esta situación da cuenta de dificultades para establecer, entre los diferentes sectores y servicios, de forma consensuada una calendarización que permita que las mujeres participantes del PMJH puedan hacer un uso real y efectivo de todos los beneficios que el Programa les ofrece. Las debilidades en los flujos de comunicación presentan también problemas en lo que respecta a las relaciones entre los servicios públicos. En ausencia de un mecanismo eficaz que les permita compartir datos relevantes en la ejecución del programa, los costos de gestión se elevan de forma notoria en lo que respecta, principalmente, a la falta de oportunidad de la toma de decisiones o a las dificultades para aprender de la propia experiencia de aplicación del programa.

Capítulo n.5

En el capítulo de cierre del informe se desarrollan las principales conclusiones derivadas del ejercicio de evaluación y, a partir de ellas, se fundamentan un conjunto de recomendaciones orientadas a fortalecer sus diseño y ejecución.

5.1. Conclusiones

Para una mayor claridad del cumplimiento de los objetivos de la presente evaluación, las conclusiones se presentarán ordenadas de acuerdo a los objetivos específicos del presente estudio:

a) Analizar el modelo aplicado: enfoques, metodologías, estrategias, componentes del programa.

Se destaca que el PMJH es un modelo de intervención integral, innovador, descentralizado y con un enfoque promocional. Sin embargo, se identifican las siguientes dificultades:

- Existe un riesgo evidente de generar situaciones de dependencia que condicionen el logro de empoderamiento y autonomía en las mujeres que se busca con el PMJH. Esto fundamentalmente a raíz de los fuertes vínculos que se generan entre las mujeres y los/as miembros/as de los equipos comunales. En muchos casos, al acercarse el momento de egresar del programa, las mujeres señalan que no “quieren quedarse solas” o que se sentirán desamparadas.
- Existe la percepción en algunos actores del PMJH que la descentralización no llega al nivel de las decisiones. Tanto en los equipos regionales de SENCE y de SERNAM como en los equipos comunales, existe la percepción de que sólo se descentraliza la ejecución del programa, pero que cuando se

trata de tomar decisiones, estas siempre deben pasar por el nivel central, lo que muchas veces ven como una limitación o dificultad para el logro de un trabajo eficiente.

- Si bien se reconoce lo innovador de la focalización del PMJH, aún existen debilidades a este respecto. Se observa que el programa presenta tres grandes problemas respecto a la focalización. Por un lado la presencia de mujeres del primer quintil. Por otro lado la participación de mujeres no jefas de hogar. Por último las dificultades para llegar a las mujeres trabajadoras jefas de hogar del tercer quintil de ingresos. Gran parte de los problemas asociados a la focalización del programa son explicados por las debilidades en su difusión. En la actualidad las principales formas por las que llegan las mujeres al PMJH son la recomendación de una mujeres conocida que les contó del programa y el municipio. En el caso de la recomendación, la mujer que recomienda no necesariamente transmite qué perfil debe cumplir para entrar al Programa, La entrada en el programa al llegar vía municipio favorece que muchas mujeres del primer quintil se integren al programa dado que son ellas las que de forma más recurrente acuden a las dependencias municipales en búsqueda de apoyo. Por último, los problemas de focalización también pueden explicarse por una cierta falta de idoneidad entre la oferta formativa y las demandas propias de las mujeres jefas de hogar del tercer quintil.
- Con respecto a los componentes del programa, se reconoce y valora la mirada integral de éste, pues reconoce que para mejorar la Empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres no sólo es necesario capacitar en un oficio, sino que también influyen aspectos tales como la salud mental, la

personalidad, el conocimiento de los derechos, el empoderamiento, la salud, etc. En esta línea, el mayor desafío se presenta en lograr que todas las mujeres del PMJH puedan acceder, si lo requieren, a los diferentes servicios, ya que en la actualidad el acceso a los beneficios en muchos casos está determinado por aspectos ajenos al diseño del programa. Un caso paradigmático es lo que ocurre en las comunas que no poseen servicios de salud, pues en la mayoría de esos casos las mujeres no han recibido atención dental u oftalmológica.

b) Caracterización de las beneficiarias en términos de su perfil y condiciones de entrada, necesidades, expectativas, obstáculos en el acceso y permanencia en el programa, facilitadores, intereses específicos, entre otros aspectos.

- Al hacer una revisión sobre las principales características de las participantes se observa que son mujeres de situación socioeconómica media-baja, que enfrentan dificultades para terminar sus estudios. En general son mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad en tanto son jefas de hogar y no tienen un empleo estable. Muchas presentan carencias emocionales y psicológicas por haber sufrido de violencia intrafamiliar o abandono. Cabe mencionar que un número importante de mujeres es madre soltera o separada. Son mujeres emprendedoras, esforzadas y trabajadoras.
- Se observan dos motivaciones principales para participar en el programa, y en las capacitaciones: el mejorar su empleabilidad y sus condiciones laborales para mejorar las condiciones de vida de sus familias y especialmente la de sus hijos/as, y el dar un giro a sus vidas o cumplir sueños personales postergados, esta última motivación se da principalmente en las mujeres que ya tienen a sus hijos/as más grandes.
- Entre los principales aspectos que complican o dificultan la estadía de las mujeres en el PMJH, el principal es el cuidado de los hijos e hijas. Se trata de un tema fundamental, más aún considerando que muchas mujeres tienen hijos/as en edad escolar o preescolar que no pueden quedarse solos/as en sus casas. De este modo, el velar porque los cursos de capacitación sigan contando con cuidado infantil, el realizar esfuerzos para mejorar y fortalecer la coordinación intersectorial con JUNJI e INTEGRA, y por último, la implementación de jornadas alternas para niños/as en edad escolar, son

aspectos fundamentales para seguir avanzando hacia el logro de los objetivos del programa.

- Dentro de los aspectos que facilitan la entrada y permanencia de las mujeres al Programa destacan fundamentalmente tres: la motivación por superarse,, el apoyo de la familia (primeramente de los hijos/as y en segundo término de las parejas) y el grupo humano que se forma entre las participantes del PMJH, pues entre ellas se apoyan y se animan constantemente para no desertar.
- Otro aspecto muy relevante es el aporte que realiza el PMJH en materia de equidad de género. Respecto a las mujeres participantes, al preguntarles por el cómo entraron al programa todas reconocen haber ingresado al PMJH con una muy baja autoestima, con una muy baja valoración de sí mismas y de sus capacidades, y muchas veces también reconocen haber estado atravesando por depresiones en distintos grados; y luego, al consultarles por cómo están ahora se reconocen como mujeres empoderadas, conocedoras de sus derechos, con una buena autoestima y más concientes de sus capacidades y potencialidades. Asimismo, un número importante de mujeres reconoce que las relaciones al interior de sus hogares han mejorado y se han democratizado, señalan que sus parejas las valoran más, que sus hijos/as se sienten orgullosos/as de sus logros, y que ahora se distribuyen más equitativamente las labores domésticas y de cuidado.

c) Analizar procesos, procedimientos y estrategias implementadas por el programa, servicios disponibles, ejecutores, áreas de capacitación, y resultados de estas implementaciones.

Al analizar los procesos, procedimientos y estrategias implementadas en el PMJH en relación a sus servicios disponibles, ejecutores, etc., son cuatro los aspectos que aparecen como más relevantes:

- Necesidad de aunar criterios para la elaboración de los requerimientos de capacitación. Durante el año 2008, se emplearon fundamentalmente dos mecanismos para generar la demanda de cursos: la elaboración de diagnósticos laborales locales por parte de los equipos comunales junto a otros actores municipales, y la demanda de las mujeres participantes. En este sentido, es importante que se adopte un único mecanismo que sea

utilizado por todos los equipos, el cual debería combinar de manera armónica tanto las necesidades del mercado laboral local como la demanda de las mujeres participantes. Para ello, sería recomendable incorporar a las mujeres a la elaboración de los diagnósticos laborales de las comunas, a fin de que ellas puedan realizar el proceso de adecuación de sus demandas y expectativas en función de la realidad local, y de este modo evitar que se puedan sentir frustradas o dolidas porque sus demandas no fueron cubiertas.

- Falta de mayor fiscalización sobre la ejecución por parte de los municipios. Las condiciones con las que cuenta y el lugar que tiene el PMJH en cada municipio es muy variable e incide claramente en el logro de los propósitos propuestos. Si bien SERNAM firma un convenio al respecto con los municipios, hay comunas en las que el equipo del programa es una única persona que ni siquiera cuenta con los recursos mínimos para trabajar mientras que en otras comunas se ha contratado personal de apoyo, se tiene oficina y todo lo necesario para trabajar con comodidad.
- Determinar y asegurar el conocimiento y cumplimiento de funciones por parte de las OMIL en el PMJH. Si bien en el diseño del programa las OMIL deben asumir un papel importante, la evidencia da cuenta que este papel se encuentra fuertemente determinado por factores que son más bien externos al programa y su diseño, tales como la cercanía física del PMJH y la OMIL en el municipio, la cercanía personal de él o la encargada OMIL con la coordinadora del PMJH, etc.
- Asegurar la existencia de un sistema de seguimiento y evaluación pertinente y eficiente. Aparece como una necesidad para el buen desarrollo futuro del PMJH el contar con un buen sistema de seguimiento de las mujeres que egresan del Programa, pues sin él es imposible saber si estas mujeres, luego de terminar sus cursos y recibir sus certificados, han logrado insertarse en el mercado laboral, si han mejorado sus condiciones de empleo, o si han mantenido y/o mejorado sus microemprendimientos. Es decir, sin un sistema de seguimiento y evaluación ex - post es imposible saber si el Programa está cumpliendo con su objetivo de mejorar la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar.

Si bien SERNAM ya ha proyectado la realización de evaluaciones ex – post, es necesario asegurar que éstas sean de calidad, eficientes, que den cuenta cabal del logro de los objetivos del programa, y que permitan la comparabilidad con evaluaciones posteriores.

d) Indagar la participación y articulación sectorial y territorial, actores, procesos y resultados registrados.

- Descoordinación en los tiempos del programa. El PMJH presenta un desfase con los calendarios de varios de sus servicios asociados. Los casos más complicados son los que se dan con la JUNJI, la Fundación INTEGRA y ChileCalifica. Todos estos organismos tienen sus fechas de inscripción dentro del segundo semestre de cada año y la inscripción de mujeres para el PMJH se hace entre enero y marzo, de modo que cuando llegan a solicitar cupos estos ya están tomados en su totalidad, aún cuando hay convenios para cupos preferenciales. Todo ello justificaría ahondar en fortalecer la coordinación intersectorial a través de mesas de trabajo.
- Problemas de información. En las entrevistas se observa que existen problemas importantes en los flujos de información, sobre todo entre los distintos niveles de coordinación del PMJH. Esta situación la relatan sobre todo los equipos comunales, quienes señalan no conocer muchos de los procedimientos y aspectos referentes al PMJH, un ejemplo de ello es el desconocimiento que declaran haber tenido varios equipos comunales respecto al catálogo de cursos y a la compra de éstos durante la elaboración de los requerimientos para SENCE.
- Falta de vínculos entre municipios, equipos del PMJH y SENCE. En la actualidad toda la gestión referente a los cursos de capacitación se realiza entre el SENCE y el SERNAM. Sin embargo, debido a que en el futuro SERNAM dejará la gestión del programa por completo en manos de los municipios, sería conveniente comenzar a indagar en formas de coordinación entre el municipio, los equipos comunales y el SENCE a fin de lograr una forma expedita de coordinación y comunicación para una buena gestión de los cursos de capacitación para cuando ya no se cuente con la intermediación de SERNAM.

e) Conocer si los cursos de capacitación contratados, en términos de su acceso, su diseño y metodología enseñanza-aprendizaje, cumplen con el objetivo general del programa MJH.

En general los contenidos, el diseño y la metodología de los cursos es bien evaluada por las mujeres participantes. Asimismo, señalan que las capacitaciones sí cumplen con el objetivo del programa, que es mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales, pues ellas se sienten más preparadas y más seguras para trabajar. A continuación se revisarán los aspectos que aparecen como más relevantes:

- La mayoría de las mujeres participantes de los focus group se mostraba conforme con la metodología de enseñanza aprendizaje utilizada en los cursos, ya que señalan que se combinaba la teoría y la práctica. El modo de enseñanza incluía una primera sección de teoría, para complementarla luego con la práctica de lo aprendido. En algunos casos era de modo inverso, aprendiendo de modo práctico los procedimientos, y luego llevando un registro en los cuadernos de las alumnas para dejar constancia de los procedimientos aplicados, y profundizar en aspectos tratados de modo más superficial en los manuales de los cursos.

Las mujeres participantes señalan que esta estrategia pedagógica logró dinamizar las clases, haciéndolas más atractivas, en tanto se tenía conciencia de qué era lo que podrían hacer una vez terminado el curso. Esta metodología además daba espacio para momentos de distensión e integración entre las alumnas.

- Con respecto a la entrega de materiales, en la mayoría de los casos destaca la entrega de manuales sobre las materias vistas. Sin embargo, en muchos casos estos manuales eran bastante simples y no profundizaban en las materias tratadas. En ese sentido, algunas de ellas los han descrito como manuales más bien básicos, y que tampoco se correspondían totalmente con lo visto en clases. La ausencia de un material de apoyo más completo ha sido un aspecto que ha dificultado el aprendizaje de algunas alumnas. Es por esto que concuerdan en la necesidad de contar con un material escrito que apoye lo enseñado en las clases.

- Las mujeres concuerdan en señalar la importancia de contar con un/a profesor/a de calidad como un aspecto fundamental para el éxito de la capacitación. Así, su experticia y conocimiento en la materia es altamente valorado, el saber que se está ante un/a experto/a en la materia influye además en la confianza de las mujeres respecto a su capacitación. En términos generales, las mujeres manifiestan que los docentes que han realizado los cursos son altamente calificados, demostrando el dominio de las materias abordadas y de un gran profesionalismo que ellas agradecen. Sólo en unos pocos casos las mujeres han señalado que tuvieron profesores/as de mala calidad.

- En lo que respecta a la infraestructura existe una amplia diversidad en los tipos de espacios que son utilizados para la capacitación. Los cursos se realizan tanto en las sedes de los OTEC, en la Municipalidad, en colegios, o en clubes sociales de la comunidad, dependiendo de esto la comodidad y adecuación del lugar. Los relatos dan cuenta de la incomodidad de algunos lugares, principalmente en invierno, al no contar con alternativas de calefacción, por lo cual los lugares eran bastante fríos. En algunos lugares esta incomodidad parecía compensada por su localización céntrica. También se señaló en algunos casos que los locales no contaban con los implementos necesarios para el buen desarrollo del curso (computadores, secadores en el caso de los cursos de peluquería, máquinas de cose, etc.).

- Y finalmente, en lo que respecta a los contenidos, en general las mujeres se sienten conformes, independientemente de que les gustaría seguir profundizando en cursos posteriores. Sin embargo, existen algunos pocos casos en que señalan que los contenidos vistos han sido demasiado básicos y/o que el relator o relatora repitió sólo unas pocas cosas durante todas las clases.

f) Indagar si los cursos contratados son pertinentes al perfil de las beneficiarias, con sus necesidades y expectativas, y con las necesidades del mercado.

En general los cursos de capacitación son bien evaluados, son considerados pertinentes y cumplen con el objetivo de entregar herramientas a las mujeres para insertarse o mejorar sus condiciones en el mercado laboral. Los principales problemas se dan en torno a:

- Fechas de los cursos de capacitación. El gran problema detectado en relación a las capacitaciones es la fecha en que llegaron la mayoría de los cursos. Según la información obtenida, aproximadamente el 60% de los cursos estaba llegando en el mes de noviembre o incluso después. Lo que reporta en la mayoría de los casos una enorme dificultad para las mujeres participantes del PMJH, pues sus hijos/as ya han salido del colegio y/o muchas de ellas están trabajando en la temporada (en los sectores rurales) o en la temporada estival (en los lugares más turísticos).
- Prácticas laborales. Las prácticas laborales aparece como uno de los temas que recurrentemente son identificados como problemáticos en la ejecución del programa. En el caso de muchos cursos, y también en regiones completas, los cursos de capacitación no han incluido la práctica laboral, lo cual es percibido por la mayoría de las mujeres como un problema, pues les dificulta el encontrar empleo. Sin embargo, también cabe considerar que el ejercicio de prácticas no remuneradas de jornada completa es difícilmente compatible con el rol de mujer trabajadora jefa de hogar. Esta situación deja en evidencia la necesidad de pensar un sistema de prácticas que atienda a las especificidades de las mujeres trabajadoras jefas de hogar.
- Falta de formación de las OMIL y los OTEC en temáticas de género. Un aspecto deficiente que se menciona en relación a la implementación del Programa es la falta de formación y/o capacitación del personal que trabaja o se vincula con el PMJH. En este sentido, se reconoce que el programa está orientado a un grupo que posee ciertas características particulares, que presenta necesidades específicas, demandas específicas, etc., de modo que se requieren ciertos conocimientos y ciertas herramientas para poder trabajar de manera acertada y efectiva con este grupo. En esta línea, se señala lo siguiente:
 - i) En el caso de las OMIL se reconoce la inexistencia de formación y/o capacitación en enfoque de género y en relación al grupo objetivo del programa: mujeres trabajadoras jefas de hogar.

ii) En el caso de las OTEC, el que se posea o no profesionales con formación en género o con experiencia de trabajo con mujeres jefas de hogar queda a voluntad del organismo técnico y no hay nada que asegure que ello suceda.

- Falta de cursos de profundización y de nivel superior. Existe la demanda de muchas mujeres por seguir perfeccionándose en el oficio que aprendieron en sus capacitaciones. En este sentido, muchas de ellas señalan que algunos cursos son muy básicos y que necesitan una mayor profundización. Asimismo, también hay una deficiencia en la oferta para las mujeres que poseen un nivel de escolaridad superior al promedio de las mujeres del PMJH, que corresponde principalmente a las mujeres del tercer quintil que en muchos casos cuentan con educación superior (técnica o universitaria) incompleta.
- Insuficientes oportunidades para los microemprendimientos. Tanto las propias mujeres participantes del Programa como SERNAM han detectado que las mujeres del PMJH poseen pocas alternativas para obtener ayudas para el Fomento Productivo. Una falta de apoyo que tiene su causa en la incapacidad para cumplir los requerimientos que se les plantean para acceder a ellos (pues por ejemplo, las mujeres del PMJH no encajan con el perfil de FOSIS, pero tampoco con el de SERCOTEC)
- Insuficiente supervisión y evaluación de los OTEC por parte de SENCE. Es recurrente la opinión de que la supervisión que realiza SENCE a los OTEC es insuficiente. Esta situación se reflejaría en el hecho de que hay casos en que las capacitaciones se desarrollan en lugares inadecuados, en los atrasos en las certificaciones y los subsidios de herramientas, etc. Y además, hay casos en que un OTEC que ha tenido un mal desempeño luego ha vuelto a ser contratado para dictar otra capacitación.
- Falta de claridad en los productos comprometidos por los OTEC. Tanto SERNAM a nivel regional como los equipos comunales del PMJH señalan que cada vez que les llega un curso de capacitación ellas/os no conocen los productos que ha comprometido la OTEC con SENCE. Por tanto, desconocen si contempla cuidado infantil, subsidio de herramientas, etc. También pareciera existir poca claridad respecto a los criterios mínimos establecidos por SENCE para los servicios asociados a las capacitaciones y

que deben ser entregados por los OTEC, como es el caso del cuidado infantil y los bonos de locomoción.

En este sentido, si bien existe un acuerdo operativo entre SENCE y los OTEC, el cual debe ser conocido por SERNAM, al igual que en otros temas, la información y el contenido de este acuerdo no llega a los niveles de ejecución del programa.

g) Determinar grado de satisfacción de las beneficiarias respecto del programa.

- En términos generales se hace una evaluación positiva respecto al grado de satisfacción. Uno de los aspectos que mejor se evalúa del programa y las capacitaciones es que la participación implica un crecimiento personal, mayor autoestima y seguridad. Las capacitaciones en oficios han abierto posibilidades para las mujeres que participaron y la gran mayoría destaca la importancia que ha tenido para sobrellevar situaciones emocionales complicadas, además de generar instancias de autoconocimiento y autovaloración, teniendo como efecto un aumento en la autoestima, respecto a las capacidades que poseen. Se entiende que estas capacidades están íntimamente ligadas a las posibilidades de desarrollarlas. Resulta importante que existan programas focalizados en grupos medios, que igualmente se encuentran vulnerables y a quienes llegan menos programas sociales.
- Las principales sugerencias que realizan las participantes del programa, respecto a aquellos aspectos que no fueron tan bien evaluados son: generar estrategias para asegurar el éxito laboral de las mujeres al salir del programa, trabajar mejor el cuidado de los/as niños/as con los OTEC y con

otras instancias para el caso de los niños/as mayores de 12 años, e incluir la práctica laboral dentro de las capacitaciones.

5.2. Recomendaciones de ajustes al modelo.

Recomendación	Objetivo	Fundamentación
<p>1.- Fortalecer los mecanismos de comunicación existentes, con especial énfasis a los que implican comunicación entre distintos niveles del PMJH.</p>	<p>Asegurar que todos los actores participantes del PMJH reciban la información de manera oportuna, a fin de asegurar una buena ejecución.</p>	<p>Durante los <i>focus</i> con los equipos comunales del PMJH, se observa que en muchas ocasiones sus integrantes no están informados, o se han informado tardíamente, de varios aspectos relevantes en la ejecución del programa. Sería el caso, por ejemplo, del sistema de catálogo de cursos, de los compromisos adquiridos por los OTEC respecto a la dictación de cursos, respecto a los egresos de las mujeres, etc.</p> <p>Esta situación da cuenta de la falla en los procedimientos de información, sobre todo en la información que baja hasta el nivel local, por lo que resulta necesario trabajar en fortalecer y perfeccionar los mecanismos de comunicación existentes.</p>
<p>2- Explorar en formas de coordinación y comunicación entre los actores del PMJH que pongan al municipio como coordinador y ejecutor principal del programa.</p>	<p>Favorecer la generación de condiciones para posicionar al municipio como actor protagónico en la gestión del programa.</p>	<p>En la actualidad el rol de coordinación del PMJH está siendo desempeñado por SERNAM, siendo este servicio el intermediario entre muchos de los actores involucrados. Sin embargo, el diseño del programa contempla que en un determinado momento SERNAM deje de coordinar y esta responsabilidad quede en manos de los municipios. Por este motivo, es necesario velar porque cuando llegue ese momento, ya existan capacidades y mecanismos instalados para la coordinación del programa desde los municipios, a fin de generar descalabros o confusiones que puedan repercutir de forma negativa en el logro de los objetivos.</p>
<p>3.- Fortalecer el trabajo de supervisión y fiscalización de los OTEC para asegurar el cumplimiento de compromisos que condicionan el objetivo pretendido por el PMJH.</p>	<p>Asegurar el cumplimiento de los compromisos asumidos por los OTEC en términos de productos y plazos para los distintos procesos de los cursos de capacitación.</p>	<p>Una de las principales quejas de las mujeres dice relación con el atraso en la certificación de los cursos. Los atrasos en la entrega de certificación condiciona, tal y como se evidenció en los relatos recabados en el estudio, las posibilidades de trabajo de muchas mujeres en períodos de más alta demanda. También son recurrentes, aunque en menor proporción, las quejas por lo inadecuado de los lugares en que se realizaron las capacitaciones y por el retraso en la entrega del subsidio de herramientas. Frente a esta situación resulta necesario que SENCE use</p>

		<p>de manera efectiva las herramientas que posee para fiscalizar y sancionar a los OTEC que no cumplen con los compromisos adquiridos.</p> <p>Una posible línea de trabajo en este sentido puede estar en generar alianzas con los equipos comunales del PMJH en lo que respecta a la supervisión de los OTEC. Por ser los equipos comunales los que tiene la relación más cotidiana con las mujeres y con los OTEC durante la dictación de los cursos, podría resultar útil generar instrumentos y mecanismos de comunicación entre SENCE y los equipos, a fin de que estos puedan informar y retroalimentar a SENCE respecto de lo que ocurre en los cursos y del desempeño de los OTEC.</p>
<p>4.- Revisar de forma exhaustiva aquellos cursos de capacitación que fueron solicitados por el PMJH y que no estaban en el catálogo de cursos, a fin de evaluar si resulta pertinente incorporar alguno(s) en la licitación para el nuevo Convenio Marco.</p>	<p>Mejorar la pertinencia de la oferta de cursos disponibles para las mujeres del PMJH en el año 2009.</p>	<p>Durante la evaluación se puso de relieve que algunos de los cursos de capacitación requeridos por los equipos comunales a SENCE no estaban en la oferta disponible en el catálogo electrónico, por lo que dicho requerimiento debió ser modificado. Si bien esta modificación consiguió resolver el requerimiento planteado por las mujeres en varias comunas, también ha dejado una demanda insatisfecha por su especificidad. Es por ello que podría resultar útil que en cada región SENCE en conjunto con SERNAM revisara esa demanda insatisfecha y se evaluara la pertinencia de incorporar algunos de esos cursos en la próxima licitación para el convenio marco.</p>
<p>5.- Ofrecer prácticas laborales selectivas en función de los objetivos de la capacitación y remuneradas para asegurar la participación de las mujeres trabajadoras jefas de hogar.</p>	<p>Ajustar las prácticas laborales ofrecidas a las participantes del PMJH a los requerimientos específicos de las mujeres trabajadoras jefas de hogar y a su uso instrumental para mejorar sus posibilidades de insertarse laboralmente.</p>	<p>La falta de adecuación de las prácticas laborales fue relevada como una de las principales dificultades en el logro de los objetivos perseguidos por el programa. Una complicación derivada del hecho que las mujeres del PMJH, fundamentalmente debido a su rol de proveedoras y madres, no pueden cumplir con una capacitación de jornada completa no remunerada, pues ellas necesitan generar ingresos. Frente a esto, resulta necesario innovar e intentar generar prácticas distintas a las tradicionales, en las cuales las mujeres del PMJH puedan trabajar media jornada y/o percibir alguna remuneración por ello. Un importante avance en este sentido son las coordinaciones que ha realizado SENCE con el Departamento de Empleo, a fin de abrir un espacio en el programa de becas de práctica profesional para mujeres de carreras tradicionalmente masculinas, en el cual se otorgarán 400 cupos para mujeres egresadas del año 2007 y 2008, durante el año 2009.</p>
<p>6.- Incorporar como parte del proceso de selección de los OTEC</p>	<p>Trabajar con organismos capacitadores que tengan</p>	<p>La evaluación ha puesto de relieve el uso de malas prácticas por parte de algunas OTEC en la forma de trabajar con las participantes del programa. Situación</p>

<p>la evaluación de su experticia en temáticas de género y/o su experiencia en trabajo con mujeres trabajadoras jefas de hogar.</p>	<p>capacidades para ofrecer un tratamiento adecuado al grupo específico con el cual trabajan.</p>	<p>que resulta claramente contraproducente para la consecución de los objetivos pretendidos y que se ejemplifican en aspectos tales como el lenguaje con que son tratadas las participantes (“dueñas de casa”, de “mamitas”, etc.) o en la percepción que se trata de mujeres cesantes que tienen disposición horaria completa para las capacitaciones.</p>
<p>7.- Indagar en nuevas herramientas de Fomento Productivo y flexibilizar los requisitos de las existentes.</p>	<p>Mejorar las posibilidades de las mujeres participantes del PMJH de obtener ayudas para sus microemprendimientos.</p>	<p>Las mujeres del PMJH son un grupo para el cual no existe una oferta específica en materia de fomento productivo, ya que no encajan con el perfil de FOSIS (por no ser del primer quintil) y tampoco con el de SERCOTEC (por ser pequeñas empresas de baja productividad). Y aunque existe un acuerdo con FOSIS en el Programa PAME la cobertura es muy limitada y no cubre a todos los municipios del Programa. En esta línea, se vuelve necesario indagar en la posibilidad de generar nuevos instrumentos de Fomento Productivo o bien intentar negociar la flexibilización de los existentes, ya sea para mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres del PMJH o para obtener más cupos especiales.</p>
<p>8.- Creación de un sistema integrado de datos para los cursos dictados en el marco del Programa de Becas de Capacitación para mujeres del PMJH.</p>	<p>Contar con información completa y válida para la toma de decisiones y evaluación del Programa de Becas a mujeres del PMJH.</p>	<p>A lo largo del estudio se ha evidenciado notables falencias en la producción y manejo de datos producidos por la ejecución del programa, sobre todo en lo que respecta a listados de cursos con sus participantes y datos sociodemográficos de estas últimas. En ausencia de estos datos se hace difícil evaluar el proceso en el logro de los objetivos comprometidos y, en caso necesario, proceder a realizar ajustes.</p>

Bibliografía

Canales, Manuel (Coord.-edit.). "Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios". LOM ediciones, Santiago, Chile, 2006

Díaz, Ximena y Medel, Julia. "Familia y Trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género". En Olavarría, José y Céspedes, Catalina, Editores. "Trabajo y Familia: ¿Conciliación? y perspectivas de género". Sernam, Flacso y CEM, Santiago de Chile, 2002.

FOSIS: "Programa Apoyo Al Microemprendimiento En El Contexto Del Sistema Integrado De Generación De Ingresos". Presentación. 2006.

Kornblit, Ana Lía (Coord.) "Metodologías Cualitativas en Ciencias Sociales. Modelos y procedimientos de análisis". Editorial Biblos, Colección Metodologías, Buenos Aires, Argentina, 2007

MIDEPLAN: "Discriminación salarial y segregación en el mercado laboral: Un análisis de género 2000-2006". Documento Temático elaborado por MIDEPLAN como material de apoyo al Seminario Protección Social y Género. Octubre 2008

Muñoz, Andrés: "Evaluaciones de Impacto de los Programas de Capacitación Laboral: la experiencia internacional y de Chile". Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad. Diciembre, 2007.

Selamé, Teresita, Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo Chile, Santiago: PNUD y OIT, 2004

Rebolledo E. "Mujeres microempresarias de la provincia de Melipilla". Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización, Universidad de Chile. Colección Cybertesis. En [/www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/rebolledo_e/html/index-frames.html](http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/rebolledo_e/html/index-frames.html), 2005

SENCE. "Manual de Procedimientos. Programa Mujeres Jefas de Hogar Línea Formación en Oficio". Mayo, 2008.

SENCE. Matriz de Marco Lógico del "Programa de Becas de Capacitación dirigido a Mujeres Jefas de Hogar y Núcleo que participan en el Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar".

SERNAM. "Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Avance de Gestión. Primer Semestre 2008". Septiembre, 2008.

Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia, eds. "El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género". Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Santiago de Chile, 2004.

Weisner, E. *Función de la evaluación de planes, programas, estrategias y proyectos*. Serie gestión pública. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social –ILPES, 2000

Anexo n. 1 - Diseño de investigación e Informe de Terreno.

El presente apartado expone en un primer punto los objetivos de la evaluación de diseño, gestión e implementación del PMJH y de Núcleo ejecución año 2008, luego, en un segundo apartado, se presenta el diseño metodológico de la evaluación. Posteriormente, en un tercer punto, se detalla el trabajo de campo realizado para la consecución de los objetivos propuestos.

1. Objetivos de la evaluación

Para la evaluación de diseño, gestión e implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar y Núcleo, ejecución 2008, se contemplaron los siguientes objetivos específicos.

- a) Analizar el modelo aplicado: enfoques, metodologías, estrategias, componentes del Programa.
- b) Caracterización de las beneficiarias en términos de su perfil y condiciones de entrada, necesidades, expectativas, obstáculos en el acceso y permanencia en el Programa, facilitadores, intereses específicos, entre otros aspectos.
- c) Analizar procesos, procedimientos y estrategias implementadas por el Programa, servicios disponibles, ejecutores, áreas de capacitación y resultados de estas implementaciones.
- d) Indagar la participación y articulación sectorial y territorial, actores, procesos y resultados registrados.
- e) Conocer si los cursos de capacitación contratados, en términos de su acceso, su diseño y metodología enseñanza-aprendizaje, cumplen con el objetivo general del PMJH.

- f) Indagar si los cursos contratados son pertinentes con el perfil de las beneficiarias, con sus necesidades y expectativas, y con las necesidades del mercado.
- g) Determinar grado de satisfacción de las beneficiarias respecto del Programa.
- h) Proponer ajustes al diseño programático, en relación a: estrategia de intervención, flujo de producción, componentes del Programa e Instrumentos de Apoyo para las distintas fases de ejecución del Programa, u otros que la consultora estime relevantes.

2. Diseño de Investigación

2.1. Técnicas de producción de información cualitativa

Las técnicas de recolección de información utilizadas para la presente investigación corresponden a:

a) Entrevistas semi-estructuradas

Las entrevistas constituyen un recurso privilegiado para acceder a la información desde la perspectiva del actor o actora. La utilización de esta técnica de recolección permite obtener una información contextualizada y holística, por medio de las palabras de los/as propios/as entrevistados/as (Vieytes, 2004). Es la más

convencional de las alternativas de entrevista y se caracteriza por la preparación anticipada de un cuestionario guía que se sigue, en la mayoría de las ocasiones, de una forma estricta aun en su orden de formulación. No obstante, no es completamente estructurada, ya que si bien es cierto existe una guía de preguntas base, éstas se pueden ir modificando y sobre todo profundizando según cómo se vaya dando la conversación. Las características de esta técnica permiten que con cada una de las respuestas a las preguntas del cuestionario se exploren de manera inestructurada (esto es, no preparada de antemano, pero sí sistemática) aspectos derivados de las respuestas proporcionadas por la persona entrevistada.

b) *Focus Group*

Esta técnica de recolección de información es una de las más utilizadas en el último tiempo; recibe su denominación por lo menos en dos sentidos: el primero se centra en el abordaje a fondo de un número muy reducido de tópicos o problemas; en el segundo, la configuración de los grupos de entrevista se hace a partir de la identificación de alguna particularidad relevante desde el punto de vista de los objetivos de la investigación, o que lleva a elegir solamente sujetos que tengan dicha característica, por lo general entre seis y ocho.

De acuerdo con Morgan (1988), citando a Merton, existen cuatro criterios para orientar los *focus group* en forma efectiva:

- Cubrir un rango máximo de tópicos relevantes.
- Proveer datos lo más específico posibles.
- Promover la interacción que explore los sentimientos de los participantes con una cierta profundidad.
- Tener en cuenta el contexto personal que los participantes usan para generar sus respuestas al tópico explorado.

2.2. Técnicas de análisis e interpretación de la información cualitativa

La información recopilada, se analizó e interpretó en base a la técnica de *Análisis de Discurso*. Este método estudia, desde diferentes perspectivas teóricas, las formas del lenguaje (narración, argumentación, enunciación, etc.). Este campo tiene habitualmente una fuerte impronta lingüística, aunque es extremadamente

difícil de caracterizar de forma global. Uno de sus rasgos salientes es su marcado interés por los mecanismos de “producción de sentido”. Lo que se indaga no es tanto el “qué” se dice, sino el “cómo” se dice. El Análisis de Discurso busca develar en los hechos de lenguaje sus anclajes espaciales, temporales y sociales. La fuerza de este enfoque radica en sus complejas elaboraciones conceptuales y en la fineza de sus interpretaciones. El Análisis de Discurso recurre a enfoques teóricos interpretativos. Desde su perspectiva, el texto en tanto acción social ocurre en un marco de comprensión, comunicación e interacción, que a su vez forma parte de estructuras y procesos socio-culturales más amplios (Vieytes, 2004).

2.3. Muestra

La presente evaluación fue realizada en las regiones de Valparaíso, Bío-Bío y Metropolitana.

Se realizaron entrevistas semi-estructuradas a actores relevantes de las distintas instituciones y organismos involucrados en la ejecución del Programa, a saber, SERNAM, SENCE, OTECs y OMILs, en cada una de las tres regiones consideradas en la evaluación. También se consideraron actores relevantes de SENCE y de SERNAM a nivel nacional.

En el caso de los Focus Groups, estos se realizaron con mujeres participantes del PMJH que hubieran terminado sus cursos de capacitación, y equipos comunales del PMJH, también en las tres regiones antes señaladas.

La selección de los/as funcionarios/as de SENCE y de SERNAM a entrevistar en cada región y a nivel nacional se realizó en conjunto con la contraparte técnica, del mismo modo que la selección de los OTECs y las OMILs incluidos en el estudio.

En el caso de los/as miembros/as de los equipos comunales para los Focus Groups, fue la contraparte técnica, en conjunto con las encargadas regionales, quienes seleccionaron las comunas y a las personas a invitar.

Para los Focus Groups con mujeres participantes del programa se realizó un muestreo aleatorio con afijación proporcional, en el cual se consideraron los siguientes criterios:

- Se consideró como universo todas las mujeres del PMJH que hayan terminado sus cursos de capacitación en la fecha convenida con la contraparte.
- Del universo señalado (para cada región) se seleccionaron 12 mujeres para cada Focus Group, las cuales se seleccionarán proporcionalmente en base a las siguientes variables: comuna de residencia, grupo de edad al que pertenecen, nivel de escolaridad y número de hijos/as.

3. Trabajo de campo

A continuación presentaremos los principales elementos que marcaron el desarrollo del trabajo de campo durante la realización de la evaluación⁶. Es importante señalar el apoyo recibido por las encargadas regionales de SENCE y principalmente de las Encargadas regionales de SERNAM y sus equipos comunales, quienes fueron un enorme apoyo para la realización de los Focus Groups y el contacto con las mujeres participantes del Programa.

Terreno Región del Bío-Bío

El terreno en la región del Bío-Bío se realizó entre los días lunes 3 y viernes 7 de noviembre. Al llegar a la región el día lunes por la mañana se realizó una visita a Mireya Panguinao, quien es la funcionaria de SENCE que está encargada del programa a nivel regional. En ésta visita Mireya entregó un cronograma con los horarios y los lugares para la realización de las entrevistas y los Focus Groups. A continuación se presenta una tabla resumen de las actividades realizadas en la región:

⁶ Cabe señalar que la planificación inicial se vio modificada a causa de los inconvenientes generados por el paro de funcionarios/as públicos/as del mes de diciembre. A ello cabe añadir algunas recalendarizaciones que se tuvieron que realizar en función de la carga laboral acumulada en todos los servicios públicos a fines de año.

Tabla n1. Actividades desarrolladas en la Región del Bío-Bío

Entrevista o Focus	Nombre/Comuna	Fecha	Hora	Lugar
OTEC SERCAP (Concepción)	Oriana González	Lunes 3 de noviembre	10:30 hrs.	Dependencias OTEC
Encargado de Programas Sociales SENCE	Jorge Morales	Lunes 3 de noviembre	15:30 hrs.	Dependencias SENCE
Encargada Programa Mujeres Jefas de Hogar SERNAM	Ximena Recabal	Martes 4 de noviembre	10:00 hrs.	Dependencias SERNAM
Focus Equipos Comunales	San Carlos, Chillán Viejo, Hualpén, Penco, San Pedro de la Paz	Martes 4 de noviembre	15:00 hrs.	Dependencias SERNAM
OMIL Talcahuano	Marcela Muñoz	Miércoles 5 de noviembre	9:00 hrs.	Dependencias OMIL
Focus Mujeres Participantes	11 mujeres de Hualpén y San Pedro de la Paz	Miércoles 5 de noviembre	15:00 hrs.	Dependencias SERNAM
Focus Mujeres Participantes	4 mujeres de San Carlos	Jueves 6 de noviembre	15:00 hrs.	Dependencias Municipalidad
OTEC Kolping (Chillán)	Marco Sepúlveda	Jueves 6 de noviembre	17:30 hrs.	Dependencias OTEC
OMIL Lota	Teresa Carrillo	Viernes 7 de noviembre	15:00 hrs.	Dependencias OMIL

Tal como muestra el cuadro anterior, se realizaron entrevistas al encargado regional de Programas Sociales de SENCE, a la encargada regional del PMJH de SERNAM, a dos Organismos Técnicos de Capacitación (uno en Concepción y otro en Chillán) y a dos OMIL (de las comunas de Talcahuano y Lota).

En el caso del *Focus Groups* con integrantes de los equipos comunales del PMJH asistieron 5 participantes, pertenecientes a los equipos de las comunas de San Carlos, Chillán Viejo, Hualpén, Penco y San Pedro de La Paz.

Para la selección de las mujeres participantes del PMJH que asistirían a los *focus groups* se siguieron los criterios muestrales señalados en la metodología. En el caso de la región había sólo 4 cursos terminados:

Tabla n2. Cursos concluidos.

Curso	Comuna
Enfermería de Ganado Bovino	Bulnes
Banquetería	San Carlos
Mecánica Automotriz	Hualpén
Atención y Cuidado de Enfermos	San Pedro de La Paz

Estos cuatro cursos se reordenaron en dos grupos, de modo que las participantes de las comunas de Bulnes y San Carlos serían invitadas a un *focus* a realizarse en Chillán, y las participantes de los cursos realizados en Hualpén y San Pedro de la Paz serían convocadas a un *focus* a Concepción. Los criterios para esta organización fueron la disponibilidad de espacio físico y la cercanía de las comunas.

Cada uno de los cursos contaba con 15 mujeres egresadas, de modo que existía un universo de 30 mujeres para cada *focus group*, sin embargo, esperando que en cada *focus* se contara con un promedio de 8 mujeres se procedió a seleccionar a 12 mujeres de cada grupo de 30⁷.

Pese a que estaba estipulado considerar en la selección de la muestra las variables: comuna de residencia, grupo de edad, nivel de escolaridad y número de hijos/as, sólo se pudo seleccionar a las mujeres en base a las dos primeras, debido a que no existían en la región datos completos y homogéneos respecto a la escolaridad y al número de hijos/as.

De este modo se procedió a seleccionar a las participantes mediante un muestreo aleatorio por afijación proporcional. El primer paso fue repartir la muestra proporcionalmente por comuna, y como cada comuna contaba con un curso con 15

⁷ Se decidió seleccionar a doce mujeres y no sólo a ocho debido a que en general existe un porcentaje de personas que, pese a haber confirmado asistencia, no asiste a los Focus groups.

egresadas, se fijó una muestra de 6 mujeres por comuna. Luego, se procedió a la afijación proporcional por grupo de edad.

Tabla n.3 Mujeres a seleccionar por grupo de edad en *focus* Chillán.

Grupo de Edad	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
18-29	7	23,3	0,23	2,76 (3)
30-39	9	30	0,3	3,6 (4)
40-49	11	36,67	0,3667	4,4 (4)
50-59	3	10	0,1	1,2 (1)
Total	30	99,97		12

Tabla n.4 Beneficiarias a seleccionar por grupo de edad en *focus* Concepción

Grupo de Edad	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
18-29	4	12	0,12	1,4 (1)
30-39	7	23,3	0,23	2,76 (3)
40-49	8	24	0,24	2,88 (3) 4
50-59	8	24	0,24	2,88 (3) 48
Total	30	83,39		12

Una vez claros los criterios de selección y el número de mujeres a seleccionar por comuna y grupo de edad se realizó una selección aleatoria.

Las participantes seleccionadas fueron invitadas a los *focus groups* por las encargadas del PMJH en su comuna, quienes les indicaron la hora y el lugar donde se realizarían.

Finalmente, al *focus* que se realizó en Concepción asistieron 11 mujeres, 6 de la comuna de San Pedro de La Paz y 5 de la comuna de Hualpén, mientras que al *focus group* realizado en Chillán asistieron sólo 4 mujeres, todas ellas de la comuna de San Carlos.

⁸ Se completaron los 12 casos agregando 1 caso al grupo 40-49 y 1 caso al grupo 50-59, por tratarse de los casos con más número de mujeres.

⁹ Hay 3 mujeres participantes sin datos de edad.

Terreno Región de Valparaíso.

Tal como se señaló anteriormente, el terreno de la región de Valparaíso no se pudo realizar en las fechas que estaban estipuladas inicialmente, de modo que se realizó entre los días lunes 15 y martes 23 de diciembre. A diferencia del terreno de la región del Bío Bío, en la región de Valparaíso las actividades de terreno no se efectuaron de corrido, sino que estuvieron alternadas con algunas entrevistas y *focus groups* de la Región Metropolitana.

Tabla n.5 Actividades desarrolladas en la Región de Valparaíso.

Entrevista o Focus	Nombre/Comuna	Fecha	Hora	Lugar
OMIL Quillota	Rolando Pacheco	Lunes 15 de Diciembre	15:30 hrs.	Dependencias OMIL
Focus Mujeres Participantes	San Felipe, Llay Llay, Los Andes	Miércoles 17 de Diciembre	10:00 hrs.	Municipalidad de San Felipe
OMIL San Felipe	Sonia Mancilla ¹⁰	Miércoles 17 de Diciembre	14:30 hrs.	Dependencias OMIL
Focus Equipos Comunales	Putando, Quintero, Los Andes, Llay-Llay, Quillota	Lunes 22 de Diciembre	10:00 hrs.	SENCE Valparaíso
Focus Mujeres Participantes	Hijuelas, Puchuncaví, Quillota	Lunes 22 de Diciembre	16:00 hrs.	DIDECO Quillota
Encargada SERNAM	Adriana Canales	Martes 23 de Diciembre	10:00 hrs.	SERNAM Valparaíso
Encargada SENCE	María José Medina	Martes 23 de Diciembre	12:00 hrs.	SENCE Valparaíso
OTEC Equipo 4 (Valparaíso)	Alejandro Sepúlveda	Martes 23 de Diciembre	13:00 Hrs.	Café en Valparaíso

Tal como muestra el cuadro, se realizaron entrevistas a la encargada del PMJH de la Región de Valparaíso de SERNAM, a la encargada de Programas

¹⁰ La Encargada de la OMIL de San Felipe no autorizó que se grabara la entrevista, por lo que no existe registro en audio de ella.

Sociales de SENCE Valparaíso, a las OMIL de Quillota y de San Felipe y a un OTEC de Valparaíso¹¹.

En el caso del *focus group* con integrantes de los Equipos Comunales del PMJH, este se realizó en la ciudad de Valparaíso en las dependencias de SENCE, y asistieron 5 participantes, pertenecientes a los equipos de las comunas de Putaendo, Quintero, Los Andes, Llay-Llay y Quillota.

En el caso de los *focus groups* con mujeres participantes del Programa las participantes fueron seleccionadas según los criterios muestrales señalados en la Metodología.

Tabla n.6 Cursos concluidos en Región Bio Bio

Curso	Comuna
Cocina Nacional	San Felipe
Panadería y Pastelería	Llay Llay
Cocina Internacional	Los Andes
Higiene y manipulación de alimentos	Panquehue
Cajera/ vendedora	Quillota
Cocina típica productos del mar	Puchuncaví
Higiene y manipulación de alimentos	Hijuelas

Estos siete cursos se reordenaron en dos grupos, de modo que las participantes de las comunas de San Felipe, Llay-Llay, Los Andes y Panquehue serían invitadas a un focus a realizarse en San Felipe, y las participantes de los cursos realizados en Quillota, Puchuncaví e Hijuelas serían convocadas a un focus a Quillota. Los criterios para esta organización fueron la disponibilidad de espacio físico y la cercanía de las comunas, para evitar que las mujeres invitadas tuvieran que realizar desplazamientos muy largos.

Cada uno de los cursos contaba con entre 20 y 15 mujeres egresadas, de modo que existía un universo de 55 mujeres para el *focus group* de Quillota, y de 73 mujeres para el de San Felipe.

A diferencia de los listados de los cursos entregados por la VIII región, los listados de la V estaban mucho más completos, de modo que en la selección de la

muestra, además de la comuna de procedencia y del grupo de edad, se pudieron considerar las variables nivel de escolaridad y situación laboral/ocupacional.

De este modo, se procedió a seleccionar a las participantes mediante un muestreo aleatorio por afijación proporcional. El primer paso fue repartir la muestra proporcionalmente por comuna, luego se procedió a la afijación proporcional por grupo de edad, nivel de escolaridad y situación laboral/ocupacional.

Al igual que en la Región del Bío-Bío, se seleccionó a 12 mujeres para cada *focus group*. Los siguientes cuadros muestran el número de mujeres a seleccionar por cada variable para cada *focus group*:

a) Focus group San Felipe (3 mujeres por comuna)

Grupo de edad

Grupo de Edad ¹²	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
18-29	18	24,66	0,25	3
30-39	18	24,66	0,25	3
40-49	25	34,25	0,34	4,08 (4)
50-59	11	15,07	0,15	1,8 (2)
Total	72 (+1)			12

Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Básico Incom	11	15,07	0,15	1,8 (2)
Básica Comp	18	24,66	0,25	3
Media Incom	22	30,14	0,3	3,6 (4)
Media Comp	21	28,77	0,29	3,48 (3)
Superior Incom	1 (Universitaria)	1,37	0,014	0,17
Superior Com	0	0	0	0
Total	73			12

¹² Había una persona sin dato de edad.

Situación Ocupacional

Situación ocupacional	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Cesante	47	64,38	0,64	7,68 (8)
Trabajo dependiente	0	0	0	0
Cuenta Propia Informal	7	9,59	0,096	1,15 (1)
Inactiva	3	4,11	0,04	0,48
Subempleado	16	21,92	0,22	2,6 (3)
Busca por 1ª vez	0	0	0	0
Total	73			12

b) Focus group Quillota (4 mujeres por comuna)

Grupo de edad

Grupo de Edad ¹³	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
18-29	5	9,1	0,09	1,08 (1)
30-39	19	34,5	0,35	4,2 (4)
40-49	20	36,36	0,36	4,32 (4)
50-59	11	20	0,2	2,4 (3)
Total	55			12

Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Básico Incom	6	10,9	0,11	1,32 (1)
Básica Comp	8	14,5	0,145	1,74 (2)
Media Incom	7	12,7	0,13	1,56 (2)
Media Comp	30	54,5	0,55	6,54 (6)
Superior Incom	1 (Univ.)	1,82	0,018	0,2

¹³ Había una persona sin dato de edad.

Superior Com	3 (CFT)	5,45	0,055	0,66 (1)
Total	55			12

Situación Ocupacional

Situación ocupacional	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Cesante	23	41,8	0,42	5,04 (5)
Trabaja/empleada	8	14,5	0,145	1,74 (2)
Cuenta Propia Informal	2	3,64	0,036	0,43
Inactiva	3	5,45	0,055	0,66 (1)
Dueña de casa	16	29,1	0,29	3,49 (4)
Subempleada	2	3,64	0,036	0,43
Busca por 1ª vez	1	1,82	0,018	0,2
Total	55			12

Una vez claros los criterios de selección y el número de mujeres a seleccionar por comuna y por cada variable se procedieron a seleccionarlas aleatoriamente.

Las participantes seleccionadas fueron invitadas a los focus groups por las encargadas del PMJH en su comuna, quienes les indicaron la hora y el lugar donde se realizarían.

Finalmente, al Focus que se realizó en San Felipe asistieron 8 mujeres, 3 de la comuna de San Felipe, 3 de Llay-Llay y 2 de la comuna de Los Andes. Y al Focus group que se realizó en Quillota asistieron 6 mujeres, 3 de la comuna de Hijuelas, 2 de Puchuncaví y 1 de la comuna de Quillota.

Terreno Región Metropolitana.

El terreno de la Región Metropolitana se realizó entre los días lunes 14 de noviembre y miércoles 14 de enero. Aunque en un comienzo el terreno de la RM estaba pensado para la fase final del terreno, se adelantó debido a los problemas

que fueron retrasando las actividades en la V región, y finalmente, en la última semana se superpusieron ambas regiones.

Tabla n.7 Actividades desarrolladas en la Región Metropolitana.

Entrevista o Focus	Nombre/Comuna	Fecha	Hora	Lugar
SERNAM Nacional	Laura Echeverría	Lunes 14 de Noviembre	15:30hrs.	SERNAM
SERNAM Regional	Fernanda Cabezas	Lunes 24 de Noviembre	15:30hrs.	SERNAM
Equipos Comunales	Lo Espejo, Peñaflor, Lo Prado, PAC, La Florida, Peñalolén, Pudahuel, San José de Maipo	Lunes 1 de Diciembre	10:00hrs.	SERNAM
Equipos Comunales	Buin, La Pintana, Independencia, Recoleta, San Joaquín	Lunes 1 de Diciembre	15:30hrs.	SERNAM
SENCE Regional	Lorena Córdova	Miércoles 3 de Diciembre	15:00 hrs.	SENCE
Encuentro Regional PMJH	Mujeres todas las comunas de la RM con PMJH	Jueves 4 de Diciembre	11:00 a 16:00 hrs.	Canelo de Nos
OTEC CADES	Marcela Campusano	Viernes 5 de Diciembre	11:00hrs.	Dependencias OTEC
OTEC CENDA	Blenda Contreras	Martes 9 de Diciembre	10:00hrs.	Dependencias OTEC
OMIL La Granja	Giovanna Salazar	Martes 9 de Diciembre	15:30hrs.	Dependencias OMIL
OTEC TEKHNE	Beatriz Plaza	Miércoles 10 de Diciembre	11:30hrs.	Dependencias OTEC
OMIL Estación Central	María Asunción	Lunes 15 de Diciembre	15:30hrs.	Dependencias OMIL
Focus Mujeres	Colina, Lampa Quilicura	Martes 16 de Diciembre	10:00hrs	Sede Vecinal Centenario II, Colina
Focus Mujeres	Peñalolén, Estación Central, Conchalí, La Florida, Pudahuel, La Pintana, Lo Espejo, San	Martes 16 de Diciembre	16:00hrs	Municipalidad de San Miguel

	Miguel			
Focus Mujeres	Padre Hurtado, Peñaflo, Calera de Tango, El Monte, Talagante	Jueves 18 de Diciembre	10:00hrs	Municipalidad de Calera de Tango
OMIL San Joaquín		Martes 13 de enero	15:30hrs.	Dependencias OMIL
SENCE Nacional	Rodrigo Vásquez	Miércoles 14 de enero	15:00 hrs.	Dependencias SENCE

Tal como muestra el cuadro, se realizaron entrevistas a las encargadas del PMJH de SERNAM Nacional y de la Región Metropolitana, a la encargada de Programas Sociales de SENCE de la RM, a las OMIL de Estación Central y la Granja y a tres OTEC de la región.

En el caso de los dos focus group con integrantes de los Equipos Comunales del PMJH, ambos se realizaron en la comuna de Santiago en las dependencias de SERNAM regional. Al primer Focus asistieron 8 personas, integrantes de los equipos comunales de Lo Espejo, Peñaflo, Lo Prado, PAC, La Florida, Peñalolén, Pudahuel, San José de Maipo. Al segundo Focus, realizado el mismo día por la tarde, asistieron 5 integrantes de equipos comunales, correspondientes a las comunas de Buin, La Pintana, Independencia, Recoleta y San Joaquín.

En el caso de los *focus groups* con mujeres participantes del Programa las participantes fueron seleccionadas según los criterios muestrales señalados en la metodología.

Tabla n.8 Cursos concluidos en Región Metropolitana

Curso	Comuna
Primeros auxilios. Cuidado de enfermos	Lampa
Secretariado Contable Computacional	Quilicura
Barman	Colina
Cosmetología y depilación	Colina
Encargado de parking	Buin
Computación con Estándar ICDL	Buin
Secretariado Computacional	Calera de Tango
Cultivos Hidropónicos	Peñaflo

Procesamiento Lana
Peluquería, cosmetología y depilación
Cocina Nacional
Cocina Internacional
Anfitrión- Wellcomer
Secretariado Contable Computacional
Corte y Confección
Secretariado Computacional
Corte y Confección
Secretariado con mención en Inglés
Corte y Confección
Cuidado de enfermos
Secretariado Contable Computacional
Cajero Vendedor, manejo de cajas e inglés
Secretariado Contable Computacional
Peluquería, cosmetología y depilación
Cocina Internacional
Asistente de enfermos nivel II
Asistente administrativo mención ventas

Padre Hurtado
El Monte
San Bernardo
Talagante
Quinta Normal
Quinta Normal
Estación Central
Estación Central
Lo Prado
San Miguel
Lo Espejo
La Pintana
PAC
La Granja
El Bosque
Peñalolén
Pudahuel
La Florida
Conchalí

Estos veintisiete cursos se reordenaron en tres grupos, cada uno correspondiente a un *focus group*. Para facilitar el traslado de las mujeres se decidió hacer un Focus en el sector Norte de la Región Metropolitana en la comuna de Colina, otro en el Sector Sur en la comuna de Calera de Tango y finalmente uno en el Centro de la región, en la comuna de San Miguel. Se distribuyó a las mujeres de acuerdo a su cercanía con cada uno de estos puntos.

De este modo, los *focus groups* a realizarse en la Región Metropolitana estuvieron compuestos de la siguiente manera:

- Colina: fueron convocadas las mujeres de las comunas de Lampa, Quilicura y Colina.
- Calera de Tango: se convocó a las mujeres de Buin, Padre Hurtado, Peñaflo, Calera de Tango, El Monte, Talagante y San Bernardo.
- San Miguel: se convocó a las mujeres de las comunas de Quinta Normal, Estación Central, Lo Prado, San Miguel, Lo Espejo, La Pintana, Pedro

Aguirre Cerda, La Granja, El Bosque, Peñalolén, Pudahuel, La Florida y Conchalí.

Al igual que en la V región, además de la comuna de procedencia y del grupo de edad, se pudieron considerar para la selección de las mujeres las variables nivel de escolaridad y situación laboral/ocupacional. El procedimiento para la selección de la muestra fue exactamente el mismo que en la región de Valparaíso, se repartió la muestra proporcionalmente por comuna y luego se procedió a la afijación proporcional por grupo de edad, nivel de escolaridad y situación laboral/ocupacional.

Sin embargo en el caso de los Focus de la RM hubo una diferencia respecto a las regiones anteriores, la cual consistió en que como el universo para los tres Focus era diferente (por el número de comunas y de cursos), y para que todas las comunas y cursos quedaran con representación, el número de mujeres convocadas varió para cada uno de los *focus groups*. En el caso del Focus de Colina, como eran sólo tres comunas correspondientes a cuatro cursos se convocó a 12 mujeres; para el caso de Calera de Tango que contaba con siete comunas correspondientes a 8 cursos se convocó a 14 mujeres; y finalmente, en el caso de San Miguel, por tratarse de 13 comunas y 15 cursos se seleccionó a 15 mujeres.

A continuación se presenta el detalle de la muestra para cada uno de los *focus groups* realizados en la Región Metropolitana:

a) Focus group Colina (3 mujeres Lampa, 3 mujeres Quilicura, 6 mujeres Colina¹⁴)

Grupo de edad

Grupo de Edad ¹⁵	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
18-29	21	27,3	0,27	3,24 (3)

¹⁴ En Lampa y Quilicura se había finalizado un curso, y en Colina se habían finalizado 2 cursos, por eso quedó con el doble de participantes.

¹⁵ Una persona sin dato de edad y una con año de nacimiento incorrecto.

30-39	25	32,5	0,32	3,84 (4)
40-49	23	29,9	0,3	3,6 (4)
50-59	7	9,1	0,09	1,08 (1)
Más de 60	1	1,3	0,01	0,12
Total	77 (+ 2)			12

Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Básico Incom	7	8,89	0,09	1,08 (1)
Básica Comp	13	16,45	0,16	1,92 (2)
Media Incom	16	20,3	0,203	2,43 (2)
Media Comp	42	53,2	0,53	6,36 (6)
Superior Incom	0	0	0	0
Superior Com	1 (IP)	1,27	0,013	0,156 (1 ¹⁶)
Total	79			12

Situación Ocupacional

Situación ocupacional	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Cesante	55	69,6	0,7	8,4 (8)
Trabajo dependiente	0	0	0	0
Cuenta Propia Informal	20	25,3	0,25	3 (3)
Independiente	0	0	0	0
Subempleo	3	3,8	0,04	0,48 (1)
Busca por 1ª vez	1	1,27	0,013	0,156
Cesante	79			12

¹⁶ Se decidió completar los 12 casos incluyendo a la persona con enseñanza superior técnica completa, para dar representatividad a este grupo, que si bien es menor, pero existe entre las mujeres participantes del PMJH.

b) Focus group Calera de Tango (3 Buin, 2 Calera de Tango, 1 Peñaflores, 2 Padre Hurtado, 2 El Monte, 2 San Bernardo, 2 Talagante)

Grupo de edad

Grupo de Edad	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
18-29	23	15,13	0,15	2,1 (2)
30-39	42	27,6	0,28	3,9 (4)
40-49	60	39,5	0,39	5,46 (5)
50-59	25	16,4	0,16	2,24 (2)
Más de 60	2	1,3	0,013	0,182 (1 ¹⁷)
Total	152			14

Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Básico Incom	13	8,55	0,086	1,2 (1)
Básica Comp	23	15,13	0,15	2,1 (2)
Media Incom	27	17,8	0,18	2,52 (3)
Media Comp	86	56,6	0,57	7,98 (8)
Superior Incom	0	0	0	0
Superior Com	3	1,97	0,02	0,28
Total	152			14

Situación Ocupacional

Situación ocupacional	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Cesante	104	68,4	0,68	9,52 (10)
Trabajo dependiente	0	0	0	0
Cuenta Propia Informal	48	31,6	0,32	4,48 (4)
Independiente	0	0	0	0
Subempleado	0	0	0	0

¹⁷ Se completaron los casos con una persona mayor de 60, para que este grupo, pese a ser pequeño, de igual modo quedara representado.

Busca por 1ª vez	0	0	0	0
Total	152			14

c) Focus group San Miguel (2 Quinta Normal, 2 Estación Central, 1 Lo Prado, 1 San Miguel, 1 Lo Espejo, 1 La Pintana, 1 Pedro Aguirre Cerda, 1 San Ramón, 1 El Bosque, 1 Peñalolén, 1 Pudahuel, 1 La Florida, 1 Conchalí)

Grupo de edad

Grupo de Edad ¹⁸	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
18-29	46	15,54	0,155	2,3 (2)
30-39	106	35,8	0,36	5,4 (5)
40-49	92	31,08	0,31	4,65 (5)
50-59	47	15,88	0,159	2,4 (2)
Más de 60	5	1,69	0,017	0,255 (1 ¹⁹)
Total	296 (+3)			15

Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad ²⁰	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Básico Incom	8	2,7	0,03	0,45 (1 ²¹)
Básica Comp	57	19,26	0,19	2,85 (3)
Media Incom	38	12,84	0,13	1,95 (2)
Media Comp	183	61,82	0,62	9,3 (9)
Superior Incom	3	1,01	0,01	0,15
Superior Com	7	2,36	0,02	0,3
Total	296 (+3)			15

¹⁸ Habían 3 casos sin datos de edad.

¹⁹ Se completaron los 15 casos con una persona mayor de 60 para dar representación a este grupo.

²⁰ Habían tres casos sin datos de nivel de escolaridad.

²¹ Se completaron los 15 casos con una media incompleta para dar representación a este grupo.

Situación Ocupacional

Situación ocupacional	Nº de Mujeres	% del total que representa	Probabilidad de selección	Número de casos
Cesante	222	74,2	0,74	11,1 (11)
Trabajo dependiente	7	2,34	0,02	0,3 (1 ²²)
Cuenta Propia Informal	45	15,05	0,15	2,25 (2)
Independiente	20	6,69	0,067	1,005 (1)
Subempleado	2	0,66	0,007	0,105
Inactiva	3	1,003	0,01	0,15
Total	299			15

Al igual que en los casos anteriores, vez claros los criterios de selección y el número de mujeres a seleccionar por comuna y por cada variable se procedió a seleccionarlas aleatoriamente. Luego, las participantes seleccionadas fueron invitadas a los Focus groups por las encargadas del PMJH en su comuna, quienes les indicaron la hora y el lugar donde se realizarían.

Finalmente, la asistencia a los Focus group fue la siguiente:

- Focus group Colina: Asistieron 6 mujeres, 3 de la comuna de Colina, 2 de Lampa y una de la comuna de Quilicura.
- Focus group San Miguel: Asistieron 9 mujeres participantes del PMJH, 2 de Estación Central, 1 de Peñalolén, 1 de Conchalí, 1 de La Florida, 1 de Pudahuel, 1 de La Pintana, 1 de Lo Espejo y 1 de San Miguel.
- Focus Calera de Tango: Asistieron 6 mujeres, 2 de Padre Hurtado, 1 de Peñaflor, 1 de Calera de Tango, 1 de El Monte y 1 de la comuna de Talagante.

En el caso de la Región Metropolitana, además de los *Focus groups* con las mujeres participantes del Programa, se tuvo la oportunidad de interactuar con ellas en el Encuentro Regional del PMJH que organiza SERNAM cada año.

Gracias a la invitación realizada por la Encargada Regional de SERNAM del Programa, Fernanda Cabezas, parte del Equipo de ARSChile pudo asistir a dicho encuentro y presenciar tanto los trabajos grupales como la Plenaria Final de Evaluación del Programa, lo que sin duda fue un enorme aporte para profundizar en las opiniones y percepciones de las participantes respecto del Programa en general y respecto del componente de capacitación en particular.

²² Se completaron los 15 casos con una trabajadora dependiente para dar representación a este grupo

Anexo n. 2- Pauta de entrevistas y focus groups.

2.1. Pautas de entrevistas.

Pauta de entrevista SENCE nacional

- 1- ¿Me podría describir brevemente el Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres”?
- 2- ¿Me podría relatar cómo se realiza la coordinación de SENCE entre los niveles Nacional, Regional?, ¿existe algún tipo de coordinación a nivel municipal (con las OMIL por ejemplo)?
- 3- ¿Cuál es la relación de SENCE con SERNAM en lo que respecta al PMJH?, ¿cómo la evalúa? ¿de qué manera se coordinan y se comunican?, ¿con qué frecuencia?
- 4- ¿Me podría relatar en qué consiste el Convenio Marco bajo el cual opera este Programa?
- 5- Una vez que SERNAM ya les ha entregado los requerimientos de capacitaciones, ¿me podría relatar como se realiza el procedimiento de compra de servicios para las capacitaciones?, ¿cuáles son los pasos o etapas en este proceso?, ¿cuáles son los tiempos?, ¿cómo evalúa este proceso?
- 6- En términos generales, ¿cómo evaluaría el desempeño de los OTEC?, ¿son proactivos o reactivos frente a los problemas?, ¿incorporan el enfoque de género?, ¿cumplen cabalmente con los requerimientos relacionados con el desarrollo e impartición de los cursos de capacitación (entrega oportuna de información a las beneficiarias, subsidio de locomoción, cuidado de niños/as, aplicación de encuestas de satisfacción, certificación, seguimiento, etc.)?
- 7- ¿De qué manera SENCE supervisa y/o fiscaliza la labor que realizan los OTEC?

8- ¿Cómo evaluaría a los OTEC en lo que respecta a las prácticas laborales de las beneficiarias?, ¿y en el apoyo técnico para el caso de las beneficiarias con salida independiente?

9- ¿Existe algún tipo de seguimiento y/o supervisión por parte de SENCE respecto al rol de las OMIL en el PMJH?

10- ¿Cómo evaluaría a las OMIL en lo que respecta a su conocimiento de las necesidades de ayuda específica de este grupo de la población? ¿la coordinación con los equipos comunales del PMJH?, ¿y en relación a la colocación laboral de mujeres del PMJH?

11- ¿Qué nos podría decir respecto a las beneficiarias?, ¿conocen los objetivos y alcances del Programa?, ¿se muestran motivadas por el programa?, ¿el curso de capacitación al cual fueron derivadas era realmente el que querían?, ¿asisten regularmente a los cursos?, ¿cuántas de ellas desertan?, ¿cuáles cree que son los principales motivos de deserción?, ¿cuántas de ellas llegan a hacer su práctica?, ¿cuántas de ellas continúan trabajando en el lugar donde realizan la práctica?, en el caso de las mujeres con salida independiente, ¿cuántas de ellas mantienen sus microemprendimientos?.

12- ¿Cómo evaluarían la coordinación y la comunicación, tanto nacional como regional, existente entre los distintos organismos que participan de este Programa (SERNAM, SENCE, OTECs, OMILs y Equipos Comunales)? ¿Colaboran y se apoyan entre sí? ¿Existe una retroalimentación permanente entre estos actores?

13- Y finalmente, ¿cuáles cree que son las debilidades y las fortalezas del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SENCE?, ¿mantendría o eliminaría este Programa? ¿qué sugiere para mejorar la cobertura, calidad, eficacia y eficiencia del Programa?

Pauta de entrevista SERNAM nacional

- 1- ¿Me podría describir el Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres”?,
- 2- ¿Cómo surge en SERNAM la inquietud de trabajar con este grupo de mujeres y específicamente en los temas de empleabilidad y condiciones laborales?
- 3- ¿Me podría relatar cómo se realiza la coordinación de SERNAM entre los niveles Nacional, Regional y comunal?
- 4- ¿Cuál es la relación de SERNAM con SENCE en lo que respecta al PMJH?, ¿cómo la evalúa? ¿de qué manera se coordinan y se comunican?, ¿con qué frecuencia?
- 5- ¿Qué nos podría decir de las beneficiarias del Programa?, ¿cuál es su impresión acerca de las expectativas que tienen las mujeres de este Programa?, ¿cómo caracterizaría al grupo específico de mujeres jefas de hogar que se benefician con este Programa? ¿qué medidas adopta SERNAM para facilitar su acceso al programa? ¿mantienen su motivación inicial?
- 6- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan las beneficiarias durante los cursos, sus prácticas laborales y/o el período de asistencia técnica?
- 7- ¿Cree que las beneficiarias, al terminar todo el proceso, se van satisfechas?, ¿cree que se cumple con sus expectativas iniciales?, ¿les resultan útiles los conocimientos y las herramientas que han recibido?
- 8- ¿Cómo evaluarían la coordinación y la comunicación, tanto nacional como regional, existente entre los distintos organismos que participan de este Programa (SERNAM, SENCE, OTECs, OMILs y Equipos Comunales)? ¿Existe una retroalimentación permanente entre estos actores?
- 9- Y finalmente, ¿cuáles cree que son las debilidades y las fortalezas del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SENCE?, ¿qué sugiere para mejorar la cobertura, calidad, eficacia y eficiencia del Programa?

Pauta de entrevista SENCE regionales

- 1- ¿Me podría relatar cómo se realiza la coordinación Regional con SERNAM y con los Equipos Comunales para la conformación de cursos y levantamiento de necesidades de capacitación?
- 2- Una vez que SERNAM ya les ha entregado los requerimientos, ¿me podría relatar como se realiza el procedimiento de compra de servicios para las capacitaciones?, ¿cuáles son los pasos o etapas en este proceso?
- 3- En términos generales, ¿cómo evaluaría el desempeño de los OTEC?, ¿cumplen cabalmente con los requerimientos relacionados con el desarrollo e impartición de los cursos de capacitación (entrega oportuna de información a las beneficiarias, subsidio de locomoción, cuidado de niños/as, aplicación de encuestas de satisfacción, certificación, seguimiento, etc.)?
- 4- ¿De qué manera SENCE supervisa y/o fiscaliza la labor que realizan los OTEC?
- 5- ¿Cómo evaluaría a los OTEC en lo que respecta a las prácticas laborales de las beneficiarias?, ¿y en el apoyo técnico para el caso de las beneficiarias con salida independiente?
- 6- ¿Qué nos podría decir respecto a las beneficiarias?, ¿conocen los objetivos y alcances del Programa?, ¿se muestran motivadas por el programa?, ¿el curso de capacitación al cual fueron derivadas era realmente el que querían?, ¿asisten regularmente a los cursos?, ¿cuántas de ellas desertan?, ¿cuáles cree que son los principales motivos de deserción?, ¿cuántas de ellas llegan a hacer su práctica?, ¿cuántas de ellas continúan trabajando en el lugar donde realizan la práctica?, en el caso de las mujeres con salida independiente, ¿cuántas de ellas mantienen sus microemprendimientos?
- 7- ¿Cómo evaluaría la coordinación y la comunicación existente entre los distintos organismos que participan de este Programa (SERNAM, SENCE, OTECs, OMILs)? ¿y su relación con los Equipos Comunales?
- 8- Y finalmente, ¿cuáles cree que son las debilidades y las fortalezas del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SENCE?, ¿qué sugiere para mejorar la cobertura, calidad, eficacia y eficiencia del Programa?

Pauta de entrevista SERNAM regionales

- 1- ¿Me podría describir el Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres”?
- 2- ¿Cuál es la relación de SERNAM (regional) con los Equipos Comunales del Programa?, ¿de qué manera se coordinan y se comunican? ¿con qué frecuencia?
- 3- ¿Me podría relatar cómo se realiza la coordinación Regional con SENCE y con los Equipos Comunales para la conformación de cursos y levantamiento de necesidades de capacitación?
- 4- ¿De qué manera se realiza el diagnóstico de las necesidades de capacitación y/o falta de competencias?
- 5- ¿Qué nos podría decir de las beneficiarias del Programa?, ¿cuál es su impresión acerca de las expectativas que tienen las mujeres de este Programa?, ¿cómo caracterizaría al grupo específico de mujeres jefas de hogar que se benefician con este Programa?
- 6- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan las beneficiarias durante los cursos, sus prácticas laborales y/o el período de asistencia técnica?
- 7- ¿Cree que las beneficiarias, al terminar todo el proceso, se van satisfechas?, ¿cree que se cumple con sus expectativas iniciales?, ¿les resultan útiles los conocimientos y las herramientas que han recibido?
- 8- ¿Cómo evaluarían la coordinación y la comunicación (regional) existente entre los distintos organismos que participan de este Programa (SERNAM, SENCE, OTECs, OMILs y Equipos Comunales)? ¿Existe una retroalimentación permanente entre estos actores?
- 9- Y finalmente, ¿cuáles cree que son las debilidades y las fortalezas del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SENCE?, ¿qué sugiere para mejorar la cobertura, calidad, eficacia y eficiencia del Programa?

Pauta de entrevistas OMIL

- 1- ¿Me podría contar en qué consiste el rol de ustedes, como Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, en el Programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”?
- 2- Ustedes como OMIL, ¿han recibido alguna capacitación en enfoque de género y/o respecto a la temática de las jefaturas de hogar femeninas?
- 3- ¿Qué hacen ustedes para obtener y propiciar ofertas de trabajo para las mujeres con empresas de la comuna? ¿Qué resultados obtienen generalmente?, ¿Cómo es la recepción por parte de las empresas?, ¿cuál es el promedio de sueldo ofrecido por las empresas a las mujeres (particularmente a las beneficiarias del Programa)?
- 4- ¿Me podría contar en qué consiste la intermediación para el uso de la Bonificación a la Contratación de beneficiarias del Programa?
- 5- ¿Qué nos podría decir respecto a las beneficiarias que vienen a las OMIL?, ¿qué tipo de beneficiarias son?, ¿cuáles son sus características?, ¿a qué tipos de trabajo acceden con mayor frecuencia?, ¿cuánto tiempo permanecen en los trabajos a los que acceden en promedio?
- 6- ¿Cómo evaluaría la coordinación y la comunicación (regional) existente entre los distintos organismos que participan de este Programa (SERNAM, SENCE, OTECs, OMILs)?, ¿Existe una retroalimentación permanente entre estos actores?
- 7- Y en el ámbito comunal, ¿coordinan acciones conjuntas con los equipos comunales del Programa?, ¿qué tipo de acciones?, ¿cómo se lleva a cabo esta coordinación?
- 8- Y finalmente, ¿cuáles cree que son las debilidades y las fortalezas del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SENCE?, ¿qué sugiere para mejorar la cobertura, calidad, eficacia y eficiencia del Programa?

Pauta de entrevistas OTEC

- 1- Ustedes como OTEC, ¿cuentan dentro de su equipo con algún(a) profesional con especialización en temáticas de género?. Antes de de la realización de estos cursos, ¿habían tenido alguna experiencia de trabajo con Mujeres Jefas de Hogar?
- 2- ¿Me podría describir el proceso de capacitación a mujeres del Programa Mujeres Jefas de Hogar?, cuénteme el proceso desde que se compra la capacitación, pasando por la derivación de beneficiarias a los cursos, la coordinación territorial, etc., es decir el proceso completo desde que se compra el curso hasta que este finaliza completamente con la certificación de las beneficiarias.
- 3- ¿De qué manera se incorpora a las beneficiarias a su práctica laboral?, ¿con qué tipos de empresas u organismos trabajan principalmente?, ¿cuántas de ellas llegan a hacer su práctica?, ¿cuántas de ellas continúan trabajando en el lugar donde realizan la práctica?
- 4- ¿Cómo se realiza la asistencia técnica a las mujeres beneficiarias con salida independiente?, ¿en qué consiste esta asistencia?
- 5- ¿Qué nos podría decir respecto a las beneficiarias?, ¿asisten regularmente a los cursos?, ¿cuántas de ellas desertan?, ¿cuáles cree que son los principales motivos de deserción?
- 5- En los cursos con salida independiente, ¿saben cuántas de ellas mantienen sus microemprendimientos?.
- 6- ¿Cómo se realiza la coordinación con SENCE antes y durante la impartición de los cursos de capacitación?, ¿cree que la coordinación es efectiva?, ¿existe una comunicación influida entre ustedes (OTEC) y SENCE?.
- 7- Y finalmente, desde su posición como organismo técnico que entrega capacitación, ¿qué le parece este Programa de SENCE para Mujeres Jefas de Hogar?, ¿qué fortalezas y debilidades ve en él?, ¿le realizaría alguna modificación?, ¿cuál(es)?.

2.2. Pautas de *focus group*.

Pauta de *focus* para los equipos comunales

Hola, mi nombre es XXX, trabajo en la Consultora ARSChile y estamos realizando una evaluación cualitativa del Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres”, es por ello que los/as hemos invitado a esta conversación, para que nos puedan contribuir, desde su experiencia como equipos comunales, con sus opiniones, percepciones, sugerencias, etc. Antes de comenzar les pediría que se presentaran brevemente, contándonos en qué comuna trabajan y cuánto tiempo llevan trabajando en el Programa.

- 1- Para comenzar, ¿me podrían contar cuál es su rol, en tanto equipos comunales, dentro del Programa?
- 2- ¿Me podrían relatar cómo se realiza la coordinación Regional entre SERNAM, SENCE y ustedes, los Equipos Comunales, para la conformación de cursos y levantamiento de necesidades de capacitación?
- 3- ¿De qué manera se realiza el diagnóstico de las necesidades de capacitación y/o falta de competencias?
- 4- Y en el ámbito comunal, ¿coordinan acciones conjuntas con las OMILs?, ¿qué tipo de acciones?, ¿cómo se lleva a cabo esta coordinación?
- 5- ¿Cómo evaluarían la coordinación y la comunicación (regional) existente entre los distintos organismos que participan de este Programa (SERNAM, SENCE, OTECs, OMILs y Equipos Comunales)?
- 6- ¿Qué nos podrían decir respecto a las beneficiarias del Programa?, ¿qué tipo de beneficiarias son?, ¿cuáles son sus características?, ¿cuáles son sus motivaciones, sus expectativas?
- 7- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan las beneficiarias durante los cursos, sus prácticas laborales y/o el período de asistencia técnica?

8- ¿Creen que las beneficiarias, al terminar todo el proceso, se van satisfechas?, ¿creen que se cumple con sus expectativas iniciales?, ¿les resultan útiles los conocimientos y las herramientas que han recibido?

9- Y finalmente, ¿cuáles creen que son las debilidades y las fortalezas del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SENCE?, ¿qué sugieren para mejorar la cobertura, calidad, eficacia y eficiencia del Programa?

Pauta de focus para las participantes

Hola, mi nombre es XXX trabajo en la Consultora ARSChile y estamos realizando una evaluación cualitativa del Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres”, es por ello que las hemos invitado a esta conversación, para que nos puedan contribuir, desde su experiencia como beneficiarias, con sus opiniones, percepciones, sugerencias, etc. Para comenzar con esta conversación, me gustaría que nos presentáramos y contáramos un poco acerca de nosotras, en qué trabajamos si es que trabajamos remuneradamente, si tenemos o no tenemos hijas e hijos, dónde vivimos, etc.... (acá se presenta la moderadora y cuenta un poco de ella para comenzar)

1- ¿Cómo llegaron al Programa Mujeres Jefas de Hogar de SERNAM?, ¿en qué estaban en ese momento?, ¿en qué condiciones estaban?

2- Y luego, ¿como llegaron al Programa de Jefas de Hogar de SENCE?, ¿qué las motivó a participar en este Programa?

3- Cuando comenzaron con las capacitaciones, ¿qué aspiraciones tenían?, ¿cuáles eran sus expectativas?

4- Y durante su permanencia en el Programa (durante los cursos, durante la práctica laboral o asistencia técnica), ¿tuvieron algún problema?, ¿hubo algo que les dificultara el ir a clases y cumplir con las actividades?, ¿con qué dificultades se encontraron?

5- ¿Y hubo algo que les facilitara su ingreso y permanencia en el programa?

6- Con respecto a los cursos y a sus contenidos, ¿me podrían describir la metodología que utilizaban los/as relatores/as?, ¿cómo se desarrollaban las clases?, ¿se les entregó algún material de apoyo?

7- Con respecto a los/as relatores/as que impartían los cursos, ¿cómo evaluarían a los/as relatores/as?, ¿eran accesibles?, ¿daban espacio para que expresaran sus dudas y/o comentarios?, ¿existía una buena comunicación con ellos/as?

8- Y en relación al lugar dónde se desarrolló la capacitación, ¿cómo era la calidad del local?, ¿el lugar era cómodo?, ¿contaba con toda la implementación necesaria?, ¿les acomodaba la ubicación?, ¿estaba cerca o lejos de sus hogares?

9- ¿Sienten que los cursos les han sido útiles, que les han servido?, ¿los cursos les entregaron lo que necesitaban?, ¿sienten que los cursos han sido un aporte para poder insertarse mejor en el mundo del trabajo?

10- En el caso de las prácticas laborales y de las asistencias técnicas, ¿estas les resultaron útiles?, ¿se sintieron acompañadas durante este proceso?, ¿los lugares y la labor que debían realizar en las prácticas correspondían a los contenidos vistos en los cursos?

11- ¿Funcionaban los servicios que acompañaban a las capacitaciones, es decir, el pago de los bonos de locomoción, el cuidado de niñas/os?

12- Con respecto a la duración del curso, ¿sintieron que fue muy corto o que duró lo suficiente?, ¿las incentiva a continuar estudiando y perfeccionando sus conocimientos?

13- En términos generales, ¿cómo evalúan el Programa Mujeres Jefas de Hogar de SENCE?, ¿qué nota le pondrían?, ¿cumplió con las expectativas que tenían al principio?, ¿se sienten satisfechas con lo que han recibido?

14- Y finalmente, si pudieran mejorar algunos aspectos del Programa, ¿qué mejoraría?

Anexo n. 3 - Transcripciones de los Focus Groups

Equipos comunales, VIII región

X: Ximena Díaz
I: Ivonne Orellana
M: Mercedes Ramírez
S: Sandra Santos
N: sin nombre
P: sin nombre

E: Entrevistadora

(...) Partes incomprensibles

X: Trabajo en San Carlos, soy la coordinadora. En San Carlos hay 130 mujeres activas en el programa.

I: Soy la coordinadora de en Chillán viejo. Tenemos 130 mujeres, que son 100 que nos quedan del año pasado. Trabajo desde que el programa partió en el 2007.

N: Yo también trabajo desde el año pasado. Desde que empezó en San Carlos, trabajamos 3 personas siempre y 1 que rota por ser estudiante en práctica. Es un equipo de 3 personas y media para los 130 estudiantes.

X: Nosotras somos 3, el año pasado éramos 2 no más. Este año incorporamos a una persona para labores administrativas con 11 horas no más.

M: Estoy supervisando el programa de jefas de hogar en Hualtén, pero estoy reemplazando a la coordinadora que renunció el 30 de septiembre, así es que en el mes de octubre yo me hice cargo del programa y el próximo mes presentan a la nueva coordinadora.

Hay 180 mujeres, 130 están activas. El equipo está compuesto por la coordinadora, una psicóloga y una persona que cuida a los niños y una administrativa.

S: Soy encargada laboral de Penco, estuve el primer semestre haciendo mi práctica en la comuna, así es que conozco bien el programa. Trabajo con la coordinadora que es asistente social y una secretaria. Tenemos 180 mujeres.

E: Me gustaría que me contaran cuál es su labor en el programa, como equipos comunales.

N: Empecemos por la coordinadora, que su labor es coordinar todas las instancias que se generan en las líneas de capacitación y la línea de atención laboral. Así también de atención odontológica, nivelación de estudios y otros. La coordinadora tiene que ver con todo lo general.

Lo específico de la encargada laboral tiene que ver con la relación con las empresas, para la inserción laboral, en conjunto con (...) ver las acreditaciones laborales, esa es un área fuerte. Un poco canalizar el perfil de las mujeres, que eso también se logra en la capacitación laboral y en a ficha inicial, para ver los cursos para cada mujer de acuerdo a sus expectativas.

En cuanto a las labores de las administrativas tienen que ver todo lo que es finanzas, orden de carpetas, porque cada mujer tiene su propia carpeta con todos sus antecedentes y derivaciones. También se relacionan con la habilitación laboral en la parte netamente de las empresas, porque es una habilitadora de empresas.

Y también tenemos una cuidadora infantil que la tenemos desde el año pasado. Nosotros incorporamos desde el año pasado una guardería para el cuidado de los niños. Habilitada como corresponde, con juegos, mesas, etc. Su función principal es que cuando las mujeres estén haciendo los cursos la cuidadora esté haciendo juegos y cuidando a los niños.

S: Nosotros tenemos una oficina hace poco, hubo cambio de equipo hace poco. Yo llegue en agosto y mi colega en septiembre.

La administrativa no sabe mucho, tenemos que estar enseñándole. Es un apoyo pero también (...) La claudia es la coordinadora y como decía Ximena, yo también me encargo de relacionarme con las empresas, por ser la encargada laboral (...)

I: A parte de lo que dijeron ellas, el programa tiene un nombre que es bien decidor en la labor que nosotras tenemos que desarrollar que es el nexo desde afuera y hacia adentro de las municipalidades y además lograr que las mujeres se apoderen de lo que es una mentalidad de una mujer trabajadora.

En nuestra comuna la mayoría de las mujeres son trabajadoras independientes, por lo tanto no tienen internalizada la idea de que lo que ellas hacen es un trabajo. Piensan que si les permite ganar unas 'luquitas' bien, pero nosotros queremos transformar eso en 'de verdad tenemos un trabajo, tienen una remuneración ocupó un tiempo y que los demás respeten eso'.

S: Si porque muchas mujeres que llegan a los cursos y les preguntamos '¿Ustedes trabajan?', no responden. 'Pero ¿qué hace?', 'no yo hago pasteles'. Pero eso es un trabajo. Y ahí lo reconocen.

X: En realidad ese es el fondo y el trasfondo principal del programa a largo plazo, porque vamos viendo que todas estas cosas van haciendo un pilar para que esto suceda, pero es súper lento porque en un cambio cultural también. En Chile está súper arraigado que la mamá tiene que ser mamá solamente, pero que cuando es mamá, esposa, trabajadora viene todo lo que nosotros sabemos, que hay una carga emocional súper grande, muchas de ellas sufren de violencia familiar. Producto de eso han tenido que hacerse cargo del hogar pero están con una carga súper grande.

(...)

M: Hay todo un apoyo que tiene ver con la recuperación de la autoestima también. Ese es un tema que hay que tratarlo constantemente. Les pedimos que se valoricen, que se den cuenta que son importantes, hay que estar constantemente tratándolo.

Lo otro también importante, es que se den cuenta que son mujeres jefas de hogar, que asuman que la mujer es tan importante como el hombre, que puede ser igual de responsable y hasta mucho más. Y en todos los aspectos de la vida. Esto es bastante desgastador para uno, para que se vayan dando cuenta de eso.

En mi caso, en Hualtén, hay una confusión porque ellas dicen 'yo soy jefe de hogar porque mi marido trabaja no más'. Como que no tienen esa diferenciación a cerca de lo que significa ser jefa de hogar, ahí uno tiene que decirles lo que es. Eso cuesta mucho.

X: Cuesta porque responde a una estructura que está hace mucho tiempo, porque responde a las encuestas, ya que el sistema social apunta a eso, a que la jefa de hogar es la mujer que se hace responsable moralmente de la casa, no como ahora que debe ser moral y económicamente.

M: Es la antigua idea de las dueñas de casa.

(...)

I: En general también ese error pasa con los colegas con los cuales uno trabaja. Y es ahí que uno tiene que ir enseñándoles.

P: Soy de San Pedro de la Paz, soy la coordinadora, son 180 mujeres, somos 2 personas en el equipo más una secretaria que es de la dirección de desarrollo comunal que en nos ayuda.

E: ¿Cómo llegan las mujeres al programa?

M: En mi caso, poco a poco el año pasado se fueron prestando atención a las demandas y sugerencias que llegaban al municipio. Algunas se derivaban al programa, esto inicialmente. Pero ahora vienen porque una vecina está en el programa o porque han visto los afiches en algún lado, por iniciativa propia.

X: En el caso nuestro nosotros estamos súper conectados con el Omil entonces cuando ven el cartel de jefas de hogar les llama mucho la atención porque buscan cursos y están sólo estos. El otro enganche es que (...) en ese aspecto lo hemos tenido bien camuflado porque nos ha llegado una seguidilla de personas interesadas en lo odontológico. Pero lo más importante es que llegan a través del voz a voz que tienen un valor positivo porque da cuenta de una instalación en la comunidad, una aceptación de las usuarias, porque si lo recomiendan es porque les sirvió.

I: A nosotras también nos ha llegado gente que viene recomendada.

E: Una vez realizado este primer periodo de habilitación por el cual pasan las mujeres, luego viene la parte por la cual entra Sence con las capacitaciones ¿Me podrían contar un poco a cerca de cómo es el proceso mediante el cual ustedes levantan los cursos de capacitación y como ustedes coordinan los cursos que se van a realizar con Sence?

S: Nosotros hacemos una entrevista y ahí consignamos cuales son sus intereses en relación a la capacitación. Orientarlos un poco porque a veces hay mujeres que hacen una cosa pero piden capacitaciones para otra cosa. Hay todo un trabajo para que la capacitación que van a hacer les sirva para algo o en definitiva que cambien el rubro por algo que las tenga más contentas o que les sirva más.

N: Yo creo que lo clave es la habilitación laboral porque en eso ellas conocen otras realidades. Porque al momento de ingresar a la entrevista vienen con una realidad súper parcelada, y cuando empiezan este proceso con sus compañeras y todas a

fines, empiezan a redescubrirse y también sus destrezas y habilidades, cosas que antes nunca pensaron que podían hacer y que si tienen capacidades para hacerlas. La habilitación es clave para la capacitación, no sólo la asistencia sino también la participación y el grado de involucramiento en esta habilitación laboral.

I: La habilitación también nos permite saber (...) porque les exigimos que vayan una vez a la semana, haber quienes cumplen. Eso también nos da una luz para saber quienes son las que pueden incorporarse más (...)

E: Cuando ustedes me decían que aunque les pregunten al comienzo igual después pueden darse cuenta de que sus intereses son otros. ¿Hay otra instancia en donde se recabe esta opinión? ¿Qué es lo que prevalece finalmente para decidir qué cursos se ofrecerán?

(...)

M: Trayectoria. El como vas trabajando con ella, las preguntas que van haciendo (...) ella es la que trabaja directamente con las mujeres, durante las 12 sesiones que es lo que dura la habilitación laboral, la psicóloga las conoce y las mujeres están súper contenta con ella.

Yo he tenido la oportunidad de ir este mes a las habilitaciones laborales y las mujeres dicen 'nos cambió la vida' con estas mismas palabras, 'porque nosotras nos hemos dado cuenta de que habíamos perdido tantas cosas por no tener la oportunidad de hacer esto y ahora queremos hacerlo todo: queremos capacitación, atención odontológica, todo'. Se les abren un abanico de cosas que nunca se habían

imaginado ni pensado. El trabajo de la psicóloga con las mujeres es una parte importante del programa.

E: Volviendo al proceso. Me gustaría que me contaran las etapas: les entregan la disponibilidad de cursos, conocen la realidad de lo que necesitan ¿cómo van congeniando las dos cosas? Luego ¿cómo es la retroalimentación de eso con Sence?

N: El programa tiene una postura bastante innovadora pero no tan cumplidora, lamentablemente. Además se trabajó por largo tiempo con cursos bastantes dictatoriales. (...)

Ahora la diferencia es que las mujeres eligen los cursos de acuerdo a sus habilidades y al mercado laboral. Entonces la idea es que ellas vean ahí las dos caras de la moneda.

Pero lamentablemente, las mujeres a veces tienen ideas muy innovadoras pero al momento de solicitarlas a Sence no hay apoyo por ser innovador (...) qué es lo que pasa que hay muchas que están muy desilusionadas. A veces les dicen 'pidan lo que quieran' pero a veces eso que quieren no está.

Yo creo que eso va a ser una de las grandes críticas a nivel comunal, porque ya lo han hecho saber. De hecho ay una carta que van a mandar a la ministra.

X: Pero nosotras estamos dentro de un proceso en que ellas están abriendo el camino. Además siempre los programas de ayuda social estaban destinados a gente con mucho menos recursos que no son tan demandantes como ellas. Hay muchas que tienen terminado el 4º medio, muchas también que tienen estudios superiores y

más lo que nosotros les tratamos de incorporar, entonces resultan ser súper demandantes.

Me tocó asistir a una ceremonia de graduación de un curso Sence en donde el encargado les decía 'las mujeres jefas de hogar son terribles porque son súper demandantes y exigentes' no con la idea de que lo que nos den nos lo quedamos.

N: Que cualquier capacitación es buena porque entre tener algo y no tener nada.

X: Es un tipo de persona que se están abriendo camino, son una experiencia piloto por eso ellas son como la punta de iceberg.

(...)

M: Lamentablemente las mujeres sólo están un año en la capacitación y ahí hay que darles la capacitación, la habilitación laboral, cambiarles la mentalidad, darles el programa odontológico y el oftalmológico que se está peleando para el próximo año. Entonces las mujeres que van llegando van diciendo 'pero en el folleto que yo vi decía que va esto, esto y esto'.

(...)

M: Yo creo que debe haber comunas más demandantes que otras. Hay mujeres que llegan a los municipios y piden allí, creen que por el hecho de que ahí está el programa es éste el que les da todas las cosas. Empiezan que esto o lo otro, que mi amiga tiene (...) y por qué yo no lo puedo tener, que tengo menos dinero, mi puntaje

es más alto (...) El programa les exige cosas pero ellas también exigen muchas cosas, esperan que sea recíproco.

Pero lamentablemente no puede ser todo así. (...)

Lo otro es que de repente, cuando se acerca fin de año (...) es que son mujeres súper activas y demandantes (...)

E: Tú estás tocando un tema súper importante que es cómo funcionan los tiempos. Tú decías que un insumo importante son las fichas de las trayectorias que se hacen cuando ellas terminan las habilitaciones laborales, sin embargo lo que yo entiendo, ese proceso todavía no se cierra, en algunas partes todavía no se hacen las fichas y los cursos están funcionando hace rato. Hay que conocer entonces que la mayoría de los cursos se están haciendo sin eso listo. Por otro lado tenemos esa sobrecarga de cursos en el segundo semestre, tal vez en el primer semestre hay muchos menos. Me gustaría que lo conversáramos tal vez como uno de los puntos críticos, o el tema de la calendarización.

S: También les aplicamos la trayectoria a final de año para ver que les falta. Por qué, porque nos dimos cuenta que las señoras del 2007 estaban egresadas pero no tenían tantas cosas. Y vieron que las señoras de ahora tienen más cosas y nos alegraron.

(...)

P: Cuando nos llegan los cursos nosotras estamos súper atrasadas. Además las señoras son jefas de hogar, tienen varias actividades en el día, entonces hay que coordinar las clases para que puedan hacer las dos cosas.

N: Tienen dos alternativas: trabajar y generar ingresos, que es lo que ellas hacen, o hacer el curso. En esta época.

Además que la VIII es una región con muchos trabajos temporales, entonces en este tiempo ya empiezan. A veces ellas dicen que son independientes en su ficha, de seguro más de alguien me lo puede decir, pero si en esta fecha pueden complementar eso con un trabajo dependiente, lo van a hacer, porque son ingresos.

I: Y ni siquiera son ingresos extras porque ellas se programan que dos veces al año van a trabajar y van a juntar plata para matricular a los niños.

N: Ahí se nos provoca un enorme problema porque comienza la deserción y ya no hay 15 como cuando empezamos y pedimos las fichas, hay 10 o 5.

(...)

M: En el primer semestre debe haber tantos cursos, en el segundo tantos. Y eso permite que el equipo comunal prepare a las mujeres.

S: Y no siempre preguntes '¿llegaron los cursos?', sino que lo sepan.

P: Para efectos del programa es que nos tienen indicado es que la mitad de las mujeres se capacitan y la otra mitad tendrían que pasar para el año siguiente. Pero igual es complicado porque en el fondo las mujeres igual tienen la necesidad de capacitarse luego, para trabajar y generar recursos. Tienen expectativas desde un principio.

S: Esperan que después de la habilitación vinieran los cursos Sence, pero a veces la habilitación terminaba en Julio, entonces estamos en noviembre y todavía no les llega el curso, entonces ahí comienzan los problemas.

E: Entrando en el tema de la planificación, en eso también entra el cómo se coordinan los distintos organismos y actores involucrados en el programa (Sence, Sernam, municipios, etc.) ¿cómo dirían ustedes que se da esa coordinación, la comunicación?

X: En el caso nuestro nosotros estamos muy cerca de la Omil. En el caso de las Otec nosotros hemos tenido una súper buena relación, mejor que la del año pasado. Dos malas experiencias pero nos han obligado a estar encima, estar más presentes.

Este año hemos tenido puras buenas experiencias, las mujeres se han sentido respetadas, valoradas. Ya que el año pasado precisamente ellas habían sentido que las trataban casi como si no tuvieran coeficiente intelectual.

N: Falta, independiente de si el año pasado haya estado más o menos y este año mejor, creo que falta conocimiento del tema, mucho. 'Mamitas' no les pueden decir mamitas o 'ustedes, dueñas de casas', no les pueden decir así porque a parte de eso

son miles de cosas más. Yo creo que el vocabulario y comportamiento que uno a largo del programa ha tratado de modificar, de repente llegan estos cursos y la gente en realidad es poco idónea. Es que tal vez no saben con que tipo de personas van a trabajar.

E: ¿Ustedes no saben si a la hora de concursar para los cursos se pide que haya algún tipo de profesionalismo?

X: Lo desconozco, pero ellos también desconocen al público objetivo con el cual trabajarán.

P: Yo discrepo porque creo que también es responsabilidad nuestra hacerles saber con que tipo de mujeres van a trabajar. En el caso personal de nosotros en San Pedro con cada organismo que llega a trabajar yo me reúno con ellos antes, les cuento como es el público objetivo con el cual trabajarán, que son jefas de hogar, que no las pueden tratar como dueñas de casa.

N: Yo digo que no, sabes por qué, porque no basta con decirles una vez como tratar a la gente ellos van a cambiar. Yo también tengo reuniones con ellos (...) el problema es la relación.

Lo otro es lo de los tiempo, es que a veces la gente viene de Valparaíso o de Santiago, entonces si yo contrato a alguien de tan lejos difícilmente podré controlar lo que está haciendo. Yo creo que eso pasa por la inmediatez de lo que se está haciendo. Porque la Lucas están en octubre que se tenían que tener no se cuando,

entonces dicen 'ya, hagámoslo rápido'. Es una consecuencia más de que las cosas que se hacen rápido no funcionan.

El tema de los pagos también afecta, porque mientras más se demoren en pagar peor será la calidad de curso que se ofrece y estarán en desmedro esas mujeres. Y eso hace que se pierda la confianza de las mujeres hacia esos organismos.

P: En un curso de 80 horas se hicieron 74. Pero ahora el Sence les va a dar la oportunidad de recuperar lo que les faltó. Y la calidad pésima. Es que fue tanto el reclamo de ellas que se les va a hacer de nuevo.

N: Las cosas no se han hecho tan mal, pero se podrían haber hecho mucho mejor. El problema es la fiscalización, porque las platas están y se nota.

Hay que contratar gente atingente en relación con el lenguaje a utilizar y a la cercanía geográfica con el lugar.

I: Nosotros les decimos en que se ocupan las platas, qué platas van al programa y cuales les corresponden a ellas. Entonces ellas tienen súper claro cuando valen y quieren que de verdad la ocupen bien en ellas.

N: El problema es sin duda la fiscalización, porque entre estos dos años han ido a fiscalizar unas 6 veces, ni siquiera una vez por curso. Lo encuentro muy poco, porque son ellos quienes tienen que ver cuando las cosas están funcionando mal.

En San Carlos yo vi que estaban mal las cosas cuando partió (...) no puede ser que una persona le diga a otra que tiene que hacer sacrificios porque todos hacemos sacrificios, si a ti te están pagando, 'bueno es que yo vengo de Valparaíso', 'a mi no

me importa, porque si o vivo en Conce y me pagan yo voy a la China, porque me pagan'.

(...) Las formas de contratar y de asumir no han sido buenas.

E: ¿Cuándo se encuentran con problemas en el camino, cómo es la respuesta, cuál es el conducto que siguen? Aunque ustedes están haciendo un seguimiento, llamando a las Otec para ver la asistencia, cuando hay problemas con las mujeres.

X: Nosotros vimos una queja de una Otec. Siguen ganando plata fácilmente.

E: ¿A ustedes no se les pregunta cuando llegan las ofertas?

Todas: No.

(...)

N: No tenemos ni arte ni parte en la evaluación de la formación (...)

S: A mi me paso que fui ayer a la primera reunión que tuvo una Otec para un curso de administración de pequeña y mediana empresa. El caballero gerente habló pero yo noté un discurso muy elevado, porque es una empresa de computación, entonces ellos trabajan con otra gente, con otros objetivos, entonces no sé si se van a poder adecuar a lo que necesitan las mujeres. Porque estamos hablando de pequeñas y medianas empresas pero de mujeres que hacen empanadas, buzos, peluquería,

pero a nivel de empresas. Por lo que yo les escuché a ellos su fuerte es capacitar empresas. Les deberían hablar completamente distinto pero no sé si van a poder. Vamos a estar atentas.

N: Una en ese efecto es la más temida, es la chacal. (...) Ellos vienen y por ejemplo dicen 'si son 500 de pasaje' y no po' son 1500, y uno tiene que estar atenta, porque si pasa para ellos regio. Las mujeres reclaman (...)

Si nosotras no estamos ahí pasa no más.

X: A nosotros nos pasó con las guarderías, porque dijeron que iba a haber y a principio de año ni hubo. Eso fue caótico. ¿Dónde dejan a los niños? Ahí empezamos a negociar con cada Otec, haber si cada una quería tener guarderías.

M: A ellos les interesa mucho la cantidad, se nota el fin de lucro. Y cuando no cumplen la cantidad se ponen nerviosos y llaman y llaman mujeres, pero cualquier mujer.

Porque a veces pasa que por ejemplo la vecina tiene una vecina que dijo que quería hacer el curso de mecánica automotriz, entonces cuando falta una alumna la llaman y dicen si podemos meter a otra y lo aceptan, a ese nivel. Sólo para completar el número de mujeres.

Sólo con fines de lucro, interesándole la cantidad y no preocupándole como es la mujer, la destreza, la capacidad para aprender el oficio.

S: Nosotros tuvimos una experiencia así. En agosto comenzó banquetería, que le correspondían tantos millones de pesos, en ese eran 7 millones. Nos llaman a una

reunión el día antes de empezar, va el gerente. Yo le digo '¿cuánta plata hay?', porque este curso es con subsidio de herramientas', 'no' me dice, 'es que todavía no lo tenemos claros así es que no le digamos nada a las mujeres'. Y eso ya estaba listo, estaba firmado.

E: Ahí encontramos un espacio que debería ser de comunicación con Sence, para informarles bien de las condiciones.

N: En la licitación también hay cambios.

E: Pero esos cambios deben estar en acuerdo con las partes. (...)

¿Qué pasa con las Omil? Porque al estudiar el programa las Omil deberían ocupar un espacio bastante relevante pero en la realidad esto es bastante variable, producto de la relación que tengan con los equipos.

M: Nosotros tenemos cero relación con la Omil.

S: Nosotros también. A la Omil le dan cierta cantidad de plata por colocar a una mujer como jefa de hogar, a mi me dicen de la Omil 'mándame una nómina de las mujeres, la otra semana le comenzamos a hacer la trayectoria', se las enviamos y todavía nada.

(...)

N: Acá estamos dentro del Departamento de Fomento Productivo, entonces debo decir que en San Carlos es súper bueno. Por ejemplo cuando llegan puestos de trabajo a la Omil, ellos me dicen 'ya, ustedes tienen mujeres habilitadas por lo tanto son la prioridad, necesitamos mujeres con estas características'. Tenemos una comunicación súper fluida. Con Fomento Productivo igual, de hecho nos reunimos una vez al año para solicitar los cursos, y nos ponemos de acuerdo para que no se topen y también intercambiamos mujeres para ciertos cursos.

Es bueno es estar insertos dentro de este departamento y más que eso tener comunicación con ellos. Intercambiamos opiniones, por ejemplo de mercado laboral, porque ellos saben de eso, están hace mucho tiempo.

E: ¿Qué pasa en San Pedro?

P: Hay poca relación con la Omil porque hay mucha demanda. No quedan muchos cupos para la gente, pero cuando se han solicitado reuniones acá ellos han venido.

X: Es como la formalidad pero no el compromiso.

P: Es que la ventaja que tienen ustedes es que (...)

X: El jefe de Omil con la señora Rina no se pueden ver, es una cosa de piel. El me dice 'conversemos todo lo que tú quieras pero acá no más'. Es súper machista, es curioso. Les ha costado como municipio, pero dicen 'ya dejémosla feliz' (...)

P: Yo creo que a ti y a todas nos pasa, que son súper machistas, y cuando uno entra a las municipalidades a trabajar con mujeres ellos dicen 'ya vienen a revolver. Quieren que les hagan cursitos'. Que piden y todo eso. Ellos creen que el trabajo con las mujeres con un cacho y también una que trabaja con ellas.

X: Tienen que entender que tu curso es tan importante como los otros. En la municipalidad dicen que si un día llega una horda de hombre gritando es culpa de la Ximena porque tu les dijiste que tenían que trabajar.

E: En el fondo ustedes tienen una doble militancia porque están contratadas por el municipio pero tienen que seguir los lineamientos metodológicos y técnicos que les da el Sernam. Y en la realidad entre el Sernam y el partido hay diferencias de opiniones.

N: Hay que estar contenta con Dios y con el diablo, independiente que quien sea quien.

(...)

X: Yo soy una mujer política. Recibo órdenes pero no de partido, tengo una ideología pero la mantengo ahí no más, y trabajo independiente de quien sea el jefe.

M: Yo era de Talcahuano, pero ahí nunca trabajé bajo mi ideología pero no la mostraba. Cuando las ideología traspasan ahí ya se chacrea todo. Yo me puse en el

lugar de que trabajo profesionalmente y no políticamente. Como funcionaria dejo afuera mi ideología.

N: La mejor forma de hacer política es el trabajo, porque lo que queda después en la vida no es la bandera sino lo hecho. Entonces la mejor forma es por ejemplo cuando uno le va diciendo a la mujer que conozca sus derechos, que se valore. Ahí creo que uno plasma más que haciendo una militancia activa de reuniones.

S: Porque cuando se está en política uno confunde las cosas: si esta mujer es de este lado yo la voy a tratar bien y si no la dejo de un lado. Para mí son todas las personas iguales en la comunidad, sin hacer diferenciación política.

I: Pero uno igual está a la expectativa de lo que viene. Porque a veces los proyectos vienen de un lado y están mal hechos, ese es la realidad. Los que están arriba están muy interesados a veces en saber, oye 'cuántas mujeres tienes tú. Doscientas', y te invitan a una reunión.

N: Sí es verdad, porque siempre hay interés. Pero yo digo que un cargo pesa menos que un paquete de cabritas, mientras que todos tiritan (...) las mujeres también protestan peleando por mi, no quieren otra coordinadora.

E: Más allá de eso, en la práctica ¿se encuentran con problemas con esta doble militancia?

X: No, yo creo que mientras uno tenga claro profesionalmente el cuento no hay problema. Si tú haces un trabajo profesional uno se queda tranquila, ahí nadie tiene derecho a opinar.

N: El problema que se ha suscitado en la comuna está dado principalmente por finanzas. Ahí hay mucho poder político, eso nos ha impedido hacer un efectivo y buen uso de los recursos. El año pasado tuvimos que devolver plata, tan trágico como eso.

Es que hay un cuento de sobrecarga en ese tema porque los municipios están súper desgastados, por la cantidad de programas que hay y los pocos recursos destinados. Ellos tienen que seguir haciéndose cargo con el mismo personal pero con más cosas. Es que si hay más plata hay más programas, pero no más gente. Por eso nos miran con recelo en los municipios, al principio no quieren, luego cuando le toman el gusto nos apoyan.

I: Gracias a Dios este año hay una directora (...)

X: Parece que por suerte este año llega un alcalde de su partido, porque yo ahora no puedo conversar con él. Una vez él me dijo 'mira chica yo no tengo problema de conversar contigo, pero yo acá sólo converso con los jefes, no converso con subalternos'.

N: Desde el punto de vista político yo lo he notado en que no me han dejado gastar la plata. Por ejemplo tenemos un encuentro comunal el lunes y todavía no nos han dejado ver por ChileCompra un lugar, nos acusaron que no habíamos mandado con

15 días de anticipación la propuesta y yo la tengo aquí. No sé que vamos a hacer porque nos acusaron de negligencia a nosotros como programa y yo la tengo lista desde octubre (...)

E: ¿Cuáles son las características principales de las mujeres que participan en el programa, cuáles son sus expectativas, cuáles son sus opiniones?, ¿Cuáles son los principales problemas que están a lo largo del año, cuáles son los elementos que les facilitan o que las potencian?

I: Las mujeres nuestras son de todo, de los quintiles: de segundo y primero tenemos más y del tercero tenemos poquitas.

X: Nosotras también, más del segundo.

I: En general yo diría que las mujeres con las que nos encontramos, son mujeres que tenían muchas potencialidades que no conocían. Una vez que han llegado al programa han tenido un cambio de paradigma sobre su propia vida: se han dado cuenta que ellas misma pueden hacer su propia vida, no esperar que los demás lo hagan. Para ello han debido subrayar las potencialidades que creían tenían escondidas, en términos de trabajo y en términos personales.

A mi me pasa que de repente me emociono mucho porque capto la diferencia en la esencia de ellas, en la idea de que ella ahora pueden hacer cosas, plantearse en la vida de otra manera. Disfrutar y valorar el ser jefas de hogar, no llevarlo como una carga, sino que mirarlo como algo que les permite crecer, ser libres en el fondo, o

sea aprovechar esa libertad que no todas las mujeres tienen, porque tienen parejas. Eso es muy positivo, porque se redescubre.

N: Esa facilidad que tienen para reinventarse. Porque cuando uno les pregunta '¿Qué ha hecho?' y te dicen 'no, nada, he vendido esto, esto, esto y esto'. ¡Han hecho de todo! Pero no lo han valorado, ahora falta concretizar.

S: En nuestro caso el 70% de las mujeres son madres solteras, separadas y que han pasado por una depresión o están en una.

I: Es que no entienden que la depresión no es un tema del ser humano sino que es afuera. Cuando uno les pregunta '¿cómo están?', 'más o menos' te dicen. No, díganme bien. Y al final terminan convenciéndose que están bien.

P: (...) las mujeres se han valorado como mujeres y eso les ha hecho darle más valor al hacer cosas. Llegan como renovadas, ellas lo dicen como agradeciendo, quieren hacer muchas cosas, todo lo que no hicieron en algunos años.

N: Una en una dinámica una dijo 'a mi me gustaría hacer relojes', '¿por qué?' le pregunté. 'Porque me gustaría hacer un reloj que me permitiera detener el tiempo en este momento para que no pasara tan luego, para aprovechar todo lo que no he vivido, todo lo que no me había dado cuenta'. Porque para ellas todas las experiencias pasadas, son de sobrevivencia. Hoy recién se están dando cuenta que eso es parte de ellas y que las ha ayudado.

Yo les digo 'yo las admiro mucho chiquillas', ¿y por qué?' me preguntan. Y por eso, porque tienen un poder de re encantarse. Yo nunca había trabajado nunca con gente tan recilente, esa yo creo que es su principal característica. Reinventarse, de volver a pararse no importa lo que pasa.

I: A veces me dicen 'pero si son 180', pero yo creo que todas son importantes, aunque sea 1. Porque a veces llegaban con una depresión terrible, que no querían nada con la vida. Y luego están en otra, haciendo cosas, enamorándose más encima.

Son bien especiales a mi me cuesta mucho dejarlas después.

E: ¿Cuál es el promedio de edad más dominante?

M: Cuarenta, cincuenta.

Todas: Asienten también.

E: ¿Con cuántos hijos?

Todas: Tres.

E: ¿Escolaridad?

S: Nosotros tenemos harta media.

N: Yo tengo harta básica completa.

I: Muchas se aporaleman porque tienen sólo hasta 8º, lo dicen bajito. Yo les digo que no teman.

N: Sí, es divertido porque a veces son las mejores alumnas. Algunas estudian hasta en la noche, a veces las invitan a un asado y dicen 'no, tengo que estudiar porque tengo que sacarme un 7 porque la no sé cuanto tiene mejores notas y yo quiero ser la mejor'.

X: Hay algunas que compiten con los hijos, estudian harto para demostrarle a los hijos que también estudian y que les va bien. Estudian juntos a veces.

Uno se encanta con las mujeres del programa.

E: Yo sé que el programa no tiene un programa de seguimiento para evaluar el impacto, lamentablemente. ¿Alguna de ustedes, quizás informalmente ha tenido la oportunidad de encontrarse con mujeres egresadas?, ¿Cómo salen esas mujeres, satisfechas, de cumplieron sus expectativas?

N: La mayoría están contentas. Las que no están contentas son las mismas de rotan en todos los cursos y no están contentas con nada, que tienen una actitud crítica frente a la vida.

I: No saben lo que esperan frente a nada.

M: Mayoritariamente están contentas. Les ha permitido hacer otras cosas.

(...)

E: ¿Cuáles son las principales dificultades con las que se encuentran estas mujeres durante su permanencia en el programa?

N: Los hijos y la familia.

M: El con quién dejan a los hijos.

N: El marido, la casa, la salud, la comida.

M: La plata también. Muchas tienen a hijos en la Universidad y lo único que quieren es que ellos terminen su carrera para que puedan salir del círculo de la pobreza.

N: Muchas han pedido (...) para sus hijos. Es que son todas unas leonas, porque darían todo por sus hijos.

I: Ahí hay que apoyarlas harto haciéndoles informes sociales para todos lados: para el colegio, la Universidad. Así postulan a becas en todo.

P: Ahí hay una buena labor que hacer. Se debería relacionar el programa con el colegio, porque por un lado los beneficios que las mujeres tienen con el programa

Puente, deberían extenderse a las mujeres jefas de hogar, deberían darles beneficios.

M: Sobre todo en los colegios, porque a veces hay que pagar 5 mil pesos que a veces no pueden pagar, con 2 o 3 hijos. Eso las pone muy, muy mal. Uno a los más le puede hacer un informe que a lo más les permite repactar deudas.

N: La mayoría es clase media baja, entonces es que todo es para los pobres. Ellas dicen 'si yo me visto mal, ando hedionda, cochina, ahí consigo algo. Pero mientras sea una mujer trabajadora, que lucha, que tiene casa, esto y lo otro, el gobierno jamás me va a dar nada'. Yo no le puedo decir nada, porque de verdad cuando yo trabajé en el programa Puente veo que es todo para ellas, y no es que les tenga mala ni nada, pero ellas no son las únicas prioridades.

M: Y otra cosa que no se puede desconocer es que en el programa Puente se ha desperdiciado mucha plata. Porque lamentablemente las mujeres indigentes, del programa Puente, no tienen las ganas ni las fuerzas para salir adelante. Las mujeres del programa Jefas de Hogar con lo poquito que les puedan dar hacen maravillas. Pero ellas mismas dicen que ha vecinas las han dado más: hornos para hacer pan por ejemplo. Pero ellas mismas ven que después están botados.

(...)

M: Las mujeres del programa Puente siguen el círculo de la pobreza porque después siguen regresando al municipio para que se les den alimentos.

S: Nosotras tenemos un caso de una mujer que pertenece al Chile Solidario. Le preguntamos a esa señora cómo había sido. Nos dijo que con los 300 mil pesos que le dieron al final se había comprado una moto sierra, que al final se la había pasado a la mamá para que ella trabajara cortando leña. Pero ella sigue pidiendo.

P: El hecho de que el sistema no absorbe a los niños después de las horas de clases hace imposible que ellas de repente puedan asistir a estos cursos.

E: ¿Qué factores hay que puedan actuar como catalizadores para que ellas puedan asistir y salir adelante?

N: 'Capital semilla'.

M: Y que las capacitaciones se dieran ordenadas.

E: En la realidad, en aspectos más psicosociales ¿qué son las cosas que ayudan a estas mujeres a salir adelante?

X: El apoyo en el desarrollo personal, en la valoración.

N: Compartir experiencias entre ellas.

X: Darse cuenta de que otras están en la misma situación.

P: El estar constantemente repitiéndoles que se valoren, darles apoyo en lo relacionado con el desarrollo personal. Porque ellas al tener esas capacidad de resiliencia necesitan estar alimentándola para que no se les olvide, para que no se bajan para abajo, para que no se enfermen cuando están deprimidas. Que dejen de ser víctimas y sean protagonistas.

Equipos comunales, Valparaíso

M1: Mariana
M2: Claudia
M3: Karina
M4: Claudia
M5: Graciela

E: Entrevistadora

M1: Trabajo en Los Andes, soy la encargada laboral del programa y trabajamos con 140 mujeres este año nuevas y 40 mujeres de arrastre.

M2: Soy de Putaendo, soy la coordinadora del programa, trabajo solita. Tengo 100 mujeres en la comuna.

M3: Quintero, tengo 130. Empezamos dos, la coordinadora era otra chica, renunció y me quedé yo, siempre quisieron contratar a otra. Tengo una asistente que no sirve mucho. Tengo 130 mujeres y van a egresar 3 ahora, que encontraron estupendos trabajos, pero me paraliza el tema con las otras ya que no hemos hecho la nivelación de estudios.

M2: Perdón ¿cuántas vas a egresar?

M3: Tres. Porque ellas tres solamente tienen trabajo, hicieron todas sus cosas, se arreglaron los dientes, terminaron 4° medio.

M2: ¿Y qué pasa con lo que les exigían en el proyecto que está en el convenio?

M3: Es que nosotros no tenemos ni un año.

M4: Nosotros el año pasado también no teníamos ni un año e igual tuvimos que egresar al menos el 50%.

M3: Es que no las puedo egresar si no han nivelados sus estudios.

M2: Pero ¿no ha llegado ninguna oferta?

M3: Nada, nada.

M2: Cuando lleguen tú igual las dejas inscritas.

M4: Soy de Llay Llay, coordino esa comuna pero soy de Quilpue. Tengo 30 mujeres nuevas, de arrastre me quedan algunas, como 20 más. Trabajo con una encargada laboral, yo trabajo hace 1 año y medio y el programa se ejecuta hace más de 2 años ya.

E: Me podrían contar cuál es el rol que juegan ustedes en tanto que equipos comunales dentro del programa.

M3: Todo.

M2: Todo lo que te imagines: planificas, inventas, relacionadora pública, todo.

M1: Eres hasta el contador, tramitar todo, hasta ir a la librería a hacer cotizaciones.

M4: Y además paño de lagrimas de las mujeres.

M2: A veces llego y pienso en todas las cosas que tengo que hacer durante el día y cuando llego están dos mujeres esperándote. Ya, se me funó el trabajo.

Además que casi ninguna tiene un oficina para el programa, entonces tampoco hay un espacio bueno como para escucharlas y darles la atención que necesitan.

E: ¿En qué parte de las municipalidades están ustedes insertas?

M1: Nosotros estamos en la Oficina de la Familia, que está junto a la OPD. Es externa a la municipalidad pero a la vez depende de ella.

M2: Yo estoy físicamente en la oficina de la Omil y también dependo de Dideco.

M3: Yo en la Omil, en un pedacito así de chico.

M4: Tenemos oficina pero dependemos de Serplac aún así somos honorarios y eso nos perjudica. Es un estatus distinto.

M3: Yo he trabajado en otros municipios y acá es donde menos lo he notado, pero el estatus es distinto. El hecho de no tener recursos, si te dan un fondo para rendir tienes que ponerlo a nombre de otra persona, que tienes que nadar rogando que te cambien el cheque, después te revisan de una manera espantosa lo que hiciste, o a veces el Sernam te dice 'hay que rendir', tienes que inventar las boletas, y eso cuesta que la gente lo entienda.

M2: Lo peor es rogarle a un tipo de planta para que le cambie un misero cheque de 30 mil pesos.

E: ¿Cómo viven esto de trabajar para un programa que coordina Sernam y por lo tanto tienen que seguir ciertos lineamientos metodológicos de ellos, sin embargo ustedes son funcionarias de un municipio y tienen que rendirles cuentas a ellos. Cómo viven esta, entre comillas, doble militancia?

M2: A mi me pasa que me siento más parte del municipio que se Sernam. Yo le trabajo a ellos, del Sernam me acuerdo cuando rindo las platas. Porque creo que por lo menos en mi comuna Sernam a estado ausente y eso implica que a uno se le va olvidando que hay que sacar las rendiciones para ellos. Es netamente por un tema de presencia.

M1: En nuestro caso también, con mi compañera siempre nos hemos sentido hasta más fiel al municipio que al Sernam, porque ellos han estado más lejanos, menos resolutivos de problemas cuando se presentan. Del municipio siempre hay una respuesta más inmediata, a pesar que nos pelotean.

M2: Es porque estamos todos los días metidas ahí, vemos todos los días a la misma gente.

M1: Además en Sernam son dos personas que tienen que coordinar a toda la región, es menos tiempo y más el desgaste para ellos. No pueden estar presentes en cada problema que en cada comuna se presente.

M4: En mi caso, la comuna es más autónoma en el sentido de la gestión y el hacer. El Sernam nos da ciertos lineamientos, de fechas o de lo que hay que hacer, que manden los listados para la nivelación de estudios. Al municipio yo lo veo como un medio para porque allí tengo que conseguir los recursos, sacar la firma. Pero al final el hacer del programa está en las dos personas del equipo y no hay nadie más que esté involucrado en esa gestión.

M3: Estoy de acuerdo con eso. En el municipio siempre te recuerdan que uno es del Sernam, aunque yo también me siento más parte del municipio. No es malo. Yo al contrario de ellas, tengo una niña, que es del municipio, y que me ayuda tremendamente porque lleva la contabilidad de todos los programas. Ella lleva las cuentas muy claras y me ayuda.

M1: Yo creo que va por el hecho de trabajar a honorarios, a cualquier persona que trabajé así en un municipio lo hacen sentir externo.

M5: Soy de Quillota. En términos administrativos, como lo dicen acá, yo siento que hay cierto desorden, siempre piden las cosas muy apurados. Piden las cosas a última hora, te cambian la reunión.

Para la rendición anterior, me pidieron que lo hiciera antes del 17, o sea era el 15 pero yo llegué el 17 toda afligida y luego me dijeron que el contador se había ido a vacaciones, me dicen que no importa. Y todo lo que uno se aflige, se apura.

M2: Me muero, yo gasté más plata mandándola por bus.

M5: El programa está en la Dideco.

E: ¿Cómo se organiza la relación entre el Sernam, el Sence y ustedes, sobretodo lo que tiene que ver con los cursos?

M1: Por lo general el Sernam es el intermediario entre el Sence y nosotros, porque ellos llaman y solicitan un listado con los cursos que pedimos necesarios para la comuna. Luego ellos hacen la coordinación con Sence y envían otro formulario que hay que volver a llenar, la parrilla, con los horarios y todo bien ordenadito. La mandamos y luego ellos se ponen en contacto con nosotros para decirnos finalmente que Otec se adjudicó el curso y que esa Otec tome contacto con nosotros.

M3: Nunca hay una relación directa con Sence. Siempre intermediada.

M2: De hecho hace poco fueron dos evaluadores del Sence a la Omil y yo no estaba. Fue uno de los reclamos que tuve porque ni siquiera los cursos vía Omil el Sence

llega de manera directa. Sino llegan las Otec a transar contigo para hacer los cursos y a veces ni siquiera a transar, a esperar que tú les hagas todo, son súper patudos a veces.

M5: Yo creo que debería haber un manual de procedimientos en donde se diga 'esto hacen las Otec y esto la Omil'. Porque este año yo trabajé con tres Otec y con las tres fue súper distinto.

M2: Yo tengo unas Otec por Sernam y están súper claritas con respecto a lo que tiene que hacer, que tienen que llamar a la gente, todo el cuento. Pero otras llegan y dicen 'ya, para tal día', una vez yo caí y me di la lata de llamar a todos y después de dicen que no están.

M1: Yo creo que todos pagan el noviciado la primera vez, porque al año pasado nosotras con mi compañera corriendo, buscándoles salas para el curso de cocina, algo habilitado. Nosotras corriendo por todas partes. Y además nos dijeron que necesitan una televisión y un DVD para no sé que. Pero siempre tuve la inquietud de que eso no nos correspondía hacerlo y después nos dicen que no, que ellos tenían que gestionar todo.

M5: Allá llegó el Inacap y eran bien patudos porque querían que yo les solucionara todo, yo les decía que eso no me correspondía. Entremedio tocó el paro de los municipios, y ellos estaban haciendo clases en una dependencia municipal. A mi en realidad se me pasó informales, pero era responsabilidad de ellos coordinarse. Y me daban órdenes, súper agresivos. Yo les dije 'haber, para el tonito, si quieres que te

ayude háblame en otro tono'. Y después terminamos de lo más amigas, pero si le aguanto ahí.

Finalmente tuvieron que pagar una sala en un hotel, otro día en los bomberos.

M4: A mi pasó con el segundo curso que ellos no sabían que eran jefas de hogar entonces son súper poco flexibles con los horarios. Por ejemplo querían poner cursos en la mañana. Ahí yo les explicaba que eran jefas de hogar, que algunas trabajan, otras cuidan a los hijos, buscan pega, hacen el almuerzo, llevan a los niños al colegio.

M5: Hay que decirles 'acá el horario no lo ponen ustedes lo ponemos nosotros'.

A mi la que me impresionó como Otec fueron unos que llegaron a hacer un curso de cocina internacional, Isin o algo así. Ellos hicieron todo, espectacular. Pero no es usual.

M1: Nosotros tenemos un curso por ejecutarse, de cuidado del adulto mayor. Y el tipo avisa a la Maca que el sábado es la reunión con las mujeres para coordinar, ya igual es complicado pero bueno. Quedó de confirmar a nosotras para ir a la reunión. Nunca nos llamó pero a las mujeres sí, entonces llegaron como 4 porque no alcanzaron a avisarles a todas. Y muy patudamente les dijo que si el curso no salía era pura responsabilidad de las Macarena y mía.

Yo no lo acepté y le dije a la Macarena que no podía ser así, él es una persona responsable y no puede decirles eso a las mujeres. Si no parte o no se ejecuta no es responsabilidad de nosotros. Además que no pueden citar a una

reunión sin avisarte, porque tú tienes que cerciorarte que efectivamente citó a todas las mujeres.

M5: En Quillota hay una Otec de cocina internacional, empezaron a llamar a las señoras, las citaron un día viernes a las 4 de la tarde, esa información me llegó por mail. Y llegaron algunas señoras el día jueves porque a ellas las habían citado para ese día. Reclamaron.

Me llamó la atención porque eran 4. Llamé y me dijeron que seguramente entendieron mal, creo que 1 sí pero 4 no. Hicimos la reunión el viernes y llegaron 8 personas, porque a veces tienen los teléfonos apagados o no responden. El lunes en la mañana llegaron señoras a mi oficina diciendo que el caballero de la Otec le había dicho que yo las inscribiría para el cuidado infantil. Volví a llamar porque era demasiada descoordinación, él era mentiroso más encima.

Consulté en Calera, en donde también habían hecho un curso, y pasó lo mismo, fue un desastre porque dicen una cosa y hacen otra. Al final no se hacen responsable de los problemas del camino.

M3: Yo creo que es importante decir los nombres de las Otec para que el Sence esté en conocimiento de cuales con malas.

E: ¿Qué les parece a ustedes esta no relación con el Sence, les perjudica. Que sea intermediario el Sernam?

M2: Es una carga también para las coordinadoras regionales el hecho que no tengamos contacto con el Sence. Quizás estas mismas cosas no siempre hay

solucionarlas con las Otec porque ellas no te pescan. Tal vez sería importante tener relación con la persona del Sence que ve a las Otec, el supervisor.

Además el hecho de que nosotros tenemos que saber bien como se manejan las Otec y el Sence. La Mariana dijo que siempre terminamos pagando el noviciado, peor no debería ser así, deberíamos saber como hacer las cosas. A nosotros nos exigen y exigen desde el Sence pero no sabemos ni como ellos trabajan.

M3: No se lo que pasó de un principio en Quinteros, pero por lo que me enteré se saturaron algunos cursos como peluquería, pero en otras comunas sí los estaban dando. Allá aunque esté saturado, se necesita, porque las señoras lo hacen mucho, peor lo hacen mal, o terminaciones finas. Es que la realidad lo dice así.

Tal vez la chiquillas del Sernam con tanta carga de trabajo, debe ser difícil escucharnos a cada una de nosotras. Pero también es importante porque cada comuna tiene realidades diferentes y necesidades especiales, por muy saturado que esté en otras partes ese curso. Eso sería importante verlo directamente con el Sence.

M5: Esa relación de intermediación se da en todos los niveles y no sólo son el Sence. La misma Omil que está dentro del municipio, para nosotros es súper fome y dilatador ir. Del Sernam nos dicen 'véanlo con la Omil' pero finalmente qué es lo que tenemos que hacer, lidiar con cada uno para ir logrando cosas.

Sería mejor entendernos de manera directa porque siempre es distinto. Sería bueno que hubiera eso de los lineamientos pero para todos, no sólo para el Sence.

M2: Los reclamos es mejor decirlos directamente. Todo.

E: Ahora viendo el proceso de levantamiento de los cursos, de verlo con las mujeres ¿cómo lo hacen?

M1: En varias comunas de la V cordillera no hay diagnósticos laborales, qué hacemos entonces nos reunimos con la Omil, que aunque no funcionan muy bien, igual vemos ahí la realidad laboral que hay en cuanto a empresas, a ofertas, demandas. Por ahí vamos sacando las necesidades, por ahí nos aproximamos un poco.

M2: En mi caso tuve la suerte de trabajar con la Omil. Las demandas de capacitación las hizo ella porque llevaba mucho tiempo en el cuento. También por el tema de las fichas y cuando se inscribían.

El tema es que nosotros demandamos alrededor de 40 cursos y no llegó ninguno a la comuna y también ahí se produce otro drama. Porque tú dices 'demanden, qué es lo que necesitan', ellas demandan y tú ofreces, generas expectativas.

Desde Omil se hace a través de las fichas de inscripción y por el programa a través de las fichas de las mujeres.

M4: En Llay Llay no funciona mucha la Omil porque este año les fui a preguntar y me dijeron 'hace un listado y coloca todo lo que se te ocurra'.

M1: Es que no se dan el tiempo de preocuparse. Porque para las propuestas hay hartas preguntas que tienen que ver con la Omil y ni ellas lo saben. Lo que de hace al final es buscarlo uno.

Se hace un estimativo entre las demandas de las empresas, la oferta de trabajo, y lo que las mujeres piden.

M2: Hay un tema de responsabilidad de las Omil. En mi caso la encargada laboral del programa era la Omil, a ella la contrataron media jornada para trabajar en el programa. Es diferente como ellas viven el programa. De repente creen que ser Omil significa estar sólo ahí y esperar a que la gente se inscriba para cobrar su seguro de cesantía. Peor cuando tú estas ocupando ese cargo te das cuenta que es mucha la pega, es muy amplio.

Se pueden hacer millones de cosas como Omil, creo que a veces falta iniciativa para hacerse parte de programa y hacer cosas. Ahí también hay responsabilidades. De nosotras también porque tenemos que involucrarlas también, porque si lo miras en el fondo el programa busca la inserción laboral. Y qué mejor que la que está todo el día viendo las demandas, viendo las necesidades de la comuna para decirnos 'ojo, estás son las capacitaciones que necesitamos'. Ellas.

Porque nosotros agarramos a las señoras el día que se vienen a capacitar y les preguntamos en qué se quieren capacitar. Pero no tenemos un estudio de mercado, no sabemos en que podemos insertarlas.

M5: Yo creo que eso pasa por un tema de disponibilidad personal porque durante el proceso de elecciones el encargado de la Omil se fue a postularse como alcalde a una comuna vecina. Entonces asumió el encargado de la Otec del municipio y con él tengo súper buena relación, hemos hecho muchas cosas juntos. Esas poquitas semanas funcionamos súper bien juntos, pero luego volvió y seguimos como siempre.

Tiene mucho que ver entonces en cómo el encargado de la Omil valora el programa.

M2: Es porque no lo conocen y no asumen que ellos también tienen responsabilidades en él. Igual es entendible porque ellos dirán 'a parte de Omil me meten de cacho un programa y sin más lucas'.

M3: Tengo suerte porque trabajo en la oficina de la Omil y lo que tengo a mi favor es que el tipo que está encargado ahora, está estudiando de noche administración pública y él fue quien presentó el proyecto, entonces se siente como parte de éste. A eso le he sacado bastante partido.

Cuando les llegan ofertas de trabajo a las primeras que llama son a las del programa, siempre me está preguntando.

El tema de las capacitaciones también lo conversé con él porque encontraba súper extraño que todas querían hacer manipulación de alimentos. Entonces me di el tiempo y conocí la comuna. Cuál es el tema, hay hasta artesanas que están haciendo manipulación de alimentos. Es tan malo el tema económico en el invierno que ellas se salvan como sea en el verano trabajando en resort, restaurantes. En todos les exigen eso. Y necesitan sus certificados. Me costó mucho entenderlas.

Hice una ficha de cada una, de su trayectoria laboral, para conocerlas. Para las más jóvenes pedimos un curso especial de cajeras y a algunas las tuvimos que retar para que fueran. Son muy dejadas a veces.

M1: ¿Por qué las obligaste, porque te faltaba gente?

M3: No, porque yo creo que en realidad no eran capaces de darse cuenta hasta donde el curso les iba a cambiar la vida y encontrar un trabajo decente. Las que pensé que podían trabajar como cajeras. Logré comunicarme con una empresa de cajeras, el día de la feria empresarial les entregamos los currículum y ya tengo a una de ellas contratada trabajando.

M5: Yo creo que todas concordamos que no poseemos instrumentos objetivos para definir las necesidades en cada comuna. Es algo súper subjetivo, lo que creemos que podría servir. Todos los lineamientos parten de suposiciones, que son súper validos porque parten de la experiencia, pero no tenemos nada certero.

E: Las que trabajan bien con la Omil ¿cómo se da esa relación, han hecho actividades en conjunto?

M3: Yo trabajo ahí mismo, pero en realidad todo el trabajo lo hago yo, porque el que trabaja ahí es flojo, chatea todo el día. Tiene la voluntad pero colapsa si le propones hacer trabajos en conjunto.

M1: Es complicado el tema porque la Omil, aunque sea buena, tienen tantas cosas que hacer que darse la molestia de hacer cosas en conjunto con uno es una lata.

En todo caso nosotros a la encargada de la Omil de Los Andes hace poco necesitamos de su apoyo en los fondos concursables, para evaluar los proyectos de las mujeres y siempre tiene la disponibilidad. Peor más allá no. Porque era algo puntual.

M2: Además que es un tema de disposición. Mi Omil fue muy buena pero igual cuando llegué surgió el tema 'otra pega más y por las mismas lucas'. Es súper justo también. Es un tema de lucas pero también de hacer lo que a uno le gusta con cariño.

M3: A la gente que trabaja en los municipios no les pidas eso.

M1: Es que ellos también tienen mucha carga. Eso es importante.

M2: Desde arriba está muy mal mirado el tema de la Omil. En mi municipio ella iba a pedir licencia y como éramos amigas le dije 'yo te reemplazo'. Al principio eran 15 días, al final estuve 3 meses haciéndole la pega, hasta que renuncié, porque yo dije 'no sigo trabajando gratis, por último págame 50 lucas'. Lo encontraba súper injusto. Yo lo era todo. Dejaron a un niña, que ella está por otro programa, igual se maneja pero también hay un tema de personalidades, porque tal vez hay muchas cosas que no manejo de la Omil pero tengo la entrada, preguntó y todo. Ella es más tímida. Yo tenía que estar todo el rato con ella, en reuniones por ejemplo.

La Omil puede hacer entrar mucha plata a la comuna y yo la miro y ella no hace más que llenar fichas en el computador. A mi me colapsa.

M4: Es que es muy niña.

M2: Es que pasa porque los de más arriba sepan la importancia que tiene la Omil.

M5: Es que en general todas las asistentes cumplen dos funciones. Por ejemplo allá la asistente también está encargada del Puente. Además está encargada de todos los temas domésticos de la casa, si hay que hacer una reparación ella es quien tiene que hacerlo, cotizar.

M4: A mi me pagan media jornada por hacer de asistente social del programa jefas de hogar.

M3: Entonces te corresponde. Te paga el municipio y por lo tanto te tiran pegas.

E: Las que se comunicaban con la Omil ¿les avisan de cursos o puestos de trabajos?

M3: Sí, a mi si.

M2: A mi me pasó que justo cuando la Karina se fue con licencia llegaron todos los cursos, 15 mujeres y 5 de la comuna. Llegaron de computación, de agrícola, ofertas laborales, esas me las dejaba para mi no pensaba en nadie más.

M4: En mi caso no es así porque todos llegan preguntando por la Claudia para los cursos de capacitación, ahí tengo que explicarle todo el programa de nuevo. Me dicen 'usted inscribe para el curso de chocolatería', 'no, les digo' y ahí tengo que ir a gestionar para que metan en el curso. Pero no es porque se me informe.

M3: Las asistente social de Dideco siempre quieren sacarse a las señoras.

E: ¿Cómo evaluarían las distintas formas de comunicación que se dan en el programa? Dijimos que con Sence no se comunicaban mucho. ¿Cómo es con Sernam?

M2: La coordinación se da con las coordinadoras y yo creo que es buena porque a la hora que tú las llames están.

M1: De cierta manera lo único que criticamos del Sernam es que a última hora piden cosas, ya que hoy a las 12 del día tiene que estar listo no sé que cosa.

M4: En las evaluaciones regionales también ha salido que siempre se piden las cosas a última hora.

M1: Lo otro es que nos cambian mucho las fechas. Uno nunca se fía de las cosas que nos piden, nunca la primera fecha es la real. Uno se aflige porque uno inmediatamente comienza a gestionar los recursos, los autos para trasladar a la gente, los panes.

Se enojan porque uno al final es la cara visible, y uno queda mal parada porque uno las entusiasma y las deja plantada después. Por ejemplo cuando fue el encuentro regional nosotros hicimos una junta antes con las mujeres para prepararnos y luego nos dicen que no es esa fecha.

M3: Había gente que hasta pidió permiso en el trabajo.

M1: Lo mismo nos pasó con el encuentro de coordinadores en La Serena, también nos costó conseguir las cosas y nos dijeron que no y nos corrieron un mes completo.

Pero las chiquillas súper bien, siempre tienen buena disposición.

E: ¿Cómo es evaluada la calidad de los cursos?

M3: Lo que a mi me ha tocado es estupendo. Lo único que alegaron una vez fue con el curso de manipulación de alimentos, porque después que pasó a ser un curso de cocina alegaron contra del chef porque estaba todo cochino, cosas como esa. Las demás empresas son fantásticas.

M4: Depende mucho de la Otec. Allá se han hecho algunos cursos vía Sernam, una Otec era 'Sercadi', ellos súper bien, cumplieron en todo. Yo fui varias veces de sorpresa y tenían todo bien ahí. Sólo con el tema de la certificación que aún no la tenemos.

Tuve un problema con la Otec que hizo manipulación de alimentos porque nunca me contestaban lo que les pedía. Nos dilatamos mucho en encontrar mujeres porque ellos no llamaban, luego ellos impusieron un horario, horas y días. Nos agarramos varias veces por eso.

Luego cuando hicimos la reunión de inicio me agarré de nuevo porque querían hacer las clases en la mañana y yo les decía que no porque tenían cosas que hacer, ella me decía 'yo tengo experiencia porque he trabajado con dueñas de casa'. Hicimos la reunión y ella dijo 'bueno, como ustedes no pueden en la mañana así es que lo haremos en la tarde'. O sea ningún tipo de retroalimentación. Más encima cuando lo hicieron fueron súper malas las condiciones, la sala, todo, súper deficiente.

Además que se llegó a un acuerdo con las mujeres que las iban a certificar en Llay Allí, a ellas les convenía porque todas trabajan. Al final no lo hicieron allá sino que en San Felipe.

M3: Hace un tiempo hicieron un curso en la noche y otro en la mañana (...) eran pésimas las condiciones del lugar, buscaban el lugar más barato, el baño era cochino. Todavía no certifican y todas están desesperadas porque lo necesitan ahora ya. Yo he llamado miles de veces y siempre culpan al Sence.

M1: No sé si conocen a una Otec que se llama 'Cercom', malísima, nunca les mandaron la indumentaria para la manipulación de alimentos. Prometieron un libro con las recetas, nunca llegó. No les avisaron cuando no iban a estar. De hecho a la certificación llegaron pocas porque al resto no se la avisó, ellos dijeron que les habían dejado mensaje en el buzón de voz, pero yo les dije que para escucharlos tenían que tener crédito y algunas nunca tienen crédito en el teléfono. El curso de técnicas de ventas y uso de cajas registradoras, según las usuarias súper bueno el curso, excelente. Pero la Otec también es un poco complicada porque las tenían como presidiarios, porque en los recreos no las dejaban salir ni a comprar. Para el paro de funcionarios muchas tuvieron que llegar con sus hijos porque el curso no contemplaba cuidado infantil.

M5: No todas contemplan el cuidado infantil.

M2: Pero deberían tener.

M4: A una yo les dije en la primera reunión '¿dónde van a quedar los niños?', ellos no sabía, sólo sabían de los bonos de colaciones. Ellos me dicen 'eso lo tienen que ver ustedes', 'no' les dije 'eso tienen que verlo ustedes'. Como que desconocen su rol.

M3: Yo creo que lo conocen pero quieren hacerse los vivos.

M4: ¿Ustedes saben cuánta plata les dan a ellos? Es mucha plata.

M2: Mucha, por eso tenemos que exigir no más.

M5: Yo he tenido hartas peleas por eso, yo les exijo el cuidado infantil y al final lo tienen que poner. Pero hay que estar exigiendo.

E: ¿Ustedes no reciben información de los términos de la licitación que gana la Otec?

Todas: No.

M4: Nos llega el nombre del encargado y eso.

E: O sea ustedes no tienen forma de saber que concertó esa Otec con Sence para firmar el contrato.

Todas: No.

E: ¿Existe un conducto para que ustedes hagan llegar todas estas cosas? Porque si tú tuviste una mala experiencia en septiembre lo ideal sería que no volvieran a contratar a esa Otec.

M1: Por lo menos nosotros hemos lo hicimos saber y ellos dijeron que estaban al tanto yo me imagino que la vetaran. Pero igual después cambian la razón social y siguen siendo Otec.

M5: Esos informes se les mandan a las consultoras con copia a Sernam, ahí hacemos llegar nuestros reclamos.

M2: De ahí las chiquillas supuestamente los harán llegar al Sence. Pero no sabemos nada más de nuestros reclamos.

M4: Siempre uno queda como pesada. Cuando llegué a la reunión exigí que se cumplieran los términos de que las mujeres tenían que poner los horarios.

Lo peor es que uno vaya a visitarlas, se ponen nerviosas.

E: ¿Cómo funciona lo del cuidado infantil?

Todas: Bien.

M2: Bueno lo que yo dije de esta Otec que todo funcionó mal, ellos no les pagaron a las tías y terminó la esposa del auxiliar del colegio cuidando a los niños. No tenían ningún tipo de material para se entretuvieran.

M3: Eso es súper importante, saber que materiales les entregaran. Porque yo he tenido muchos problemas con eso, para que edades. Una señora lleva a un niño de dos años, se hizo pipí en brazos de la señora que lo cuida, se pelearon, además que necesitaba estar todo el rato pendiente de él.

M2: Al final los tuvieron mirando películas, pero no es la idea estar viendo tele durante 4 horas.

M5: Yo no sé tampoco como es el convenio para ver cuántos niños tienen que haber por tía.

M3. En el caso que el curso contempla cuidado infantil pero las mujeres dicen 'no, yo no tengo problemas, el niño está en el colegio a esa hora' ¿ellos igual reciben esa plata?

M2: Yo creo que sí. Porque no es responsabilidad de ellos que no hayan niños. Si dentro del convenio está el cuidado infantil.

M5: En mi caso había un caso de una señora que llevaba a sus niños a veces. Pero igual la plata estaba ahí y ellos se la quedaron.

E: ¿Alguna tuvo cursos en donde se contemplaba la práctica?

M5: Los míos el de panadería y pastelería eran con práctica. Qué pasó con ese curso, era para gente independiente. Al final quedó mixto. Cuando llegó el momento de las prácticas era para todas por igual, pero las que eran independientes no les convenía por ningún lado hacerla porque no la necesitaban.

Estaban muy angustiadas casi todas. Más encima es que nunca me informo que estaban buscando las prácticas. Yo ya tenía un contacto con el Líder para hacerles las prácticas, pero nadie me dijo nada.

Le dije a María José 'no sé si les convendrá hacer la práctica porque está muy encima', 'ya' me dijo 'consúltale a las mujeres'. Sólo dos estaban disconformes y a ellas las puse en el Líder. Pero todo esto con el compromiso, como había quedado ahí la plata, que me trajeran otro curso, el cual nunca llegó.

M1: En un curso la Otec era tan mala que las mismas mujeres fueron a mi oficina a pedirme que por favor no hicieran práctica.

M4: Yo tengo un curso que empieza ahora de carpintería. Les mandé un listado a la Otec, yo no sé cuantas van a quedar porque ahora están todas trabajando, yo lo vengo solicitando desde junio el curso. Se supone que es con práctica.

M2: ¿Nos vas a tener vacaciones?

M4: Parece que no.

M1: Está bastante complicado como va a funcionar este año, te acuerdas que lo dijeron es la reunión. Mes de enero difusión, febrero inscripción, marzo partíamos los

talleres de habilitación. Yo considero que no está bien porque en enero, por lo menos es nuestra zona, ¿dónde vamos a ir a difundir? En los parques será porque la gente no está.

M5: El Sernam supone que siguen los mismos equipos, yo no sé si sigue la encargada laboral, por lo tanto cómo me voy a ir de vacaciones. ¿Quién se hará cargo entonces?

M1: Yo también estoy complicada porque me van a contratar a una persona pero desde marzo, ¿y por mientras?

M2: Yo tampoco sé si continúo.

M3: El Sernam supone mal. Yo sé que ellos iban a hablar con los alcaldes para que no permitieran que hubiera cambios en los equipos.

M1: Les falta al Sernam, no a las niñas que coordinan, que se acerquen un poco más a los municipios a controlar y también a sugerir. Porque más que mal el convenio se ejecuta entre el Sernam y el municipio, entonces ellos también tienen derecho a proponer. Además que el final son ellos quienes nos pagan, la mayor parte viene de su parte. Por eso creo que tienen que tener cierto poder para decidir quienes serán sus profesionales, a su gusto.

M3: Les contaba el otro día de la actividad que hice y el alcalde no sabía ni siquiera del programa. Yo tuve que poner la cara durante 3 meses. Del Sernam iban tres

personas, cambiaron el horario, no fue nadie al final. (...) El alcalde al final me dijo 'bueno como no vinieron quiera ahora que vengan a conversar acá en mi mesa sobre el programa'.

M5: Para el encuentro comunal yo les había hecho muchas expectativas, querían reunirse con la ministra, aunque sea con la directora regional. Y al final no fueron.

M4: Es que es compromiso también.

M1: Fue como el año pasado cuando nos dijeron para el encuentro nacional que iba a estar la presidenta. Hubo que llamarlas una por una a todas y al final el día anterior nos dicen que no va. Lo justificaron porque como los indígenas andaban reclamando no sé que cosa se ponía en riesgo la seguridad de ella. Después en no sé que cosa iba a estar la ministra, el día anterior dicen que no va. Y así siempre ha sido en base a puros engaños, las mujeres se sienten engañadas por uno no por el Sernam.

E: Pensando en términos generales ¿cómo caracterizarían a las mujeres que participan en el programa?

M5: Hay de todo.

M4: Yo las admiro, porque tiene condiciones laborales pésimas e historias de vida aún peores.

M2: Las más esforzadas son esas. Las que tienen situaciones económicas un poco mejores son las más exigentes, desconformes, que participan pero si les dan algo.

M3: Muy sacrificadas, a veces se van caminando para ahorrarse la plata de la micro.

M4: El programa las demanda harto también: los talleres, los cursos, las actividades, otros programas como el de violencia intrafamiliar. A veces yo digo 'ya paremos un poco'.

M3: Algunas me dicen 'en mi casa ya no me quieren ver porque salgo tanto'.

M4: Y a veces se terminan tan rápido las actividades y ellas se quedan con una gran sensación de abandono.

M2: Tengo una muchacha de 22 años, trabaja en las parras, tienen un niño de 4 años. Ella todos los días después de su trabajo, que se levanta a las 6 de la mañana, se va a su curso de cocina. Yo lo dije públicamente que a ella la admiraba mucho porque a esa edad la mayoría no está ni ahí, menos estar con puras viejas.

M1: Además la satisfacción que te da. El otro día una de nuestras usuarias jóvenes, de 30 años, tomó sólo lo que necesitaba. El otro día nos fue a dar un abrazo y nos agradeció porque para ella el curso efectivamente le había abierto puertas, estaba trabajando en el casino de Sodexo Andina.

Eso te da la satisfacción de que al menos a una le sirvió y el programa cumplió su misión.

M2: También pasa por una cuestión cultural porque muchas creen que por ser un programa va a haber plata.

Me acuerdo que llegaba la gente preguntándome '¿verdad que hay un subsidio?', '¿me van a pagar por hacer los cursos de habilitación laboral?'.

M3: Muchas se cayeron en ese momento cuando vieron que no había plata.

M5: Pasó que 'Prodemus' pagaba los pasajes y luego las otras preguntaban y alegaban porque a ellas les pagaron y a nosotras no.

M1: Pero más allá de eso tú te das cuenta que al cabo de un año el programa funciona y aunque no todas están trabajando les cambia la cara al menos, están más contentas.

M4: A veces es el hecho de sólo compartir con otras mujeres las ayudas, las empodera. Recuerdo el caso de una señora que llegó la primera sesión y se la lloró toda y eso que era sólo la presentación. Yo la llamé para un curso de cajas y ahora está más chora, más bonita, cambió toda.

M1: A mi también me pasó de una señora que llegó con depresión y la derivamos al dentista y llegó toda cambiada, con dentadura nueva, con el pelo teñido, ropa bonita, sexy. Realmente les cambia la autoestima de manera súper potente.

M3: Ya en la habilitación laboral ellas dan un paso gigante.

Cuando terminó ese taller yo hablé con una peluquería en Viña que tiene de todo, iban y llegaban como nuevas.

M1: O cuando al principio ellas decían 'ya señorita me tengo que ir porque mi marido me va a retar en la casa o mi hijo se va a enojar. Después era '¡qué! que me importa que se enojen. Ya son harto grandes para que se hagan el almuerzo'.

M4: Por lo mismo me da lata cuando se prometen cosas y no se dan. Al final trataba de no decir nada. En el fondo en la publicidad del programa está el aporte fiscal.

M3: El tema de la atención odontológica es un caso. Porque hay comunas que no hay o son muy malas las condiciones, por ejemplo en Quintero no hay máquinas para sacar radiografías y optaban por sacarles las piezas. Yo les decía 'no dejen que les hagan eso, por último paguen 2 mil pesos para que les saquen una'. Yo creo que ese sistema de atención dental no sirve porque no pueden sacar y sacar y no tratar ninguna pieza.

En Viña hicieron un convenio con la Universidad Andrés Bello para atenderlas, y si no cubre la atención ellos dijeron que les cubrían. Me gustaría que la municipalidad pudiera acogerse a eso.

M1: En Los Andes tenemos dos centros de salud municipales, todo bien, dieron más de 100 cupos. Y casi les tuvimos que pedir que fueran al dentista porque sino íbamos a perder los cupos para el próximo año. Da rabia porque te decían que no habían ido porque se les había perdido la carta que les dimos.

M5: Nos podrían dar unos cupos.

M1: Podría ser, unos 30 por ejemplo.

Da rabia porque dan ganas de ir nosotras mismas al dentista, no podemos.

M4: En Llay Llay nos dieron 70 cupos, sólo tenemos un centro de salud pero el dentista atendió en su consulta.

E: Es que hay comunas como esa que contrataron servicios privados.

(...)

M3: Igual la profesional con quien tengo muy buena relación, me hizo las movidas para que atendieran a esta señora a través de una consulta privada. Fue excelente.

M4: El tema es que el dentista tenía muy mala fama en el hospital, me costó mucho convencerlas de que fueran al dentista.

E: Se supone que el programa tiene convenio con la Junji para el cuidado infantil ¿cómo ven que funciona eso?

M2: En mi comuna no funciona porque no hay demanda.

M5: A mi también.

M4: Las mujeres suplen esas necesidades por sus propios medios. De hecho los jardines Junji como saben de este convenio me llaman preguntándome por qué no he hecho las gestiones, yo les digo que no hay niños.

M3: A mi me pasa que no hay cupos, no es tanta la demanda pero son muy pocos los cupos. No funciona el tema que tengamos cupos preferenciales.

M5: En Quillota tampoco funciona porque cuando partimos en julio serían 10 que requerían. Empecé a hacer las gestiones con los jardines pero estaban todos los cupos agotados.

M3: Es que no puedes ni siquiera empezar a hacer las gestiones en mayo, está todo ocupado.

E: Me da la impresión que Junji cierra sus inscripciones a mediados de diciembre pero ustedes están inscribiendo en febrero, marzo o más tarde. Ahí hay una descoordinación entre las instituciones.

M3: De todas las que llegan para el próximo año, que llegan todos los días, a todas les digo que vayan a los jardines y digan que vienen del programa jefas de hogar y a ninguna le han dicho que no. Eso es importante.

M1: Pero es por un tema que tu resuelves.

E: ¿Cómo ven ustedes el tema de la focalización del programa, les llegan muchas mujeres que no son jefas de hogar?

Todas: Sí.

M5: Pero se caen luegito, nos damos cuenta al tiro. Porque las del primer quintil tienen otras necesidades.

Este año les decíamos cuando llegaban a inscribirse: no hay bonos, no hay mercadería, no hay paseos. ¿Quiere inscribirse? 'voy a leerlo' me dicen. Y se van.

Toda la demanda va hacia el segundo quintil, el tercero nos cuesta mucho encontrar.

M3: Además que ellas tienen otras dinámicas. Ellas quieren educación superior y no cursos Sence, ellas ya tienen algo, estudiaron en colegios técnicos, trabajan bien, entonces quieren otras cosas.

M4: Yo las hice hacer el taller de habilitación pero después no tengo nada más que ofrecerles. Porque alguien que tiene un título técnico no le sirve una capacitación Sence. Yo quedo coja para esas mujeres.

E: Me encontrado bastante en los encuentros que he tenido con las mujeres, me he dado cuenta que no siempre son jefas de hogar sino mas bien mujeres que estaban en sus casas pero que no son las que aportan el principal ingreso en su casa.

M3: El cuento en estas comunas en donde hay muchos trabajos estacionales, es que hay determinadas épocas del año es que ellas son jefas de hogar. Pasando por un periodo cíclico, a veces los maridos están cesantes tres meses y ellas son las jefas. Pedir exclusividad es muy difícil.

M5: yo también tengo jefas de hogar cíclicas. Pero siempre aportan.

M2: Son las menos las que no. Te das cuenta al tiro después porque nunca participan, no pescan.

¿Cómo es el nivel de participación que tienen ustedes?

M4: Hay un grupo de al menos 50 que yo las llamo y siempre van, a las otras tengo que estar llamándolas siempre.

M3: Hay un grupo que sabe que el programa les ayudara y les cambiará la vida. Hay otro grupo que siempre hay que estar empujándolas.

E: ¿Con qué expectativas llegan las mujeres, cuál es el enganche?

M5: Las capacitaciones.

M2: El Sernam no están de acuerdo con nosotras pero son muy pocas las que llegan por la atención dental, la mayoría por las capacitaciones.

M3: En mi comuna es dividido. Hay un porcentaje que no está ni ahí con la capacitación, sólo le importa la atención dental, a otras sólo la capacitación, a otras les importa que las insertes laboralmente. Que lleguen por todas es difícil. Además que están muy decepcionadas porque creen que no van a conseguir nunca trabajo.

M5: Allá son las capacitaciones porque en Quillota por lo menos se abrió un cupo para el comercio, llegó Lider, McDonals, Gijón, etc. Ahora todas quieren porque se dan cuenta que capacitadas en el área de ventas, atención al cliente, cajeras, es lo que se demanda.

De hecho el curso de cajeras todas querían hacerlo. Además nos llegó otro de secretariado en computación que se llenó.

E: ¿Cuáles son las principales dificultades con las que se encuentran las mujeres en el programa?

M2: Yo creo que es el tiempo tan largo entre que hacen la habilitación y llega el curso de capacitación. Porque llega fin de año y no llega su curso y pierde todo el sentido porque tienen que entrar a trabajar y pierden todo lo que hicieron.

M5: También el tema económico es una dificultad muy grande. Nosotros no contamos con cajas chicas para financiarles su pasaje a cierta actividad, y de todas maneras para una mujer gastar 500 pesos en un pasaje no es menor. Eso también afecta el tema de la participación.

M2: Ellas no pueden estar 8 meses esperando una capacitación para trabajar, no pueden esperar eso para generar recursos.

M3: Por eso el curso que llegó ahora de forestal ellas mismas decidieron tener clases hasta los sábados con tal de terminarlo antes de enero porque lo necesitan para trabajar.

M4: Los niños también son un problema porque en el jardín están hasta las 5 y en los colegios hasta las 4. Eso es un problema porque hay cursos de capacitación que parten a las 3 y se complican con irlos a buscar.

M5: Y no tanto con los preescolares sino con los más grandes porque a ellos no tienen donde dejarlos mientras se capacitan.

E: ¿Qué las motiva para hacer estos tremendos esfuerzos?

M5: La posibilidad de encontrar trabajo.

M2: Conseguir otro trabajo. Imagínate trabajar toda la vida en parrones y poder encontrar algo mejor para todos los otros meses del año que restan.

M3: La estabilidad que les da eso, económica. De tener un horario, previsión de salud. Tener un horario, llegar todos los días a las 6 a su casa.

M2: Todo relacionado a las capacitaciones, a las mejoras en la calidad de vida. Para cambiar la historia, porque en general son mujeres que vienen de generaciones familiares iguales.

Además la motivación de las otras, se motivan entre ellas eso es importante.

E: ¿Cuándo terminan se van satisfechas?

M2: En mi comuna no. Inclusive hubo una discusión con los alcaldes porque ellas no entienden que esto es un proceso y que tiene que terminarlo.

Tengo un caso en especial de una señora que fue a hablar con el alcalde y le decía 'por qué nos tenemos que ir si no nos hemos capacitado por vía Sernam'. Efectivamente él creyó que era yo quien no había hecho la pega, y hubo que explicarle que hay quienes se capacitan vía Sernam o por vía de las municipalidades. El otro día me lo vuelve a decir.

Ella se va desconforme porque no entendió cual era el objetivo final del programa y quieren más.

M3. Es que no entendieron de que se trataba el programa.

M1: Y otra cosa es que tú vas a la certificación del curso que tomaron, pero como lo que les importa a las Otec es vender sus cursos, les dicen 'pidan chiquillas, pidan capacitaciones, sigan saliendo adelante'. Entonces qué pasa, ¿cómo las egresas? Porque la idea es ingresar a más mujeres no seguir dándole vueltas a las mismas.

M4: Ellos les dijeron que podían pedir un curso de inglés y ellos mismos se los podían hacer.

M3: A mi me pasó con un profesor de Inacap que le ofreció a una señora una beca para ir a estudiar al Inacap, pero el profesor no está en condiciones de ofrecer eso. Entonces qué es lo que pasa la tengo todos los días en mi oficina preguntándome por la beca. Además el profesor le dijo que a través de mi las iba a contactar. Y me enteré que no sólo a ella, sino que también a otras mujeres. Cuando lo llamaron para preguntarle por las becas las invitó a comer. Es muy grave.

Lo comenté y me dijeron que la encargada de beneficios sociales no tenía idea. Imagínate como quedó esa mujer que además es esquizofrénica y nunca debería haber entrado al programa.

E: ¿Cuáles creen que son las fortalezas y debilidades que tiene el programa?

M3: Las fortalezas gigantes que tiene el programa es que incluye el taller de habilitación laboral, porque de ahí parte todo, ahí se empoderan como mujeres.

Las debilidades para mi son las cosas que se dicen y no se han cumplido.

M5: En mi comuna eso ha sido una gran fortaleza porque hemos tenido la posibilidad de insertarlas en el tema odontológico, hemos funcionado muy bien. Y además la habilitación laboral.

Y las debilidades son las cosas que tienen que ver con las capacitaciones.

M4: Yo creo que como fortalezas es la idea del proyecto en sí. Es integral, se llega a un público distinto, con necesidades distintas y logar generar algo en ellas, que nunca les había llegado nada.

Como debilidades las voluntades de las autoridades y como éstas bajan a las comunas. Porque tenemos que estar constantemente batallando para que lleguen a las mujeres.

E: ¿Visualizan una manera de mejorar eso, de hacer más eficiente esa bajada?

M5: Yo creo que el mismo Sernam, la María José y la Marisol, se coordine una reunión con todas las instancias que tienen que ver con el programa.

M4: Si se hace. Este año nos sentamos con los reunimos con los distintos representantes por provincia. Nos presentamos y todo. Pero siempre va a depender de cómo nosotros negociemos con la contraparte y veamos que nos está ofreciendo. Recoger por ejemplo los términos en los que se están haciendo los convenios.

M1: La verdad es que a nosotros como equipo también nos hace falta una capacitación en relación con muchos nombres o terminología que usa el Sence y que no conocemos. Necesitamos saber manejar cada programa.

M2: Y la posibilidad que nosotras nos vinculemos directamente con los distintos organismos, llegar y decir 'buenas tardes venimos a esto', no tener que pasar por nadie más, porque siempre somos las últimas. Eso nos daría también un poco más de respeto. Nos puedan responder de mejor manera.

M3: Otra cosa importante es que seamos funcionarias honorarias.

M5: Otra cosa es que en algunas comunas donde no funciona la encargada laboral que lo haga porque nosotras tenemos que hacer su pega y es mucha carga. Es imposible hacer una persona el trabajo de dos.

Tienes que hacer los talleres de habilitación, ir al Sernam, además tengo que venir a la oficina y ocuparme de todo, comprar, atender el teléfono, correr como loca para cumplir.

M3: Además que como no tenemos línea directa de teléfono y tienes que pasar por un operador, en un día que te dediques a llamar sólo logras llamar a 20 o 25, nada más.

E: Si ustedes pudieran modificar algo en el programa ¿qué harían?

M2. Mejorar las ofertas laborales, la inserción.

M4: Que los cursos sean con práctica laboral porque ese es el medio para insertarlas. Porque por ejemplo ahora las mujeres que hicieron el cursos de cajas ahora están trabajando pero al principio ellas mandaban los currículum y les pedía experiencia. Y alguien que siempre ha tenido experiencia en trabajos agrícolas no conoce ni siquiera una caja.

M3: Nosotros les inventábamos. Sí, por ejemplo en el bazar de la esquina.

M2: Yo le bajaría la cobertura al programa. Creo que la cantidad no tienen que ver con la calidad que estamos entregando. Yo por lo menos atiendo a 100 mujeres pero a todas poquitito. Nada completo. Yo atendería a 50 o 40 pero como la gente. Porque siempre tengo 40 cupos en salud y tengo 100 mujeres, tengo 20 cupos para capacitarse. Siempre me pasa.

M1: Tú tienes un número muy amplio y siempre te dan tan poco.

M2: Imagínate tienes un curso de capacitación vía Sernam de 20 mujeres. O sea si yo no gestiono cursos por otras partes no sé que hacer con ellas y sólo las saco a pasear y les convido café.

El discurso es que no todas requieren lo mismo, pero sí la mayoría capacitación.

Entonces yo creo que ni siquiera es necesario contratar a dos profesionales, con una basta pero que atienda las necesidades de 40 mujeres, con eso alcanza perfectamente.

Piensa que el programa viene proyectado hasta el 2009 y luego institucionalizarlo.

M3: Va a ser difícil porque las mujeres se los van a pelear.

M5: Pero no se hagan mucha ilusión con la institucionalización porque después van a ir a hincharte a ti, a pedir. Ellas tienen que estar claras que tienen que gestionar sus propios recursos, uno las apoya pero no es la principal.

M4: Un rol más protagónico del Sernam, que fiscalicen. Están bien las chiquillas, pero que también la directora vaya a una reunión.

Equipos comunales, Región Metropolitana
Focus N°1

M1: Catalina
M2: María Teresa
M3: Aurora
H1: Rodrigo
M4: Marisol
M5: sin nombre
M6: sin nombre
M7: sin nombre

E: Entrevistadora

M1: Soy de la comuna de Lo Espejo y trabajo desde el año pasado en el programa como encargada comunal.

M2: Soy la encargada de Peñaflor, llevo dos años en el programa.

M3: Soy encargada del programa en Lo Prado, estoy desde marzo en el programa.

H1: Estoy hace 4 meses en el programa como encargado laboral. En Pedro Aguirre Cerda.

M4: Soy coordinadora del programa en La Florida.

M5: Soy de Peñalolen, de la coordinadora. Este es el segundo año con el programa.

E: Me gustaría que me contaran desde su trabajo cotidiano ¿cuál es el rol que cumplen en el programa?

H1: Yo empecé haciendo unos talleres como monitor, de administración del hogar. Eso fue el primer semestre como alumno en práctica. Luego en agosto pasé a ser encargado laboral en un puesto para ayudar a las mujeres, crear sus perfiles laborales y ayudarlas así a participar en futuros cursos de capacitación.

M1: Yo también como encargada laboral, me preocupo de la postulación, la selección y después hacer un perfil de las mujeres para ir derivándolas en distintos cursos y capacitaciones. Y también hago los talleres de habilitación laboral.

M3: Como encargada del programa, en este caso sólo del Jefas de hogar. Llenar fichas de postulación, coordinación, apoyo en difusión, ver con la Otec la cosa de los cursos, ser nexos en el Sernam y el municipio, las finanzas, bajar los lineamientos del Sernam a la comuna, a la gente.

M2: Yo también soy coordinadora, como decía la Aurora yo no tengo dedicación exclusiva al programa, peor en lo que tienen que ver con el Jefas de Hogar me corresponde todo lo que es la gestión de cada uno de los componentes del programa, administración de recursos, vincularlo con el municipio, poner en contacto a las redes del programa, y ser la responsable directa de todo.

M4: Como coordinadora ha sido una experiencia bastante positiva porque nosotros no teníamos implementado el programa en La Florida desde hace tres años atrás.

Me tocó trabajar en todo lo que tiene que ver la elaboración del proyecto, la coordinación de los agentes externos, las redes comunales, la proyección en la comuna. Es bastante desgastador porque son hartas las responsabilidades que tenemos que asumir.

E: Entonces haciendo un resumen ¿cuál dirían que es la labor de los equipos comunales?

H1: Yo tengo que hacer de coordinador, pero depende del trabajo que tenga el equipo, de la división de las tareas diarias. A veces tengo que ir yo a las reuniones con el equipo municipal.

M2: En mi caso también, la única labor que no hago es llevar el tema de las finanzas. Pero yo tengo nexos con todas las Otec, voy a supervisar todos los cursos. Es bien mezclado. Además que yo no tengo dedicación exclusiva.

E: ¿Eso pasa en todas las comunas?

M3: En el caso mío yo tengo dedicación exclusiva. Yo tengo que ver con todo lo que tiene que ver con Sernam, las coordinaciones, actividades, eventos, finanzas, no es que yo tenga que hacer los informes, pero todas las compras pasan por mí. Yo trabajo con una encargada laboral que está encargada de las habilitaciones laborales. Además de dos psicólogas que están por exclusiva dedicadas a la habilitación laboral.

Apoyo también cuando hay que asistir a algún evento, y también todo el tema de gestión para que las mujeres que están capacitadas no se queden sólo con eso y tengan una oportunidad laboral. Eso lo vemos también con la encargada laboral.

E: ¿Depende entonces de cada municipio lo de la dedicación exclusiva?

M3: Sí, de cada municipio.

M2: Depende también del proyecto que tengan.

E: ¿Cómo se realiza la coordinación regional entre las distintas instituciones o actores que participan del programa?

M4: Yo pienso que la coordinación entre sí ha sido muy buena, expedita. Pero creo que la debilidad que ha habido principalmente con el Cense ha sido el tema de la capacitación, porque los cursos salieron en el segundo semestre, casi a fin de año, teniendo en el caso nuestro 250 mujeres cautivas en espera de capacitación. Esa es la mayor debilidad. Habría que trabajarlo, de todas maneras. Porque no puedes tener 250 mujeres esperando uno de los 20 cupos para un curso todo el año.

Además creo que, y por como se llama el curso, 'mejorando las condiciones laborales', la empleabilidad. Creo que ha costado mucho inserta laboralmente a las mujeres, esa es una variable que está al azar, que no está bien trabajada porque se despiertan expectativas en las mujeres y no siempre podemos resolverlas.

M2: Yo quiero opinar distinto, porque en cuanto al proceso de capacitación. Es que uno como parte del programa tiene que hacer gestión y buscar otras instancias de capacitación, de cursos. Así lo hicimos nosotros.

M4: Nosotros como comuna tenemos mucha gestión en temas de capacitación, logramos resolverlo. El Sence tiene otras categorías, pero nosotros también, claro que ellas no salen con su certificado Sence. Sería bueno revisarlo.

M3: Yo estoy de acuerdo con las dos opiniones, peor creo que para el próximo año tú tienes que tener claro cual es el convenio entre el Sence y el Sernam. Hay complicaciones como el tema de las edades. Se nos quedan muchas mujeres jefas de hogar afuera porque los cursos no son para sus edades.

Y lo otro es la calidad del curso, porque si nosotros nos conseguimos un curso, en varias comunas lo hemos hecho, no tenemos el protagonismo para poder evaluar el curso, ver como lo hacen, como funciona. Esas debilidades se complican cuando la gestión no permite controlar a los cursos.

Está bien que un curso se atrase, que un año llegue un poco más temprano, otro año un poco más tarde, pero estamos hablando de cursos que están llegando ahora en diciembre. Hay mujeres a las que nosotros les planteamos una forma de trabajo, una oportunidad, beneficios que no se cumplieron.

M2: Por ejemplo a mi me llegaron dos cursos en ahora en diciembre y los cursos terminan en enero. Entonces la complicación que tengo es que el curso comienza en enero y el curso cuenta con siete niños para el cuidado infantil. Y si los niños no

están en clases, la mayoría de las mujeres jefas de hogar tienen que cuidar a sus niños y no van a poder hacer el curso. La lista del curso se redujo a la mitad.

M4: Además que el fin de año para las jefas de hogar es pesado: tienen que matricular, cocinar, ir a ceremonias de sus hijos de graduación.

M2: En nuestro caso, junto con las jefas de hogar nos conseguimos una feria navideña. Son 25 puestos y entre ellas se han dividido los puestos, entonces ya tenemos 50 mujeres para las actividades navideñas. No pueden asistir a un curso en diciembre porque les quita la opción de trabajo.

H1: También hay que ver la oferta de cursos que se dan, porque nosotros a principios de año teníamos ofertas para cursos de microempresarias que tenían mucha cobertura (...) por las mismas actividades de fin de año nos costó mucho juntar a toda esa gente. O bien gente que se fue cayendo durante el año porque esperaron mucho: terminaron la habilitación laboral y quedaron varadas.

M1: Yo creo que los programas jefas de hogar se basan principalmente en la gestión de los equipos comunales.

Es cierto que yo trato de ocupar lo más posible los contactos con el Sernam y las vías regulares que tiene el programa, pero lo cierto es que ellos no dan abasto para la cantidad de comunas que son y para la cobertura que cada comuna tiene. Entonces yo creo que depende mucho del equipo y gestión interna que cada uno pueda hacer y vincularse con las oficinas que habitualmente en el municipio trabajan este mismo ámbito, creo que hay que trabajar a la par.

Tal vez yo no tengo la ventaja de tener dedicación exclusiva, pero por otro lado tengo la ventaja de trabajar inserta en el área y por ejemplo si el canal no me resulta por el Sernam, ya lo tengo vinculado por el otro lado. Pero creo que el programa consiste en eso también, me mucha gestión particular. Porque si el fin último es mejorar la empleabilidad de las mujeres, no van a depender de los contactos que tenga el Sernam, va a depender de nuestra gestión como comuna. De ahí depende nuestra relación con las empresas, el diagnóstico laboral que podamos hacer, la trayectoria laboral.

Yo este año me he dedicado hartito a la parte laboral. Este año hay más mujeres con perfiles dependientes que independientes, así es que hemos tenido hartito en el tema de las colocaciones. Pero también nos ha llevado a tener nuestras propias estrategias e relacionarnos con las empresas, hacer diagnósticos, presentar el programa, cosa que el Sernam a nivel regional no lo va a hacer.

M3: Es que tú bien lo dices, pero es más fácil porque tú trabajas en el área.

M1: Es una herramienta que a mí a ni equipo nos ayudó mucho este año es el tema de la trayectoria laboral. La cual te fija todo lo que es el tema de la participación, del cuadro objetivo que tendrás que cumplir con esas mujeres, tanto en lo dependiente como en lo independiente.

Entonces nosotros bajamos mucho las expectativas con el tema de la capacitación ¿es un tema sólo de competencias laborales, de mejoramiento de currículo?

M3: A lo que yo iba es que las realidades son distintas, por ejemplo en el caso nuestro la persona encargada de la Omil es la única persona que está autorizada, por la autoridad municipal, para gestionar todo el tema laboral.

El contacto con las empresas. ¿Te acuerdas cuando pidieron que vinieran empresas para un desayuno?. De acá tuvieron que pedirle al encargado laboral, a través de un mail con copia a la directora, para que él pudiera pasar el nombre de dos empresas para que participaran en la actividad. O sea cualquier cosa es súper engorrosa ¿te fijas?

Porque si a mi me dijeran `tú puedes hacer una lista de empresas para visitarlas para la capacitación de las jefas de hogar`, sería fantástico, fantástico. Pero según lo que me dijo un encargado de Omil comunal, no pueden trabajar bajo el mismo municipio o en las mismas comunas dos oficinas que se suponen se tienen que complementar.

E: Además de las especificidades en cada comuna me gustaría saber si existen contactos entre las distintas comunas ¿cómo ocurre está coordinación entre los distintos actores?, ¿si hay medios de comunicación establecidos o si hay periodicidad en las comunicaciones?

¿Ustedes tienen reuniones periódicas con Sernam o con los demás equipos comunales?

Todas: Con el Sernam sí.

M3: Cada uno tiene equipos territoriales que hacen reuniones para compartir con otras comunas. Pero sólo con Sernam en lo formal. Nosotros nunca hemos tenido una reunión con la CORFO, con el INDAP. Sólo reuniones informativas.

E: ¿Cómo es la relación con las Otec y con las Omil? ¿Físicamente están cerca?

Todos: No.

E: ¿Ustedes de que comuna son?

M6: Pudahuel

M7: San José de Maipo. En mi comuna no hay Omil, sólo hay una carpeta, bastante roñosa, en donde la gente se inscribe. Hay un intento de convenio pero todavía no pasa nada. Ahí se les hace una ficha, se las archiva. De repente llegan posibilidades de empleo, hago cartelitos y a veces cuando son del perfil de la gente del programa las llamo. Esa es toda mi gestión.

Con otras instancias muy poco. Yo diría que el programa trabaja más bien como isla. Sólo nos hemos podido coordinar con otros programas como el Prodemus, Procesal, pero externos al municipio. Mi comuna es bien cerrada, de hecho me ponen hartos problemas para la gestión.

Pero igual ha resultado bien porque hemos aprendido con las mismas participantes a generar redes de trabajo. Entonces esos mismos problemas y trabas han potenciado lo que se quiere en el fondo, que es el empoderamiento, la capacidad de gestión propia de cada una, responsabilizarse de las tareas, del porvenir.

Con el Fosis logramos establecer redes en octubre, algo que siempre había estado imposibilitado. O siempre preguntaba cuales eran las posibilidades de participar en reuniones Fosis y siempre me respondían 'no, acá no. Espera un llamado, no sé

que'. Luego yo me encontré en el pasillo con personas del Fosis y me presenté. Ellos dijeron 'ah, no teníamos idea de ti', y gracias a eso pudimos coordinar un trabajo. En noviembre salieron evaluadas 13 mujeres y me felicitaron por ellas, dijeron que no habían faltado nunca a las capacitaciones, los plazos, todo bien, impecable. De repente el tener tantos problemas se convierte en algo bueno porque genera más necesidad de hacer cosas, en motor para ellas mismas.

M6: En nuestra casa funcionan la mayoría de los programas comunitarios, pero es aparte. Y por eso se nos ha dificultado mucho el trabajo, sobre todo con los equipos de información, porque no hay. Es bien complicado trabajar así.

Se les han planteado muchas instancias contándoles de que se trata el programa, que las mujeres están habilitadas, pero no hay caso. Nos ha costado bastante estar fuera de la municipalidad.

E: ¿Hay experiencias positivas?

M5: En el caso mío hemos tenido muy buena experiencia con las Otec. Hicimos un curso de cuidado de enfermos nivel dos con (...) Ltda. Fueron bastante responsables, cumplieron con todo lo que habían prometido, desde buscar el lugar. Ellos pidieron que nosotras estuviéramos durante todo el proceso.

El otro es el 'Cap'. En términos generales muy positiva, tienen una muy buena metodología. Por ejemplo había mujeres de 60 años que nunca se habían sentado frente a un computador y salieron sabiendo lo básico de computación. Hicieron un curso de armado y desarmado de computadores y tuvieron muy buenos resultados. En las casa tenían computadores viejos que ni los hijos podían arreglar y ellas sí.

Al final trabajamos con OIN Ltda. también bueno, excelente. El caballero Mario Muñoz muy bueno, y el Instituto del Medio Ambiente también excelente. Incluso les regalan un CD con todo. Con una metodología al alcance de las mujeres, ellas salieron muy contentas.

M1: En relación con las Otec en mi comuna también ha habido problemas porque las Otec (...) la niña encargada de los proyectos es muy simpática, ella me dijo finalmente 'bueno, adelantémonos a tus necesidades. No tengo profes que lleguen hasta allá, sólo hasta Puente Alto', así que yo tuve que buscar profesores. También se puede sugerir a cerca de los programas, se puede sugerir. Por ejemplo para el cuidado de los niños, se están creando instituciones nuevas para ello.

También llegó un curso para el cuidado de enfermos en donde yo tuve la posibilidad de contactar una enfermera y una asistente social. Finalmente visitamos un hogar en Santiago y en Ñuñoa. Resultó súper bien todo.

Me gusta la idea de las Otec, en el sentido de apertura para lo que realmente se necesita y no sólo preocuparse de lo que es obligatorio. Tuvimos harta suerte con las tres Otec que me tocaron.

M4: En el caso nuestro igual.

M3: En el caso se Lo Prado la relación con las Otec y toda el área de capacitación ha resultado muy bien. Nos han convocado a muchas reuniones que nosotras creemos que no siempre nos incumben, pero ellos igual nos llaman porque finalmente tienen que ver con las posibilidades de que las personas se inserten en el mundo laboral.

Con el INDAP a nivel comunal siempre hay un poco de problemas, sobre todo a principios de año y con todo lo que tiene que ver con las finanzas, los tiempos. Eso lo puedo evaluar como una debilidad.

Pero el mismo curso que ha llegado desde el Sernam, pésima la relación con las Otec. No sé si me pasó a mi como mala suerte, pero es pésima el tema de la coordinación más que de la ejecución.

H1: Al comienzo del programa nosotros no hemos logrado nada con las Omil. Hasta el momento lo único que hemos logrado es que nos faciliten las salas, pero ayuda nada.

El resto de los cursos los hemos gestionados nosotros. Estamos insertos dentro del departamento de organizaciones comunitarias, pero somos autónomos. De hecho tenemos cursos en la Universidad del Trabajador, tenemos cursos Fosis de gestión cultural en la Universidad del Maule. Así como cursos más técnicos, que igual los hemos gestionados nosotros, como repostería o peluquería que sirven para tener a las personas más ocupadas. Esperando cubrir sus necesidades.

Con la municipalidad teníamos unos cursos, de al menos 50 mujeres y una semana antes los cancelaron y quedaron todas listas.

M2: Mi experiencia es buena. Porque nosotros estamos instalados en la Omil, en el Departamento de Desarrollo Económico. Somos considerados como parte de la Omil, participamos en todas las reuniones.

Ofertas de trabajos llegan, pocas para mujeres, pero nosotros siempre estamos considerados como primera opción. Con las capacitaciones pasa un poco lo mismo, se nos pasan a nosotras, ahí vemos si cumplen el perfil, pero siempre estamos

primeros. Incluso para la postulación de este año, sacamos varios datos de las mujeres cesantes o de las bolsas de trabajo. Tenemos un muy buen nexos con la Omil.

M5: En Peñalolen pasa algo parecido a los otros municipios. Nosotros estamos en el centro en donde están todos los demás programas sociales. Hemos ido haciendo un trabajo de equipo con las Omil y de a poco nos hemos ido acercando y acercando y hemos tenido logros. Cuesta complementar porque tenemos maneras distintas de trabajar y cuesta un poco complementarlas.

E: Saliendo del ámbito institucional y entrando al trabajo comunal, con las mujeres. Me gustaría que me contaran cómo es el proceso de selección, de capacitación, de levantamiento de necesidades, todo eso.

H1: Por entrevistas personales es la selección.

M1: Nosotros el año pasado no tuvimos que salir a promocionar los cursos, en enero ya tenía lista se espera, no tuvimos que ir ni a los colegios o a centros de la mujer. De hecho ha esta altura tengo varias mujeres que me dicen 'ella es mi amiga y también quiere meterse'. El primer año fue más complicado pero ya este año nada.

M6: En el caso de mi comuna yo traté de hacer una convocatoria mucho más dirigida no tan abierta. Justamente para cumplir con ese perfil me metí a buscar listados de personas que habían participado en proyectos Fosis, capacitaciones.

Otro colador el puntaje de la ficha. A todas ellas las llamé por teléfono, también en una oportunidad fui a la radio y ahí llegamos a un montón.

Pero yo diría que voy inscribiendo gente a través del año, en agosto ya se llenó. De las 100 mujeres que están inscritas, 60 están realmente activas, o sea van a los cursos de habilitación, participaban de otros talleres. Y las otras se inscribieron pero nunca fueron a nada, entonces yo siempre estaba inscribiendo gente que llegaba por recomendación, derivadas de alguna amiga. Ahora en noviembre sigo inscribiendo gente.

En ese sentido ha sido súper restringida la convocatoria, no además que yo estoy sola entonces la vez que lo hice abierto se me llenó la oficina y podía. Es mejor hacerlo pausado, además que es más asertivo, porque cada entrevista dura cerca de 20 minutos, entonces es tiempo que se pierde absolutamente.

H1: Yo prefiero el trámite cara a cara. A nosotros también nos pasó de mujeres que se inscribieron y no fueron nunca, entonces preferimos ir entrevistando e ir llenando bien los cursos, aprovechando bien el tema de la cobertura.

El periodo de selección son las entrevistas y te permite conocer más a las mujeres, ahí también te armas el perfil y trayectoria laboral que han tenido.

E: Una vez que hacen el proceso de selección ¿en qué consiste el proceso de habilitación laboral que hacen con las mujeres?

H1: Dependen de las necesidades de ellas. Las clasificamos en grupos de acuerdo a su perfil, si tienen un perfil de empresarias o si son más dependientes. Proponemos temas según las competencias de ellas. Asimismo ver a donde viven cosa que

nosotros nos acerquemos a ellas y ellas no tengan que hacer gastos como el de la locomoción, quedar cerca de juntas vecinales por ejemplo.

M4: Nosotras este año no tuvimos cuidado de niños. Nos ayudó gente del Prodemu y gracias a eso pudimos tener cuidado de niños. Ahí mismo les daban un aporte para la locomoción. Fue bastante bueno su apoyo este año.

H1. A nosotros Prodemu nos sirvió en un principio como complemento porque teníamos 200 mujeres lo cual era mucho. Tenemos dos personas trabajando en cursos de habilitación laboral, entonces muchas tomaron primero los cursos del Prodemu, cerca de 30 mujeres. Entonces también nos aliviaron la carga.

M3: Nosotros nos complementamos, no se repitieron el plato con ellos.

M4: Nosotros nos coordinamos, porque esa era la idea, que ellos nos pudieran hacer ese apoyo. Sobre todo que ellos pudieran asumir a las mujeres que nosotros no íbamos a poder tener por el hecho de no tener cuidado de niños.

Fue muy bien evaluado, muy bueno todo. Depende del municipio pero nosotros queremos continuar con esa coordinación.

E: ¿Cómo les fue con el cuidado infantil, con las prácticas?

Todos: Ese es un tema muy complicado.

M6: Desde un comienzo se nos había dicho que los cursos de cocina internacional no iban a tener práctica. Y con respecto al tema del cuidado infantil, se coordinaron con un jardín infantil que quedaba cerca.

Nosotros salíamos a supervisar los cursos y lo que más nos decían era lo de la práctica. Desde acá nos decían que había que exigir la práctica. Nunca se llegó a nada al final y no hubo prácticas.

M2: Yo creo que el gran problema que nosotros tenemos es que compra el Sence, porque nosotros trabajamos coordinadamente con el Sernam, pero ellos nos dicen 'ya, presenten las solicitudes de cursos de capacitación en tu comuna'. Incluso este año trabajamos entre enero y marzo una tremenda planilla que había que armar uno de los cursos. Ahí pedíamos todo, y eso lo hicimos con varios cursos. Luego pasaron los cursos, nos mandan dos formatos distintos para enviar los cursos, nos mandan la nómina (...) el tema es que dio lo mismo el trabajo que hicimos armando el curso. Hubo mucho trabajo perdido, cambian el cupo, tú lo pides con práctica laboral y los compran sin práctica. Yo pedí uno como independiente con subsidio de herramientas y ellos lo compraron como independientes.

Lo que uno pide es lo que está trabajando con las mujeres y lo que el Sence compra es algo totalmente distinto. El problema es que luego el Sence no le informa al Sernam y nosotros tampoco recibimos la información de que es lo que compraron. Recién nos enteramos en las conversaciones con la Otec, ahí empieza el tira y afloja, de negociar cosas. El problema pasa principalmente con lo que compra el Sence. Compran lo que quieren y les da lo mismo.

M1: Para mi el cuidado infantil es primordial y muchas veces el Sence a comprado cursos sin cuidado infantil. Y si este es un curso para jefas de hogar esa debería ser una prioridad. Vivir en Lo Espejo es peludo, ellos no le pueden poner límite de edad a los niños para su cuidado, ellas no pueden dejar a sus hijos de 11 años solos en la casa, nadie les asegura que no les entren a robar. Ellas viven con sus hijos y trabajan por ellos, entonces como te ponen el límite de edad 7 años para cuidarlos.

M6: La cantidad de horas de clases también es exagerada. Porque si estamos hablando de cursos para mujeres independientes, no pueden hacerles clases 4 o 5 horas diarias y todos los días. Y además te permiten faltar dos veces en tres meses y sólo te dan 15 minutos de atraso.

Nos pasó a principio de este año que una señora fue a la charla informativa de la Otec y la primera clase su hija se enfermó y no pudo ir, fue a la segunda clase y le dijeron 'el cupo está tomado por la lista de espera', o sea un día. La dejaron de oyente y ella igual siguió yendo, no le dieron subsidio de locomoción ni certificado pero ella siguió, entonces era una mujer interesada, responsable, emprendedora.

H1: Teníamos un curso de secretariado que decía horas de práctica y cuando se termina le quitan las horas como si nada. 25 mujeres de secretariado sin práctica. Tuvimos que hacer las gestiones en el municipio, los del Sence nos dijeron que les certificarían sus prácticas pero siempre y cuando nosotros se las consiguiéramos.

M6: Nosotros el año pasado tuvimos unos cursos con cuidado infantil, pero no tenía las condiciones mínimas para cuidar niños, entonces ¿con qué criterio adjudican a alguien para el cuidado infantil? Nosotras hace poco tuvimos un curso de auxiliar de

farmacia en el centro con una Otec y claro los inspectores del municipio casi les sacaron una multa a la Otec, aunque ellos nos responsabilizaran a nosotros, porque no contaba con las tascas chiquititas para los niños.

M3: Yo donde voy a hacer el curso de cosmetología y peluquería no tienen implementado para el cuidado de niños. Ellos me dijeron que había una habitación desocupada y que ahí iban a contratar a una tía para el cuidado de los niños. Peor no hay nada. Imagínate que si el curso dura cinco horas diarias de lunes a viernes el cabro chico no puede estar ahí.

Además que es peligroso porque acá en el centro nosotros estamos en el tercer piso, y si un niño quiere ir al baño tienen que bajar de piso, y dejar a los demás solos.

M4: Si hay que buscar responsabilidades creo que el Sence es responsable de supervisar a las Otec ya que ellos le están pagando. Hay que vigilar la calidad. Yo trabajé con una Otec este año y ellos me dijeron 'yo prefiero devolver el subsidio de cuidado de niños porque no tengo la capacidad para poder implementarlo'. Lo encontré bien honesto.

M2: Sí pero si el licitó es porque tenía las condiciones para hacerlo, entonces no debería haber licitado.

M4: Pero la mayoría de las Otec no cuentan con eso, de partida ni cuentan con un espacio propio, les salen las licitaciones y ellos empiezan con la búsqueda.

M2: Por eso te digo, no deberían licitar.

M5: Es que hay hartas expectativas de parte de las mujeres.

M3: Hay gente que a esta altura espero todo el año para hacer el curso y no lo va a poder hacer porque no tienen donde dejar a sus hijos.

La Otec me dijo 'busqué un jardín en la comuna' (risas). Es que cómo lo voy a buscar yo.

M6: A veces hay ciertas cosas que se pueden sortear con innovación. Por ejemplo el curso que tenemos que sortear ahora son 200 horas, 6 horas diarias y venía con cuidado infantil. La sala para el curso estaba lista pero alrededor no había ninguna posibilidad de arrendar una sala para el cuidado de los niños. Se nos ocurrió que a través de la Otec consultáramos con carabineros, porque había una comisaría al lado y ellos nos prestaron de pura buena onda porque no lo arrendamos, el casino, que es un casino harto bueno, alfombrado, seguro.

M3: Nosotros pedimos esa opción, porque como son dos mamás, dijimos que si les podían dar un rato para que muden a las guaguas. Nos dijeron 'no, porque nosotros no somos guardería y no tenemos las condiciones'.

Es algo que hay que considerar el aceptar niños que no controlen esfínter. Porque sino estamos discriminando a las mujeres jefas de hogar del programa que no tengan niños menores de dos años.

E: ¿Sence fiscaliza esas cosas?

M3: No.

M2: Eso es muy negativo.

M1: Yo he estado presente en los cursos cuando llega en Sence a fiscalizar y que es lo que hacen: llegan, toman la lista de asistencia, la vuelven a pasar. Unas 3 o 4 preguntas: si les dieron el subsidio de pasaje, los materiales, y eso. No revisan el lugar, no se preocupan del tema del cuidado infantil. Y si es que alguna mujer se atreve a preguntar algo o reclamo, se toman aparte.

Pero no se preocupan en detalle de las cosas, de los materiales pro ejemplo para el curso de cuidado de enfermos.

Llegan al principio y al final y sería todo. A menos que uno denuncié y pida un fiscalizador súper puntual.

H1: Nosotros denunciemos las cosas y los obligamos a que vayan. Primero porque no se cumplían las condiciones de la sala, era un curso de secretariado y ningún computado tenía Internet, a penas funcionaban, etc.

E: Conversemos sobre las mujeres, hablando en términos bien generales caractericemos a las mujeres que llegan al programa, ¿en qué momento de su vida están, llegan buscando qué cosas, cómo son?

M4: En el caso nuestro en La Florida vimos de todo. Desde la mujer que pensaba que le iban a regalar máquinas de coser, hasta mujeres que no son del programa Puente, que no son 'usuales', como les llamamos, y que están muy desorientadas producto de separaciones abruptas, de maltrato, y andan buscando oportunidades,

con miedo porque siempre han sido dueñas de casa y ahora por primera vez tienen que llevar su casa. En nuestro caso tenemos 70 mujeres así.

M5: Parecido a lo que tú dices, yo también tenía mujeres solas con hijos. Este año vamos a integrar adultos mayores con nietos a cargo, así como también madres de discapacitados.

Nos dimos cuenta que el grupo del 2008 es muy participante, con cosas muy claras, incluso salieron ideas como la institucionalización del programa. y lo quieren lograr, comenzaran a trabajar.

También hay muchas mujeres que tienen muchas ganas de seguir pero no pueden por sus horarios de trabajo. A cada rato se lo decimos, que no pueden, pero ellas igual están. Ese grupo juega en contra del programa porque no se puede hacer muchas cosas con ellas.

Pero las mujeres en general tienen muchas ganas de participar. Y todas las situaciones están y el programa debe estar sujeto a eso.

H1: En mi comuna las mujeres son muy emprendedoras, asimismo hay un alto índice de vulnerabilidad. Con ganas de capacitarse porque viven solas con sus hijos, con ganas de aprender un oficio para sacar a delante su casa.

M3: En Lo Prado pasa una situación similar, este año fueron mujeres del Chile Solidario y se notó, un perfil completamente distinto a las mujeres que se acercan por primera vez a una entidad así. Vienen con más miedo, incertidumbres, pero a la vez mucho más propositivas. Porque las mujeres que son 'usuarias' son mucho más demandantes.

En su mayoría las mujeres del programa son del área independiente, las dependientes son las más jóvenes.

El tema que tenemos que ver es el tema de la convocatoria, porque las que llevan a sus amigas, es como un discurso aprendido, el perfil se lo saben al revés y al derecho, y saben todo lo que tiene que decir. Ahí hay que ver como podemos discriminar de buena forma porque muchas no deberían estar ahí. Claro que visitar a las 200 o 250 es un poco complejo. Hay que hacer la convocatoria, selección con mucho cuidado.

E: ¿Cómo levantan con ellas el canal de los cursos que necesitan? ¿Cuando llegan tienen claro lo que quieren, su trayectoria?

M1: Son muy distintas las formas en que entra una mujer al programa. Hay algunas que están orientadas por ejemplo para recibir apoyo dental.

H1: A mi me pasó que había gente que iba a buscar más los cursos de habilitación laboral más que capacitación. Porque son mujeres que vienen con la autoestima por el suelo y necesitan acercarse a sus familias. Y salen muy empoderadas de los cursos.

M1: Son diferentes motivos, o por habilitación, capacitación o atención dental.

M2: Nosotros recién terminamos el Capital semilla y llegó un grupo de mujeres que les habían dado un horno. Entonces ahí ella cuenta y las vecinas llegan pidiendo lo

mismo. Depende mucho entonces de lo que se le entregue a la mujer a como ella transmite el programa.

M6: A mi me pasó que llegan buscando beneficios directos y a lo largo del año se van dando cuenta que este no es el lugar. Pero sí dicen que se sienten mucho mejor, que hay un proceso interno de despertar, de empoderarse, independizarse. Y no sólo en el tema material sino que en lo psicológico, un tema de sentir que solas igual pueden.

Yo he notado que pasando el taller de habilitación cambian el discurso, su imagen incluso, porque llegan al principio con hawainas y terminan llegando con un pantalón de vestir, con tacos. A parte de pasar por lo dental que también las cambia. Es otra la actitud, de valorarse distinto, porque la imagen que ellas reflejan generan imágenes en los otros. Son recetas que se dan en la habilitación: como asistir a una entrevista de trabajo, como comunicarse con el otro, etc. El que una sonrisa por delante les abre puertas.

Es increíble, ellas hacen un click.

M7: Al principio nosotros les hacíamos las fichas y luego les dábamos fechas para su habilitación, pero nos dimos cuenta que eso no resultaba y desertaban. Ahora lo realizamos empezando con la entrevista, viendo si más o menos cumplen con el perfil, les decimos que quedan en una preselección y luego hacer el taller de habilitación, y luego les hacemos las fichas, porque ahí están mucho mejor orientadas. Hasta el momento nos ha funcionado muy bien.

E: Durante el proceso ¿cuáles son los problemas que enfrentan las mujeres en el programa, y cuáles son factores facilitadores?

M4: Una de las principales dificultades es la sobre carga de roles: el hecho de que siempre tengan que estar a cargo de los niños no les permite conectarse con el curso. Y la baja escolaridad también, en el caso nuestro, porque hay mujeres que tienen 5º básico, 8º básico, pero son las menos las que tienen 4º medio rendido. Este año tenemos a 50 mujeres en nivelación de estudios, porque es una necesidad básica para ellas si quieren aspirar a mejores condiciones laborales.

Por otro lado, les complican los horarios porque deben trabajar y si no trabajan no comen sus hijos. Tienen muchas ganas pero no posibilidades para dedicarle tiempo. El tema de las jefas de hogar hay que estar viéndolo constantemente, porque su realidad cambia.

M2: Creo que es un programa que se adapta a la realidad de las mujeres, horarios, lugares. Pero es difícil porque hay mujeres que cambian constantemente sus intereses, son muy irresponsables, porque es su forma histórica de desarrollarse. Otras no y van a todas.

M6: El obstaculizador pasa por actitudes de ellas mismas que deben ser capaces de cambiar. Muchas veces son actitudes que les han permitido llevar sus relaciones, pero son inadecuadas. Por ejemplo el llenarse de hijos y no tener como alimentarlos, no poderse valer por si solas.

Asimismo he visto cambios de actitud, por ejemplo una señora que trabajaba de manipuladora de alimentos en un colegio y el fin de semana en un restorán, a ella ni

siquiera la pude para los cursos. Ella me dijo 'y por qué a mi no', 'es que usted no tiene tiempo nunca', 'no, si lo tengo todo arreglado: una señora me va a cubrir en el colegio, voy a trabajar el fin de semana completo, mas el subsidio que ustedes me van a dar me alcanza'. Yo quedé 'plop'.

Cuando un quiere, puede. Hay que mentalizarse, organizarse, pensar en metas.

A mi me pasó que las mujeres se justifican mucho con el tema de los niños, me dicen que llora mucho, que no tienen con quien dejarlos, yo les digo que los metan al jardín, que nosotros tenemos Junji preferencial. 'Es que no saben, no controlan esfínter, es que no sé que', entonces se complican mucho. Ella al final llevó a la niñita al curso, pero siempre lloraba y se dio cuenta que dejarla en el jardín fue súper liberador para ambas. Y que ella no era una excusa para hacer el programa.

M5: En ese sentido es fundamental la habilitación laboral porque la principio hay que rogarles, motivarlas para que ingresen al programa, y después son otras 'que maravilloso, que linda experiencia'.

M7: Yo antes me esmeraba mucho en motivarlas y todo, pero este último semestre opté por ponerme más dura 'no quiere, entonces no, tomé acá está su carta de renuncia, fírmela' y me dicen 'ah, pero es que lo paso tan bien. Bueno ya sigo'. Cuando me puse más dura increíble que se motivaron mucho más.

E: ¿Qué cosas les ayudan a seguir ahí?

M7: El ver los cambios. Sus amigas les dicen, se notan. Que la vecina salió de la depresión en que estuvo tres años, logró salir en tres meses porque fue un cambio,

se juntó con gente positiva, con actividades más sanas. Notan cambios en la vecina, que sale todos los días, que está de mejor ánimo, que se ganó un Fosis.

M3: Ellas se ven distintas. Sobre todo en la habilitación, cuando tú les dice que ese espacio las beneficiará a ellas, ni al marido ni a los hijos. Entonces ellas lo esperan, porque quieren ver ese cambio. Ver los logros, verse ellas mismas a principio de año.

E: ¿Cómo se van estas mujeres?

H1: No quieren irse.

M1: No, para nada.

M7: Ellas mismas hicieron una propuesta. Porque deben mantenerse organizadas, atentas a la información, pero ellas querían un curso complementario al que hicieron y le pidieron al Fosis. Quieren seguir haciendo cosas.

E: ¿Con qué evaluación se van del programa? ¿Se van satisfechas, sientes que las herramientas que les entregaron les son útiles?

M4: A nosotros nos pasa que ellas en general se van con gusto a poco. Creen que les hacen falta otras etapas, vivir otras experiencias, creen que el programa jefas de hogar las necesita. De hecho algunas decidieron formar un grupo para ser de coordinadoras de las nuevas mujeres que lleguen.

M5: A nosotras también nos ayuda un grupo de egresadas con información, apoyo en inscripción.

H1: Capacitamos a 10 mujeres para monitoras de trabajo en grupo. Son las que vemos que están mejor para egresar y más empoderadas.

M2: Yo creo que ese miedo de querer egresar es al comienzo, porque las mujeres tenían pánico de salir y que nos siguiéramos, que no las acompañáramos. Pero una vez pasado ese miedo y verse egresadas también les da fuerzas. Y yo te digo hay muchas que nunca más aparecieron por la municipalidad, o sea está bien porque no necesitan que estemos encima de ellas. Yo les decía esto es lo mismo que salir del colegio y entrar a la vida laboral o a estudiar, tení' que lanzarte.

M5: ¿Ustedes como lo hicieron con la certificación, lo hicieron a fin de año o en marzo?

M2: Hace poco.

M1: Yo lo hice en diciembre y luego en abril dependiendo de la comuna.

M5: Pero ¿los certificados los hicieron ustedes?

H1: Hay un modelo para certificados.

M6: Yo tengo un problema porque hay muchas mujeres que no han terminado su 4º medio y no se les puede certificar, me están pidiendo que lo hagan. Con la mayoría cumplimos con alfabetización digital que fue un taller que lo generamos internamente pero falta la nivelación de estudios.

M1: El 90% necesita la nivelación de estudios. Entonces lo que tienes que hacer es pasarlas para el otro año o bien que se gradúen con el compromiso de que el próximo año lo completen.

El año pasado yo tenía un grupo de mujeres que tenían que nivelar todo lo que es la enseñanza media, por lo tanto partieron con nosotros nivelando lo que es 1º y 2º, pero no las puedo mantener hasta que terminen. Así es que se las egresó y luego continuaron.

M3: Obvio, porque imagínate las que uno toma y les falta la básica.

E: ¿Cómo evalúan en general las mujeres los cursos?

M5: Hay de todo.

H1: Al momento en que le entregas el diploma, ellas están más nerviosas. Es una experiencia potente, nueva.

M3: Creo el tema del desarrollo personal es clave, es lo que más valoran. Eso se da paralelamente, porque aunque está contemplado, para ellas es importante. Es increíble el valor que le dan a lo intangible: el tener redes, conocer más amigas,

sentirse más lindas, quererse más. Independiente de no haber recibido beneficios concretos.

M4: Nosotras tenemos la suerte de estar dentro de un programa de la mujer. Por eso tenemos una orientadora que trabaja en exclusiva con nosotras para los temas de crecimiento personal de las mujeres. Todo el trabajo que no podían tomar las psicólogas en la habilitación laboral, ellas lo tomaban en cursos de desarrollo personal en cursos de 8 sesiones. Estos fueron tanto dentro del programa como con la Universidad de las Américas.

Muy bueno para ellas porque muchas se están separando, no saben que hacer.

M1: Hay un complemento claro entre las dos cosas. Hay que tener elementos básicos para esos temas, no que queden a libertad de cada coordinador, sería bueno eso para el próximo año.

M2: Yo hago los talleres de habilitación laboral y las 4 últimas sesiones yo hago desarrollo personal, soy psicóloga. El Sernam el año pasado me dijo que para qué hacia eso, pero yo igual seguí. Porque ellas lo piden, de hecho ellas hablan del taller de desarrollo personal no de habilitación laboral.

M5: Con razón te dijeron que no.

M2: Sí, pero cuando tú hablas de la habilitación laboral de las mujeres, estás hablando del desarrollo personal de ellas.

M7: Que esté bien ella primero antes de buscar trabajo.

M2: Obvio. Entonces si yo no le enseñé antes de buscar pega su parte emocional, es imposible que saqué ganas aunque yo le de todas las herramientas y ella tenga todas las ganas.

Y me parece rico que ellas hablen de desarrollo personal porque finalmente el taller es para ellas.

H1: Nosotros le damos harta importancia al tema de género. Trabajamos con una ONG que da charlas sobre crecimiento personal.

M6: Es que si les decimos a las mujeres que nos definan su perfil ellas no lo saben decir. Entre dependiente e independiente. Esa definición pasa por el autoconocimiento, y como pasa eso por el desarrollo personal. Porque ellas a veces vivieron la vida muy rápido, los hijos, a veces violencia, entonces nunca han tenido espacio para pensar en ellas. Se sienten dueñas de sí mismas. La conducta con respecto al trabajo, tiene que ver con como quiero verme yo, como me quiero y si eso implica rechazar a veces algo inmediato que me da beneficios al tiro, pero si eso no es lo que yo quiero entonces lo dejo.

E: Pensando en una evaluación general ¿cuáles son las principales fortalezas y debilidades del programa?

M7: La debilidad son los tiempos que a veces no se cumplen. A las mujeres les pedimos que sean responsables pero a veces nosotros no podemos cumplir los

plazos, porque no se puede. A veces les decimos 'mira va a salir un curso pero no se cuando'. Mantienes muchas expectativas y a veces sólo se mantienen con eso, y si no están bien empoderadas se frustran.

M6: A mi por ejemplo me tocó mujeres que me decían 'no, yo no creo en esto, porque siempre me vienen con cosas. Nos utilizan para hacer números en programas nuevos pero a la hora de los que hubo nos dejan botadas'. Yo les decía que esta era una propuesta distinta. Pero cuando terminan el taller no venían nunca a los cursos.

Hubo dos mujeres que me increparon públicamente, que todo esto era mentira, que yo era chanta, que no tenía capacidad de gestión.

Por un lado sí, los plazos que no se cumplen. Y por otro lado se nos exige mucho trabajo de llenar fichas y cosas así de tediosas, que yo no doy abasto. Me gustaría poder dedicarme a otros asuntos de gestión que me parecen mucho más importantes como hacer gestión con las corporaciones de educación y salud, eso es imprescindible. Para mi fue súper bueno hacerme conocida en las postas, en los colegios.

Pero mientras tanto te llaman y te piden no sé que listado, y al final te das cuenta que a veces ni se utilizan.

Lo otro es que a mitad de año me llamaron para asistir a unas actividades de carácter obligatorio y que en realidad no sé bien para qué. Para mi es imprescindible estar allá, pero parece que no siempre se valora eso y que a veces importa más cumplir con los listados y con la asistencia.

M2: Voy a ser más positiva con las fortalezas. Para nosotros para por el tema de las metodologías, por lo menos nosotros era primera vez que trabajábamos con las Omil. Pero tú las puedes usar con distintos tipos de públicos, con nuevos intereses. Esa metodología se ha ido perfeccionando y sirve mucho.

Y debilidad, es que nosotros tenemos que coordinar muchos otros programas, entonces nos complica la planificación. Nos pasa con la Junji que comienza a recibir niños en abril o el Chile Califica que parte en agosto, entonces nosotros ingresamos gente en enero, febrero y marzo. Se dan muchos meses que perdemos o que tenemos que gestionar a parte, como es el tema de que los jardines reciban a los niños.

Entonces las planificaciones son súper distintas, lo que pretende hacer el programa y lo que planifican anualmente los otros servicios.

Yo también he aprendido en los últimos años. A mi también me da una lata enorme llenar los informes, ver los formatos, cambiar no sé que. Estoy de acuerdo contigo, de repente preguntan 10 veces lo mismo. Pero a veces es la única manera que el regional pueda negociar con los otros servicios. Porque el programa se basa mucho en eso.

M5: Como fortalezas fue una muy buena coordinación con el Sernam a veces les preguntaba mil veces y las mil veces me contestan bien.

La debilidad comparto el tema de los des tiempos, que no salgan los programas cuando tienen que salir y todas las expectativas que se forman las mujeres. Felizmente nosotros tuvimos una cobertura del programa de la mujer que puso todos sus talleres de oficio a nuestra disposición, entonces ahí tuvimos un buen número de mujeres que tuvieron sus cursos. Y otras instituciones que nos apoyaron.

E: ¿Qué le cambiarían al programa?

M5: Que la habilitación no solamente tuviera que ser municipal que se pudiera implementar a través de otras instituciones, ONG. Porque primero hay que validarse frente a la municipalidad y eso cuesta mucho y luego nos quedamos mucho en lo administrativo. Y es precisamente este programa, y lo que me gusta, es que es muy dinámico, necesita mucha gestión, tienen que moverte permanentemente. En terreno, conseguir cosas, te exige mucha gestión.

M2: Unos de los errores que tienen estos programas es que parten súper bien y después uno quiere avanzar mucho con el tema de la cobertura. Nosotros el 2007 partimos súper bien porque las municipalidades tenían que presentar un proyecto para trabajar con las municipalidades, el hecho de presentar el proyecto y que se generara a nivel municipal, ya te llevó a gestionar todo. Y cuando salió había que sacarlo adelante a como de lugar. Y de a poco lo fuiste sacando pero bien, porque ya tenía una base. Pero luego hubo comunas que se fueron sumando pero no con el mismo proceso, eso cambia todo. Porque es distinto si a ti de repente te llega el programa y tienes que hacerlo. Por eso es que funcionamos tan distintas, además que las municipalidades somos autónomas entonces cada una funciona como puede. Además que al 4º año el Sernam se retirará del cuento, ¿cómo lo enfrentaremos ahí? Hay un error ahí, tal vez la manera de empezar fue rara. Nos preocupamos mucho de la cobertura, pero no sabemos si podremos hacerlo bien como municipalidades después.

Equipos Comunales
Región Metropolitana (2)

M1: Jocelyn
M2: Patricia
M3: Alejandra
M4: Margarita

E: Entrevistadora

M1: Soy encargada de la línea laboral, soy de la comuna de Buin y llevo un año medio en el programa.

M2: De la comuna de La Pintana, encargada laboral, psicóloga y estoy desde marzo del año pasado en el programa como encargada de los cursos.

M3: De independencia, asistente social y soy la encargada del programa jefas de hogar.

M4: Asistente social, encargada comunal del programa en Recoleta. Partimos con el programa en abril de este año.

E: ¿Qué rol cumplen ustedes en el programa como equipos comunales?

M2: En nuestro caso en La Pintana somos un equipo comunal de tres personas: una que está encargada totalmente de la línea salud y participación, la coordinadora que

es un poco de todo, y la encargada laboral. Eso sí como equipo comunal estamos todos para todos lados.

Mi función es ver todo lo relacionado con los cursos. Necesitamos autogestionarlos, porque ponen muchas trabas y a veces hemos debido desistir de los cursos.

M1: Nosotras trabajamos con dos personas. Yo como encargada laboral veo todo lo relacionado con la ejecución de los cursos. En el curso de habilitación laboral es más bien para que ellas visualicen todo lo que es su trayectoria laboral, la idea es separar a las dependientes de las independientes y crear una línea de trabajo distinta para cada una de ellas.

Después la idea es que cuando ellas estén capacitadas las podamos instalar en un lugar de trabajo. Nosotros tenemos súper buena relación con todas las empresas de la zona. Además una de las ventajas de estar en una comuna agroindustrial es que existen una cantidad de empresas bastante grandes, conocen el programa y cuando necesitan gente me llaman. Es un vínculo bastante bueno con ellos.

Y con respecto a Sence, todos cuando dicen Buin piensan que es muy lejos, entonces qué pasa, que los cursos no llegan porque las Otec no los quieren tomar. Entonces cuando llega una Otec tenemos que ver donde van a hacer los cursos, donde pueden arrendar, que no tiene datas. La verdad es que la autogestión que tienen las Otec es bien básica, algunas no todas.

Con respecto a los cursos lo que a nosotros más nos complica es el tiempo en que llegan. Porque allá la mayoría son temporeras que en octubre empiezan a trabajar y trabajan hasta marzo y qué pasa, los cursos llegan en diciembre. De marzo

a octubre ellas están súper ansiosas, tienen todo el tiempo del mundo para hacerlas pero no hay capacitaciones.

Con las Otec que hemos trabajado hemos tenido súper buena experiencia, algunas volvieron. Pudimos gestionar nuevos cursos como el de manejo de alimentos, ahora vamos a empezar con el de repostería, chocolatería y aplicación de plaguicidas. Pero esos son gestión nuestra. Porque desde el Sence nos llegó sólo computación básica y avanzada y control de calidad, que era supuestamente un curso de oficio y llegó un curso de 40 horas.

Ahora el otro problema que yo lo encontré bien grave. Nosotros solicitamos el curso de control de calidad, ese curso llegó. Yo no puedo estar lamentablemente todo el día en las clases supervisando. Entonces después nos dimos cuenta que el curso era de supervisión de (...) y nociones de control de calidad. Además ellos ofrecieron llevarles un CD, darles todo el material, y luego las señoras me fueron pidiendo el material y miles de encontrones con la señora de la Otec. Fui hasta Santiago a buscarlos y al final ella me dice que nos hay materiales porque el curso no era de control de calidad en realidad.

No corresponde porque además nosotros habíamos hecho las gestiones para conseguirles práctica, y cuando nos piden los contenidos hechos durante el curso no nos aceptaron.

M4: Nosotros somos tres personas en el equipo, dos psicólogas, una asistente social las que tenemos a cargo la coordinación del programa. No tenemos una división taxativa del programa, en el fondo las tres sabemos de lo mismo, la idea es esa, que si a una le pasa algo el programa no se detenga y sea rápidamente suplida por la otra.

Nuestra experiencia en cuanto al tema de capacitación. Logramos que nos mandaran un curso de digitación básica a través de la Otec San Lorenzo, fueron un sietes, responsables, preocupados, nada que decir. Luego nos llegó un curso de pequeña y mediana empresa en gestión de este tema, también la profesora maravillosa, súper preocupada de las señoras.

Pero siento que se pierden con muchos, muchos recursos, porque qué es lo que se persigue a través de los cursos que las mujeres se capaciten en un oficio y nadie puede aprender un oficio en 40 horas. Personalmente creo que es derrochar el curso. Si queremos que la gente realmente quede capacitada esos cursos chicos no te sirven mucho. Fluyen muchos recursos, pudiendo tener algo más contundentes que permitan la especialización, llamemos así al oficio de la mujer.

Nosotros venimos pidiendo dos cursos desde principios de año de 200 0 250 horas sobre primeros auxilios y sobre secretariado en computación, cursos que a la fecha no han llegado. Nos han pedido cien veces la misma información. En ese sentido creo que el Sence no ha respondido con el programa adecuadamente. O sea voy a tener que estar con las mujeres en enero y febrero metidas en clases y eso es poco práctico porque las mujeres van a desertar porque estas son sus vacaciones, se van al campo, etc.

Desde ese punto de vista creo que el Sence no ha estado en el programa

M3: En cuento a autogestión de este programa, nosotros hemos trabajado bastante al lado de la Omil. Hemos obtenido bastantes cosas pero ha costado, se demoraban, había que lidiar con ellos para que prestaran los materiales.

Yo partí este año con el programa, antes no había trabajado mayormente con el Sence. Entonces cuando nos hablan de un curso de oficios nos dicen que nos

darán todos los materiales, algunos materiales, qué tipo de materiales. Uno queda muy a la deriva de lo que estos organismos de capacitación te están dando, yo creo que hace falta un contacto más directo con el Sence. Porque el mismo hecho que no te entreguen cursos para ti es fundamental porque los 'marketeads' y la gente cuando se llega a inscribir al programa da lata decirles 'no vamos a hacerlo' porque da una muy mala imagen prometer cosas y no cumplir. Si nosotros queremos que el programa se institucionalice y que las mujeres se empoderen hay que vender realidades. Si no la cuenta te la pasan. Y organizar un programa en la comuna no es fácil, hay que organizar, hay que cambiar costumbres, que sean constantes, responsables. Pero eso parte de nosotros, porque nosotros somos la cara visible, no es el Sence ni el Sernam.

M1: Nosotros pedimos uno de los cursos que era podología. Primero nos dijeron que no lo podían entregar porque no era certificado por el Ministerio de Salud, luego nos dijeron que sí lo podían entregar. Les tuvimos que decir a la gente 'el curso no va' luego 'el curso va'. Bueno. Y luego nos llaman y nos dicen que el curso ya lo habían entregado, con nombres, presupuesto, etc. Y así aparece en el Sence. Y nunca fue. Una desorganización tremenda, estamos súper desilusionadas del programa.

¿Cómo puedes motivar de nuevo a la gente? Si ya les habías dicho que no. Además a mi me pidieron una lista con las personas egresadas, ¿qué lista les iba a dar yo? Es una falta de respeto.

Así hay otros cursos que los sacamos sólo por gestión con la municipalidad, porque si no todavía estaría la gente esperando y poco menos linchándonos.

M3: En Independencia trabajamos tres personas, un psicólogo que está encargado del área laboral, hombre. Una secretaria que da el apoyo administrativo y yo que vendría siendo la coordinadora.

En general ese es el ritmo de todas las comunas. Al comienzo Sernam nos ofrecían capacitaciones en oficios para todas las mujeres o si bien estos cursos más chiquititos para mejorar la empleabilidad de las mujeres que yo los veo para mujeres que ya están trabajando o saben algo entonces lo mejoras, como una secretaria que se le enseña computación, ya sabe pero mejor que sepa más. A la fecha nos dieron el Mipe, administración de primeros negocios, a través de Sernam, Sence. Pero todos los otros los hemos conseguido a través de la casa del microempresario de la comuna, que hay hartos cursos, en general a la línea independiente. Hemos hecho contabilidad, inglés, computación avanzada, básica, chocolatería, estética. Pero hemos conseguido cupos chiquititos, 5 o 6, pero no es un curso especialmente para mujeres jefas de hogar.

Yo tengo entendido que eso también baja por Sence a las casa de los microempresarios, pero como eso también no funciona del todo bien, nos hemos dado cuenta, en una encuentro comunal de mujeres jefas de hogar, nos hemos dado cuenta que nosotros tenemos que pagar los platos rotos de la mala gestión de ellos: que la profe era mala, que no se entregaban los contenidos que correspondían. Nos es un curso nuestro, del programa.

Recién ahora me están llamando porque me van a dar enfermería y secretariado en computación a través de Sence ahora en enero ¿no se cómo voy a llenar esos cursos?

M1: A nosotros supuestamente en marzo llegan las nuevas. Va a quedar la escoba. Porque si se entregan las vacaciones en el verano va haber una gran deserción porque las señoras quieren sus vacaciones, con sus niños.

A mi me llego el tratamiento dental ahora y dos señoras ya sacaron la cuenta que no pueden seguir, lo van a dejar hasta ahí por ahora porque se van de vacaciones después de la navidad.

M4: Además que influye en el sentido del programa porque ellas tienen que tener una trayectoria laboral, que a través de todos estos cursos que vayan haciendo una carrera.

En ese sentido yo soy súper estricta con las chicas, yo les digo que la que está en repostería que luego se meta a control de calidad, no que haga un popurrí de cosas que al final no sirven para nada. Que tengan una línea de trabajo.

M3: A mi me pasa que como estamos nosotros y está la casa del microempresario, ellas se inscriben en ambos y se me arranca su línea. Por ejemplo hay una que con nosotros hizo repostería y ahora está haciendo estética integral.

E: ¿Cómo funciona, si es que existe, la coordinación entre los distintos actores que participan en el programa: Sence, Sernam, Otec, Omil?

M2: Con el Sernam, con ellos nos relacionamos, ellos nos contactan con las Otec y ahí nos contactamos directamente. La vez que yo quise contactarme con el Sence directamente es puro rebote. Estuve casi un mes tratando de contactarme con alguien.

M1: Yo también, le dejaba mensajes, me contestaba una niña, me decía que me devolvería el llamado. Nuca fue. Finalmente se terminaron los plazos, se pasó la fecha.

E: ¿Y con las Otec?

M3: Una relación directa. Durante todo el curso.

M1: Es que no nos queda otra opción. En el caso de Buin ellos son muy patudos, porque de repente llegan y dicen 'ya vamos a dar tal curso desde las 9 a las 2 de la tarde'. Partiendo de la base que vamos trabajar con jefas de hogar que trabajan y es raro que trabajen en la tarde, y nos dicen que los profesores vienen de lejos, que no sé que. De partida esa es la primera discusión que tenemos con ellos. Porque vienen con todo armado.

M2: Y lo curioso es que dicen 'es que Sence me exige que hagamos esto, es que Sence nos exige que empecemos ahora ya'.

(...)

M2: Oye un consulta los cursos que da el Sence son con cuidado infantil ¿cuál es la experiencia que han tenido con eso?

M1: Hay que solicitarlo.

M3: De partida nosotros tenemos una carpeta con puros currículum de niñas que se dedican al cuidado infantil, peor hay que solicitarlo, hay que recordarles.

M2: Es que a mi me dieron estética integral y repostería y ninguno con cuidado infantil siendo que yo los solicité con cuidado. Sólo con bono de locomoción.

M3: El Mipe que me dieron a mi viene con cuidado infantil pero nosotros les tuvimos que decir 'oye el cuidado infantil', 'ah sí de veras'.

M2: Pero es que ellos se pueden estar quedando con la plata, yo tengo entendido que dan 8 mil pesos por niño.

M1: hemos hecho dos cursos de 40 horas y les han pagado como 80 lucas (...) independiente de los niños que hay.

El año pasado nos tocó trabajar con una que hizo de peluquería, ellos arrendaron un local que hay en Buin y la pensión de esa Otec era llevar a los niños a las salas cuna, como no habían cupos en ninguna vimos con unas salas desocupadas. Ese curso lo terminamos con un desfile de moda, una cena, súper bueno. Hay casos y casos.

M2: En La Pintana una de las Otec llegó y no hemos tenido problemas.

M3: Saben chiquillas que lo que sería importante es que, porque estamos súper disgregadas del Sence, tenemos claridad con lo que está ofreciendo para nuestra

gente. Pero qué pasa con el cuidado infantil, qué pasa con los montos, como se respalda eso, las personas dan boletas, eso se pasa al Sence.

Pero estamos en una nebulosa porque pedimos un curso al Sernam, ellos lo piden al Sence, luego un equis día llega un señor 'oye yo me adjudiqué el curso'. Pero quedamos desconectadas, porque qué está mandando el Sence, hay distintas experiencias, porque algunos mandan súper gentes pero a otros no tanto.

M2: Tenemos que exigir conocer el programa que va a entregar esa Omil y revisarlo antes. (...)

M1: En Buin las señoras son súper demandantes y van a pedirnos los programas, ellas se arreglan entre ellas muy bien.

M4: Nosotros tuvimos problemas con una Otec de contabilidad, que no pasó nada que tuviera que ver con eso. Pero las chiquillas del programa estaban súper aburridas, lo acusaron, etc. Se mandó una carta pidiendo el cambio y el resultado fue 'ah, es que tus chiquillas son las conflictivas'. Yo dije 'no es que mis chiquillas sean las conflictivas sino que están empoderadas y ya no quieren cualquier cosas. Ellas no se van a conformar con que el profesor les enseñe a sumar y a restar, ellas quieren contabilidad'.

M1: Yo tengo entendido que cuando la Otec les presenta los cursos al Sence ellos les estipulan ahí donde lo van a hacer, con que herramientas, todo. Y por qué pasa que cuando llegan las Otec no tienen donde hacerlo, empiezan a buscar lugares. Si todo eso está listo. El Sence debería estar atento de eso, deberían fiscalizarlo.

M3: Yo he aprendido que en la parte social todo es dinámico. A mi me ha tocado que me han dicho que van a estar en equis lugar. Nuestro lugar de trabajo es súper bueno, familiar, cercano para ellas.

M1: Es que tiene que ser un lugar central, porque pueden venir de distintas localidades.

E: ¿Cómo son sus relaciones con las Omil?

M1: Nosotros tenemos súper buena relación con la Omil. Partimos el año pasado haciendo un diagnóstico de las necesidades de las empresas. Tuvimos súper buena relación con ellas, se nos abrieron puertas. Porque llegamos nosotros vamos a ofrecerles a las mujeres capacitadas sus empresas pero ustedes a cambio nos dan puestos de trabajo. Estuvimos todo el año pasado en eso. Y nos dieron todos los cursos que necesitábamos.

Ahora trabajamos siempre en conjunto. Lo que hacemos es los citamos a todos en un lugar bien grande, empresas y jefas de hogar, exponen su currículum y ahí se conocen. Y eso lo hacemos en conjunto con la Oficina laboral, han tenido súper buena disposición. Nos han ayudado a conseguir proyectos Fosis que todos sabemos que son Puentes, pero este año nos dieron 4.

M2: En nuestro caso hay buena relación pero hay un desconocimiento del programa. Es una sensación muy de equipo. Es como que la Omil nos hace el quite. Nos cuesta llegar hacia ellas, nos da la idea que hay cierta resistencia a trabajar con nosotros.

Pero ahora después del tema de (...) creo que logré generar lazos con el segundo de la Omil, y ahora mantenemos un buen contacto.

M4: Es que creo que no hay que colgarse el uno del otro, la Oficina laboral debe funcionar a parte y nosotros también. Hay cosas que tenemos que compartir.

M3: En mi comuna como es chiquitita, la Omil se dedica a su labor específica y de ahí no sale. Nosotros recién nos vamos a cambiar de oficina al mismo edificio y ahí vamos a estar más juntos. Ese es el plan de trabajo que tenemos, donde podamos lograr la conexión que ustedes tiene.

Allá se desconocen totalmente a los empresarios, Independencia es una comuna casi con 0 empresas, es puro comercio. Pero es difícil salir para fuera, por ejemplo a Conchalí, ya les vamos a estar quitando terreno a otras chiquillas, además hay que tener algo bueno para ofrecerles.

Pero es importante eso de estar en oficinas distintas, porque nosotros no los conocemos a ellos y ellos no conocen el programa. Aunque nos dan información cuando se las pedimos hay que dar un paso más y conocer por ejemplo las necesidades de las comunas.

M1: Nosotros pedimos el contacto de cada empresa, hicimos un catastro, pedíamos hablar con los encargados, y nos demoramos un montón en eso.

M4: Yo partí trabajando en la Omil y cuando tuve la oportunidad de cambiarme me cambié. Pero se producen rivalidades. Desde afuera no nos apoyamos mucho.

Muchas veces uno consigue cosas no porque corresponda, sino porque (...) si no puedes más arriba entonces métete más abajo. Es estrategia.

Yo tengo muy buenas relaciones y nos por amistad sino que le caí bien a la secretaria, a la chica que ponía los cursos y a la de laboral. Y yo les pido ayuda, pero es por buena onda no porque ellos sientan que deben ayudarte.

M1: Es que cuando llega un dato de trabajo a la Oficina laboral, seamos realistas, no se dan la lata de revisar currículum por currículum.

M4: Es que este programa tiene mujeres que quieren trabajar remuneradamente a no ser que se vayan a dedicar a la línea dependiente, y la demás gente debe estar inscrita en la Omil.

M1: Es que a mi me han resultado las cosas de manera distinta y no voy a hacer cosas que no me han resultado. (...)

A mi me llegan los puestos de trabajo.

M4: Tú hiciste lo mismo que debería haber hecho la Omil.

M1: Me dicen 'tengo 4 maestros de cocina' y les envío la lista.

M2: Yo estoy de acuerdo con lo que tú haces pero qué va a pasar si tú te vas, esa otra persona que llegué no se va a dar el trabajo de hacer eso de buscarles un puesto de trabajo a todas. Entonces no es malo que no estén inscritas en la Omil.

M3: De hecho después el Sernam te pide cuentas y te preguntan a cuántas personas tienes inscritas en la Omil.

M1: Tenemos a varias personas inscritas en la Omil. Pero para nosotras no es lo central ese trabajo. Porque tengo otra forma de trabajar que es mucho más efectiva, yo he trabajado un año con ellas y sé en que quieren trabajar.

M2: Pero es que para ellas también es importante inscribirse en la Omil, es parte también de su proceso.

M1: Una de las características de ellas es que les cargan los trabajos informales, pero siempre lo hacen, trabajan de temporeras.

E: Cambiando el tema, sobre el trabajo que ustedes hacen con las mujeres ¿Cómo es la convocatoria, como tratan con ellas?

M2: A partir de las fichas que llenamos al principio en las postulaciones, yo manejo una base de datos, en donde voy viendo de acuerdo a los cursos que se mandan divido a los mujeres. Hago convocatoria citándolas y en terreno. Después voy confirmando telefónicamente.

M3: ¿Cómo lo haces? ¿Cuál es la metodología?

M2: Llegan de forma espontánea. Al principio se hace una difusión y ahí se enteran del programa y ahí algunas van a informarse. Y si se interesan se les da la fecha de

postulación y ese día se les da la ficha de requerimientos y yo saco la base de datos desde ahí, con la línea laboral.

M3: Este año hicimos una convocatoria en las juntas de vecinos, en los colegios y en la municipalidad. Las chiquillas de iban a inscribir, el psicólogo y la coordinadora nos prestaban todo el apoyo para realizar las fichas. Hacíamos la selección, se les volvía a llamar para una cita con el psicólogo, llenaban una ficha de requerimiento, y nosotros a diferencia de otras comunas en donde se espera tener a todas para hacer la habilitación. A medida que teníamos talleres de 20 hacíamos las habilitaciones. Por eso hay chiquillas que terminaron de habilitarse en marzo y otras recién en septiembre.

Este año empezamos a enfocarnos para entrar a la comuna, porque hemos podido entrar como programas externos a distintos espacios.

E: ¿Cómo hacen el levantamiento para pedir los cursos al Sernam?

M1: En Buin tenemos la facilidad de que cualquier cosa que hacemos la publicamos a través de un canal, entonces están todos informados. Están todas esperando que llegue marzo para ir a inscribirse.

Con eso vamos afinando el ojo al tiro, la que no es jefa de hogar, la que está mintiendo. Entonces el filtro lo hacemos al tiro, y vamos haciendo la lista. Luego hacemos la reunión que hacemos en conjunto les presentamos el programa y ellas además llenan una ficha con el tipo de capacitación que requieren.

E: ¿Eso que llenan en las ficha cambia con el proceso?

M1: Absolutamente, ellas llenan algo al principio y luego de dos meses ni se acuerdan de lo que pidieron (...) hay que darse la lata.

E: Pero finalmente para hacer el requerimiento de los cursos que necesitan ¿cómo lo hacen si en las fichas tienen sólo una información?

M1: Al menos nosotros no podemos quedarnos sólo con la información inicial.

M3: Yo lo hice así este año. Llegué en marzo y no conocía la comuna y me dijeron que tenía que hacer un programa atractivo y novedoso. Y pedí cursos novedosos y atractivos y no me dieron ninguno.

A mi me costó por eso, porque no conocía la comuna, las demandas de las mujeres, entonces me dieron cursos y yo no sé lo que se quería. Pedí estética integral y me dieron peluquería.

Hice la tremenda investigación para pedir un curso de cultivos orgánicos para que ellas hicieran sus propias cremas y no me lo dieron.

E: ¿Qué me podrían decir de las mujeres del programa? ¿Cómo llegan, cómo salen del curso?

M1: Al menos nosotros pudimos ver a las del año pasado y es súper gratificante ver como salen. Porque entran tímidas, con depresión. Al ser una comuna chiquitita conocemos más y tratamos de buscar a la gente que no participa. Pero es increíble el cambio, porque es tan poco lo que uno hace pero lo que ellas cambian es enorme.

E: ¿Qué buscan ellas cuando llegan al curso?

M1: Algunas llegan buscando trabajo. Otras simplemente que las escuchen. Hacer algo, validarse como mujeres, como jefas de hogar. Ahí se dan cuenta que no son las únicas.

M2: Buscan algo que les permita generar ingresos. Necesidad de atención dental también.

M1: Allá nos aumentaron los cupos y les hacen muchas cosas, limpieza, extracción, prótesis, todo. La atención oftalmológica también.

M4: Yo no tengo atención oftalmológica en mi comuna. (...)

M1: En el consultorio no hay no sé porque, pero a todas las derivan a una clínica particular. Acá no las hacen ni esperar.

E: ¿De qué depende la diferencia en cada comuna?

M1: Depende de la comuna.

M3: Del convenio que se haga.

E: Pero Buin y La Pintana corresponden al mismo servicio metropolitano sur de salud.

M3: A mi ya me llegaron las platas para eso. Y soy del norte.

M1: Depende tal vez de las municipalidades. (...)

M4: ¿Atienden a la gente de manera especial porque vienen del programa? En mi caso hay platas destinadas especiales para la salud dental de las mujeres jefas de hogar, no así la salud dental u oftalmología por ejemplo. Para esas atenciones tienen que ir al consultorio correspondiente.

M3: A nosotros se nos dijo que iba a bajar la plata para oftalmología y dental y hasta la fecha sólo ha bajado para dental. A mi mandaron desde el Sernam a preguntar si habían oftalmólogos en los consultorios y no hay, entonces nos quedamos sin ese servicio.

M1: Pero el año pasado nos pasó que el oftalmólogo del consultorio se fue, pero yo tengo entendido que ellos tienen que ver como te llega esa ayuda pero te tiene que llegar.

M4: El problema chiquillas es que hasta donde yo sé es que el caso de los oftalmólogos tú te puedes inscribir hasta un año y hay una gran demanda. Entonces cuando llega la gente a inscribirse ya se había difundido esta atención y no es real, al menos en todas las comunas, eso no es real.

M3: Allá a veces las derivaban al Barros Luco.

E: ¿Durante el proceso cuáles son las principales dificultades que enfrentan para estar en el programa y cuáles son los principales facilitadores que les permiten seguir?

M3: En contra la espera.

M2: El cuidado de los niños, en eso topan muchas. Por ejemplo cuando nosotras las citamos para la habilitación me dicen que no pueden porque tienen que acompañar a sus hijos, la plata. Es que son mucho para sus niños. Eso deriva en deserción. Además como ellas trabajan no tienen mucho tiempo para ir.

M4: Yo me he encontrado con mujeres promedio entre 35 – 40 años, varias de ellas terminaron 4° medio, algunas estudiaron pedagogía u otras cosas. Yo creo que a ellas les faltan oportunidades, son gente tremendamente valiosa que se quedan en el camino. Porque cuando buscaron trabajo a parte del currículum les pidieron un certificado de antecedentes y yo creo que debería haber un poquito de plata destinado a eso. Aunque parezca extremo a veces 1500 pesos las mujeres no los tienen.

Cuesta motivar porque a veces hay gente que está tremendamente deprimida y el ser responsable cuesta, cuesta tener normas. Yo partí teniendo 400 mujeres inscritas y las que desertaron son cerca del 30%. Es un trabajo social, poco a poco.

La gente llega porque quiere ver cosas tangibles, una caja de mercadería. Pero en el caso nuestro no es un programa asistencialista. Hay que buscar motivación, enganches.

También tenemos casos maravillosos, con autoestima muy baja, viviendo una separación. Luego se insertan, participan en los talleres de habilitación laboral, trabajó, insertó en nivelación de estudios, etc. Es un trabajo que lleva tiempo.

Pero a veces he quedado con las manos atadas porque me dicen que no tienen para la micro o para pagar el certificado de antecedentes. Una chica prefería comprarle los pañales a la guagua. Yo quedé con las manos atadas.

Sí he sabido de otras comunas, como en El Bosque, que el alcalde está muy involucrado en el programa, comparte un desayuno con ellas. Nosotros en cambio tenemos que andar pidiendo cosas. Es rasca trabajar así. Porque al final todo depende de la voluntad de los municipios, de las relaciones que se tengan con ellos. Y menos por ejemplo en una comuna como Recoleta que son de distintas coaliciones políticas, entonces estos programas externos los tiran al fondo del pasillo. Hay que conseguir muchas cosas cayéndoles simpáticos a ellos.

E: Vimos que eran mujeres que en general vienen con mucha carga ¿cómo se van?

M2: Agradecidas, contentas. Nosotros hicimos dos grupos, uno que estaban en proyectos (...) y otro de las nuevas. Y ver como están esas mujeres ahora me impactó muchísimo, sumamente empoderadas, dándose cuenta de lo que ellas pueden lograr. Me llamó la atención que recordaban lo que les habíamos pasado en

las habilitaciones, hace más de un año. Pero eso sirvió también para las que venían entrando, porque vieron que podían lograr cosas.

M1: A mi oficina llegaban mostrándome los dientes.

A nosotros se nos ocurrió la brillante idea de certificar la habilitación laboral. Debíamos desde julio la certificación del segundo grupo. Uno piensa que es una tontera porque es un cartón que dice que se hizo dos sesiones de habilitación, que está firmado por el alcalde y por la subsecretaría, pero ellas lo piden, te abrazan, te lo agradecen. Y uno piensa que sólo hizo su pega, pero para ellas es la vida.

Mi grupo es mayor, de 45 años para arriba, creo que ellas le toman otro sentido al programa, porque piensan que casi van para abajo en la vida y este programa las salva. Tengo una señora microempresaria, que es nuestra joyita, y en un mes ella me abrazaba diciéndome que le cambié la vida y lo único que hice fue meterla en un curso de microempresaria.

M2: Porque muchas no salían a ningún lado, entonces el hecho de juntarse, llamarse por teléfono, de repente salen, eso a ellas les cambia la vida.

Incluso tenemos casos que se han asociado en el trabajo posterior.

E: Pensando en una evaluación general. ¿Cómo evaluarían la coordinación de todos los agentes que deberían intervenir?

M2: Yo un 4, 5.

M3: Yo también. Es que lo que pasa es que hay voluntades, pero se necesitan cumplir. Son protocolos para las fotos pero no se cumplen. Deberían exigir leyes que concreten las buenas voluntades.

M2: Además creo que el Sernam no debería hacer todo, el convenio, el levantamiento del curso. Uno mismo debería hacer las cosas. (...) a mí me pidieron 5 veces un mismo listado, yo llamé alegando, porque evidentemente se les perdían.

Descentralizar un poco más, que nos dieran más poder con respecto a los cursos.

M1: En mi caso yo tengo mucho contacto con determinados consultorios, a veces no las quieren atender, yo hago el llamado y las atienden. Hay que tener la posibilidad de que el beneficio que llega al departamento de salud esté en vínculo con el consultorio. Hay que hacer uso de los contactos que uno tiene.

E: ¿Cuáles serían las principales falencias y ventajas del programa?

M3: Fortalezas, los actores que están involucrados, el Sence, el Ministerio de Salud, es un programa súper integral. Las falencias son los tiempos, porque sería súper bueno si se cumplieran todas las cosas que se dicen. En algunos estamos en diciembre y recién vamos a empezar las capacitaciones de marzo.

M4: Yo también encuentro que cuando uno lee el programa es súper bueno.

M1: Además el hecho de que no sea asistencial, sino la promoción de que ellas se empoderen, entregarle las herramientas. Uno les entrega las herramientas por ejemplo para la violencia intrafamiliar, y bastó con que el psicólogo les diera un par de charlas y ellas no se dejan pegar nunca más.

Es impresionante que cómo con tan poquito tu gatillas un cambio tan grande en ellas. Entonces no puedes dejar esperándolas tanto tiempo, yo las llevé hasta al zoológico mientras esperábamos que llegaran los cursos.

Depende del equipo, por ejemplo nosotras mismas autogestionamos muchas cosas, pero no es la idea porque esas mismas energías deberían gastarse en otras cosas.

M2: Sí, porque yo trabajo sola.

M3: Este apoyo a nivel intersectorial es súper importantes, porque por ejemplo nosotros somos comunas vecinas. Es una idea que partió pero no siguió. Este programa debería también trabajar esta parte.

Los municipios son organismos estatales, independiente de quien los maneje. Pero debería haber recursos destinados para esto. Yo estoy en mejores condiciones en comparación con otras comunas pero por temas también personales, pero eso no puede ser así, tiene que haber un compromiso real y que se cumpla.

M1: Se supone que los municipios deberían dar recursos frescos al programa, los convenios lo dicen así.

E: Si tuvieran una varita mágica ¿qué le cambiarían al programa?

M3: Este programa, y lo dice, debería estar efectivamente metido en todo lo que es fomento productivo, con las Omil, no puedes estar separada. Pienso que se complica el hecho de que tú estés llamando a los empresarios, porque eso debería hacerlo la Omil, yo creo que tampoco la idea es pasar a llevar al otro.

M4: Yo creo que deberían contratar más gente en el Sernam.

M1: Dice el manual que el Serna, entregara toda la asesoría técnica para el programa. Pero yo pensaba en eso y de verdad el Sernam no da abasto.

M2: Es falso eso de las asesorías.

M1: O sea si nos llevaron a Pichilemu a pensar las políticas para la mujer, no puedes estar pensando las políticas con 4 o 5 funcionarios. Hay que contratar más gente para que el programa se ejecute mejor.

M2: Creo que en términos del 'muñequero' que hay que hacer yo creo que se les debería dar más protagonismo a nosotros, no depender tanto del Ministerio de Salud, porque ellos tienen mucho trabajo. Más autonomía al programa.

Focus, Mujeres Colina

Bueno como le conté a algunas nosotras trabajamos las dos en una Consultora que se llama ARS Chile y a nosotros nos contrató Sence para hacer una evaluación del Programa. Es una evaluación del Programa en general con más énfasis en lo que tiene que ver sobre capacitación. Ya, entonces pa' comenzar nos presentamos. Si quieren dan el nombre, si quieren no lo dan si les intimida la grabadora, pero me interesa más que cuenten de qué... qué curso hicieron y de qué comuna son. Yo les cuento que yo me llamo Patricia, mi compañera se llama Daniela y las dos vinimos de Santiago para acá a juntarnos con ustedes.

Ya, mi nombre es Úrsula, soy de Colina, hice el curso de Barman y Coctelería y me pareció espectacular, o sea, nada qué decir, la profesora un siete y mis compañeras también.

Yo soy Gretilia y el curso me... me gustó, me sirvió, me ha servido hartito y quedé muy contenta.

¿El mismo curso?

El mismo curso.

Yo soy Eufemia Leiva, hice el de Primeros Auxilios en el Cuidado de Enfermos, super bueno el curso, es bien intenso, los transcurso deberían ser LL (00:01:35).

¿Las dos hicieron el mismo curso en Lampa?

Sí, en Lampa.

La coincidencia de las dos.

De oído, de oído. Ya entonces lo primero que...

¿Y su nombre?

Mi nombre es Rosa y también hice el curso de Cuidados en Sence y también lo hice todo y estoy muy agradecida porque ahora lo voy a poner en práctica porque mi hijo está operado.

Ah! Va a poder hacer la práctica en la casa...

Estoy viendo pero así, pero... poco.

Yo tuve a mi marido enfermo también.

¿Ah sí?

Con cáncer...

Allá también lo puso en práctica...

Se acaba de ir LL (00:02:00) también me sirvió mucho, mucho.

Ya, entonces pa'... como para iniciar la conversación me gustaría preguntarles cómo llegaron al Programa, cómo se enteraron que existía el Programa y en qué momento estaban ustedes en su vida en ese momento cuando supieron de este Programa y fueron y se acercaron.

Ya, yo contacto de una amiga, que fue a la Municipalidad le informaron de esto y me dijo "anda para que vamos juntas", por esas cosas de la vida nunca logramos estar juntas ni siquiera en una reunión pero siempre... o ella incluso estuvo en otro curso pero jamás nos juntamos en la reunión donde queríamos estar juntas, pero eso o sea nada más que contactos y ganas de hacer cosas poh... pero yo tengo una hija de 6

años y ella va al colegio entonces yo quedo la mañana desocupada y ahí puedo hacer cosas y me gusta hacer cosas, participar de... de hacer cosas, o sea, de aprender más... eso.

Yo entré por... no por... más dije de copuchar porque justo iba pasando y estaban en la Sede barriendo y yo paso y digo yo "oye la Presidenta que está hacendosa" y bueno se calla poh. Y entonces dijo que iban a hacer un curso y le dije "pero necesitan personas" "no" me dijo "están todas las personas". Y pasé yo a preguntar, ah dije "voy a ir a preguntar pa' dentro" y justo estaba la señorita, ella, se me olvida su nombre...

Jessica...

... Y ahí me dijo que esperara un momento para ver si había cupo porque hay muchas personas de ese... que se bajan por algún problema a último momento, así que me quedé y justo había una persona que ese día rechazaron y me ingresaron ahí; y ahora me gustó porque yo no tenía conocimiento que habían cursos y lo único que hice fue como caer de chiripa, pero me gustó harto y aprendí harto y me sirvió harto, estoy bien agradecida.

Bueno yo sabía de que existía el Programa ese de las 150 mujeres, cuando yo acudí a inscribirme me dice la Directora digamos en esa época de... de la Casa de la Mujer me dice que no, que ya estaban todas inscritas, ya habían hecho una selección, pre-selección y no sé qué... ya, yo le dije, para saber, era una idea. Y en una de esas mi amiga, la Ana María me dice: "sabís qué, están haciendo este curso qué sé yo", "uy qué bueno" le decía yo, y yo como estaba viviendo lo que estaba viviendo con mi esposo, me interesó poh. No solo por eso, porque a mí siempre me ha gustado el tema de la Medicina y la Educación pero nunca había tenido una oportunidad de hacer algo y se dio poh y ahí no iban todas, normalmente tú inscribes la cantidad de mujeres, pero no todas van al curso, por equis motivo no van: porque no les gustó, porque... por muchas cosas y yo fui y quedé poh, me inscribí y después de eso fueron así no más, que no habían, que iban mujeres que no iban al curso, las llamaban, las llamaban y no iban, entonces uno... se fue incorporando más gente nueva y en esa yo llevé a mi amiga acá también, así como me llevaron a mí yo también llevé a otra amiga y siempre con la intención de que todo esto nos sirva para trabajar o pa' nuestra propia vida porque es algo que es bueno... saber vale la pena, esto uno lo lleva a la vida diaria...

Claro.

... No solamente en tu casa, en la calle, en todos lados, o sea, a diferencia de otros cursos por ejemplo el curso que hicieron ellas, por ejemplo, lo llevan a su propio hogar...

Sí poh y a veces a las vecinas también uno les ofrece, no faltan...

Y a la vida de trabajo también poh, si eso igual es trabajo y uno puede hacer cosas...

Claro.

Pero lamentablemente a veces las herramientas no se dan como pa' hacer cosas. Bueno ahora no sé poh, ahora yo que ya terminando con esta etapa ya... no sé si voy a poder continuar...

(Entra una persona)

Hola, tome asiento...

... Así que, es pero super bueno yo... y así subí.

Lo que sí es malo es la gestión de información para la gente porque no todas las mujeres sabemos o no todas las mujeres nos informamos, si yo no veo el cartel que existen 150 mujeres... yo decía 150 mujeres, de acá nunca van a llegar 150 mujeres, pero el día que se encontraron, porque se encontraron en la capilla antigua de la Parroquia, en el salón parroquial, estaban las 150 mujeres, pero en el momento en que tenía que presentarte a los cursos en donde a ti te llaman es donde no se presentan todas por qué, porque el curso no les interesó o porque no les gustó, entonces deberían existir opciones de que la gente elija, por ejemplo, no sé poh, si hay Coctelería, Repostería, Computación, Manipulación de Alimentos, hay tantos cursos que puedes poner, entonces tú que tengas la opción de elegir porque a lo mejor yo sé lo que es Manipulación de Alimentos o sé lo que es Coctelería, o ya sé lo que es Primeros Auxilios pero no me va a gustar...

¿A Lampa llegó solo ese curso?

No si... tuvieron uno de Computación pero como le digo una sola niña yo sé que hizo eso... Con lo poco que usaron para mandarla al Instituto. Yo supe de una niña, por ejemplo, que fue a hacer el curso a Santiago, muy bueno el curso dijo ella, quedó muy contenta y hay otros cursos que...

Pero otro curso con más cupos para solo mujeres del Programa no hubo en Lampa...

No, yo lo que más vi es que con mayor cupo fue el de LL (00:07:51) no más.

Sí, es verdad eso.

No fue otro.

Pero bueno además de tener cupo yo creo que fue más porque un curso era muy intenso, era intensivo y además eran muchas horas de teoría entonces mucha gente, o sea, lo ve bonito por fuera pero al momento de ir y sea tener una responsabilidad porque nosotros terminamos pinchando. Entonces el curso era bueno, bueno, si era... yo le decía a las chiquillas, era un curso tan bueno y caro porque si uno lo pone a ver en el... el valor del curso, uno no va a ser capaz de pagarlo. Entonces yo decía a mí me daba pena porque sólo terminamos 18 personas y eran 20... ¿20 eran?... no me acuerdo cuánto...

20 eran.

Y me daba pena porque yo decía "uy, la gente como es" y yo como te digo yo ingresé un mes antes no más poh, tuve que ponerme al día pero así a full, pero muy bueno, excelente curso, nos empezamos a tomar temperatura, la presión... pero completo...

... Glicemia...

Incluso el profesor nos enseñó a cómo bañar un enfermo postrado, que uno ni siquiera maneja ese tema y uno lo puede vivir, o sea, yo lo viví en carne propia, yo decía al profe, porque el profe me decía "usted va a trabajar en esto" y...

... O sea la que no sabe se va a quedar en la casa.

... Yo le decía "no, yo lo quiero pa' mi familia" le digo yo, porque yo lo viví, yo tuve una tía muy enferma grave le dije yo y uno se siente inútil poh, no haya qué hacer, entonces...

LL (00:09:01) la otra persona...

Claro.

No sabes cómo...

Entonces uno... una dueña de casa debería tener este curso sí o sí... Yo en eso...

O sea debería ser obligatorio.

Claro, porque en realidad si los consultorios se colapsan, todas esas cosas, es por lo mismo porque uno no sabe...

Si un niño se te ahoga, si un hijo se te ahoga tú no hayai qué hacer, no sabes qué hacer...

Claro.

Una mamá no sabe qué hacer...

Es verdad eso...

O tú ves una persona que se está ahogando y no tení idea, o no tienes idea cómo tomar la presión. Y entonces tú te asustas.

Sí poh.

Nosotros eso nos enseñó el profesor... De perder el miedo, porque nosotros...

... De perder el miedo...

“No si ustedes no pueden.... No pueden pensarla ni dos veces de... al tiro no más LL (00:09:33)”. Entonces eso a uno...

Claro, o sea tú no podí ponerte a esperar a los demás, sino que tú actúas nada más, no hay que dudar.

No hay que dudar.

No, no, no.

No hay duda.

Es lo mismo... pasa con el barrio...

(Llegan más personas)

Hola...

Yo creo que en todos... pasa en todos los cursos pasan cosas, pero este curso, el que hicimos nosotros debería ser obligatorio. Porque mira, te sirve pa' los colegios, te sirve en tu casa, te sirve en la calle... tú vas por la calle y ves a una persona que está con un ataque de epilepsia entonces tú dices “ay que se asusta la gente así ay y qué hice yo”, no porque tú tení que dejarlo no más, la persona con epilepsia tú tienes que dejarla tirá, dejarla no más...

Bueno las que llegaron recién estábamos justo empezando, así que estábamos en la ronda de presentación y contando cómo habían llegado al Programa, de qué comuna eran, qué... qué curso hicieron y cómo se enteraron del Programa, cómo llegaron... Les toca a ustedes porque llegaron tarde, las otras ya se presentaron...

Me costó más llegar...

Bueno le cuento yo. Mi nombre es Edith, yo entré al Programa por la... la vecina amiga de mi mamá me comentó que existía un Programa que ella participó el año pasado y yo... vino Jessica y me inscribí y me dice que había... dentro de los próximos meses... después volví me inscribí y me llamó. Y he participado de todo lo que ha sido... la gran mayoría de lo que LL (00:11:02) participé en el Programa de... bueno de los primeros que tuvieron cinco talleres también participé desde el principio, enseguida participé de... de Coctelería Fina que hicimos un curso, fue genial el curso, lo aprovechamos todas que teníamos... no quedó ninguna sin graduarse ni nada...

¿De qué era el curso?

De Coctelería Fina...

Las mismas estamos las...

Ah, ya, ya, ya...

Entonces estamos...

Y el grupo fue super bueno, estábamos las 3 y éramos 20... super bueno el curso y... bueno me faltó el de Computación que creo que luego lo vamos a terminar los que no lo hemos terminado y hay otras que sí lo han hecho, y otras que hicieron curso de Peluquería y... pero me encantó... o sea yo... yo encuentro que la gente igual, bueno a la gran mayoría LL (00:11:50) le ha servido muchísimo el curso porque una que le sube la autoestima a la gente que está como muy baja, te ayuda como... como a ver, como a indicar porque a mí siempre me gustó lo que era cocina entonces lo encontré genial... o sea me cayó como se dice anillo al dedo porque me encanta. Entonces siempre participaba lo que viniera, en cosas pero ahora como con una base... si que más menos ese es mi pasar por acá.

¿Eres de... de Colina?

... De Colina. Sí.

A usted le toca.

Es que como llegué atrasada, pero no fue culpa mía, me perdí.

Sí, no se preocupe...

Conociendo todo Quilicura...

No yo soy de... o sea, Quilicura LL (00:12:35) Quilicura, yo hice un curso de Computación en la... Excel... y después...

¿Cómo?, ¿Dónde?

Excel de Computación, en Excel en...

Ah ya, ya... Excel.

En todo, o sea... vengo LL (00:12:53) porque... sí poh, pregunten en alguna parte, preguntará una le dicen otra cosa al final no... salí a las nueve de Quilicura. Y después hicimos de Computación, Secretariado, con Secretariado Contable, fue bueno pero pienso que faltó mucho todavía y ya ahora ahí estoy viendo la posibilidad si es que... porque trabajo en forma independiente en un negocio a veces... a veces perfume, ahora estoy con... bueno cosas pequeñas, cubos, pero rindo hartito y deja plata y ahora quiero, estoy juntando plata que quiero... me gusta mucho lo artesanal y quiero empezar con jabón por ejemplo, el jabón me gusta la... la idea de hacerlo y velas, me encanta el... las cosas manuales...

Manual...

Manuales... suponiendo... no soy buena por así decirlo, lo que me gusta es tratar de construir algo que LL (00:13:47) deje de contaminar, es que nosotros estamos contaminando mucho, no sé si me entiende, todo, un jabón, cualquier químico, esa cosa como más naturales para nosotros.

¿Su nombre?

Albina Rojas.

Ya, gracias.

Y te contaba como le digo quiero empezar a ver si encuentro trabajo, hubo cambio de... de alcalde en Quilicura, no sé cómo irá a ser la función, porque dicen que... concentración... la Concertación era y ahora es Independiente y ver la posibilidad si es que hay algo ahí, las personas mujeres, ya adultas que en realidad ahora las buscan porque ya uno ya no tiene el problema de los hijos, el quedar embarazada tampoco ya, al menos yo no y... ver qué hacer, porque aparte que ya mis hijas están grandes y las dos estudian, y ya el presupuesto por más que lo estiro no te alcanza, porque pucha que lo estiro y la chicoca quiere seguir estudiando el área de la salud y es buena pa' estudiar y mi hijo estudia una carrera difícil, Multimedia en 3D, que es cara, aparte de ser cara, es medio flojo tengo que estar todo el tiempo... y estoy cansada ya de él, de tratar de... pero igual o sea estoy cansá, pero igual lo quiero sacar de ahí...

LL (00:15:00).

¿Alguna tiene hijos chicos?, ¿hijas o hijos chicos?

Yo.

Tú que tení un niño de seis me dijiste.

Seis años. ¿Tú?

Yo también.

La más chica mía tiene catorce.

¿Catorce?

Y cinco.

Y cinco... Ah, hay varias con niños chiquititos.

La mía tiene quince, sí que...

Yo por lo que hablé la mía va a cumplir veinte y la chicoca dieciocho.

La mía tiene dieciocho. Mi hijo tiene veintiocho.

Super. Y cuando... cuando llegaron estas amigas que les contaron del Programa y/o... o se enteraron del Programa, ¿En qué estaban ustedes en su vida en ese momento, cómo se sentían, estaban trabajando o no estaban trabajando, cómo... cómo estaban personalmente en ese momento antes de llegar al Programa, antes de incorporarse al Programa?

Yo he trabajado de... de siempre casi lo mismo por eso quiero cambiar de... o sea me gustaría trabajar... no sé poh, pasando papeles, contestando a lo mejor el teléfono, no sé algo, por lo menos probar como eso, que yo siendo lola trabajé, siendo lola o sea estamos hablando de años atrás, ya cuando tú te casas la mentalidad de la mujer de antes, no sé si les pasó a ustedes, piensan que se acaba todo el problema de la vida, o sea, te casas, vai a formar tu hogar, marido, hijos, qué lindo, o sea, casa, todo tuyo, vai a ser, vai a... tu marido tú lo vai a atender de maravilla y en tu círculo podí meter... pero llega un momento en que eso que has hecho, no te lo han valorado nada y... y es como que ya pasai a ser la empleá de la casa, aparte de ser la empleada te empiezan a gorrear, el hombre te empieza a gorrear, se van de la casa, yo no sé cuántas somos así... separadas, empiezan a... porque mira yo me ligué al Sernam por eso, por separarnos y chuta todo lo que tú hiciste mirai para atrás y no valió nada poh, o sea, estamos donde mismo, estás más vieja, estás más cansada, te tratas de cuidar y te pisotean igual, tratai de ser responsable y al final ellos lo que quieren en la casa es un televisor pa' tenerlo ahí, que cuando ellos llegan prenderlo y apagarlo. Entonces yo por eso le conté a mi hija, tengo el apoyo sobre todo de la hija, sobre todo porque el niño es hombre, hagan ustedes lo que quiera yo no me hago problema, yo me atiando solo mami no se preocupe y mi hija me dice no mami tú tení que salir adelante, tú tení que estudiar, tení que trabajar, tú tienes que hacer otras cosas porque ya cumpliste con estarnos cuidando, protegiéndonos, porque yo he sido siempre... o sea, mis hijos los mando yo donde van, voy yo... iba porque ya grande ya ahora... ellos si es que me invitan voy con ellos (risas). Entonces yo los cuidé mucho, o sea yo siempre fui más pesá, o sea si una persona que le hacía un cariñito a mi hija yo lo... la pescaba altiro y yo siempre fui mal pensá, no sé por qué, así que mi hijo siempre entonces me dice

mami tú cumpliste, qué nos queda... que si ahora pasa algo a la edad que tenemos es responsabilidad de nosotros porque ya tú cumpliste, entonces por eso quiero realizarme en un trabajo en que yo pueda recibir un sueldo, no sé, cien, ciento veinte mensual, no sé, pero no en que un día recibo mil, que al otro día reciba dos mil, no o sea...

... Algo más estable...

Bueno... hablé mucho.

¿Y las demás están todas acompañadas?

Yo sí.

Yo no.

Yo tengo pareja.

Yo no, soy soltera.

Y cuando... cuando llegaron al Programa y supieron que habían cursos, ¿Qué... qué fue lo que más les gustó, qué fue lo que más las motivó a incorporarse y a participar?, ¿Qué fue como el... como lo que las enganchó que dijeron...?

A mí me enganchó bueno la... mi amiga que me dijo anda donde Jessica, entonces fui adonde Jessica y Jessica me dio la confianza suficiente, conversamos de todo un poco, de mi familia, de mis estudios, entonces ahí como que yo empecé a enganchar más y me interesó mucho porque aparte de eso yo trabajo a oscuras, ya... es... mira intenté hacer un curso pero lamentablemente nunca funcionó porque las personas que iban eran como bien irresponsables ya, era una institución privada donde pagábamos 1.500 pesos mensual y al final del curso habían semanas donde iba yo sola, entonces la persona no podía avanzar, entonces todas esas cosas a mí decía... pucha si esto es como más serio, o sea, ya hay un Municipio, está metido el Municipio acá decía, podí ir como más seguro, porque en el otro curso me lo cortaron así...

Claro...

De un día para otro y justo yo estaba con mi hija chica entonces estaba confiá y no fui ese último día... y ese día que yo no fui, lo cortan por falta de alumnos.

Yo, yo creo que vale mucho cuando tú tienes institutos de por medio, cuando la gente ve institutos, cuando ve que hay un profesionalismo de por medio es cuando ya las cosas son más formales, pero cuando son las cosas medias informales así no, como que no, no sirve, como que no... la gente no lo valoriza, como lo que todo así tiene poca cosa. Yo lo veo de esa manera, o sea creo que si no hubiera sido el instituto Incap y que hubiera sido otra persona que me va a decir el curso, ya habría evaluado la situación yo le... de partida yo habría evaluado a la persona que me están enseñando, a pesar de... de cómo... de que los pocos conocimientos que una pueda tener, pero lo poco y na' que uno tiene, uno lo evalúa igual porque yo por ejemplo yo sí puedo haber tenido mucho conocimiento en salud, o en... en como atender a un enfermo, o como tratarlo, pero igual hay hartas cosas que uno no tiene idea.

Claro.

Pero esas partes uno las evalúa mucho cuando tú ves el profesionalismo de una persona como te enseña, si no tiene ese profesionalismo, no, no funciona porque la gente te desvaloriza. Entonces yo creo que cuando hay formalidad es cuando resultan las cosas, cuando no son... no resulta porque no sé poh, en la Casa de Mujeres yo he visto talleres de Repostería que tiene cosas así, o sea, yo sé mucho de Repostería, sé mucho de casa, de cocina, de... de coctelería y todo, pero... así poh, o sea, olvídate, ver a una persona que está enseñando y que se le queme un queque yo creo que... (Risas)... o que, o que te quede apelmazado no sé poh, eso es como último, me entiende o sea que uno ve el profesionalismo de la persona y yo, yo sé muchas cosas pero yo igual no... yo veo... evaluó mucho esa parte cuando hay profesionalismo de parte de las personas que enseñan.

Sí poh así nos pasó acá con la señorita porque ella era bien...

... Bien detallista.

Claro. Bien profesional.

Pero si todos no hubieran visto eso, ¿te habría gustado?

Yo creo que no, porque digo yo no hay... No hay una persona que te inspire confianza, que tú lo que vas a aprender, que te están enseñando...

Claro poh...

Si es algo bonito y bien detallado...

Sí.

Porque uno hace un queque en taller son cuatro de harina y dos de azúcar y nada más poh, pero siempre que hay otra cosa que uno no, no sabe y una persona profesional realmente...

Sí, la decoración...

Ella te...

Dentro de la presentación...

... Te explica el resto que a uno... a uno le ha faltado, si preparar un queque no cuesta ná, pero hay tantas cosas que puede ser una decoración, algo de un sabor que se le puede, que yo no sabía cuando esas jaleas que vienen de un color, del otro que les ponen así, yo siempre pensaba cómo lo harán y ahí me explicaron y aprendí cómo se hacen, entonces esas son cosas bonitas que uno realmente... y una persona que sepa, profesional, a uno le queda poh, además que ella era tan amorosa, que ella tenía tanta paciencia pa' enseñar y volvía a... de nuevo. Nosotras quedamos muy contenta con ella, porque yo de los años que tengo siempre he escogido a una persona que tuviera paciencia y la delicadeza para... el detalle para enseñarnos poh y tener la paciencia porque usted sabe que personas adultas como nosotros revoltosas (Risas) LL (00:23:00).

Somos más jodidas las adultas.

Ah claro, más jodidas.

Más desordenás.

Desordená no, si yo creo que somos más jodidas, somos más expresivas.

Peleamos así.

Siempre...

LL (00:23:13) nuestra forma de ser.

Claro.

Entonces pa' una profesora estar explicándole a ella, a ella, a ella... sí, sí cansa. Pero para nosotros que estuvimos Secretaria... Secretariado la profesora se, se expresó porque primera, cualquier problema porque personas adultas igual habían cahuines.

Sí poh.

Yo miraba, escuchaba pero no...

Es que eso pasa en todos lados.

Esas son las cosas poh...

Pero igual en todos los... en todos los...

En todas las cosas...

No pero cuando una persona cuando tiene la dedicación de enseñar, no sé, si a mí me están pagando por enseñar, yo tengo que ir con la mejor disposición pa' enseñar, con la mejor forma de...

Sí, pero está bien...

Sí, pero en este caso...

De las personas...

Que no...

Porque tú te tienes que olvidar del cansancio...

Claro...

Te tienes que olvidar de problemas y de todas las cosas, porque, eso es lo que tiene, tiene, es profesionalismo.

Claro.

Porque tú puedes tener miles de problemas por dentro, miles, pero está tu profesionalismo donde tú tienes que generar y hacer tu trabajo como corresponde.

Claro.

Y eso hay personas que no lo tienen, como dice lo que le pasó a ella en la... la persona... si la profesora se cansaba de enseñarte, no está bien poh, esa persona no está bien.

No, tiene que seguir insistiendo.

No está, no está trabajando bien.

No, y lo otro que pasa que siempre por ejemplo hay muchas alumnas que aportillan la clase, por ejemplo.

Claro, sí.

O sea está en lo mejor la profesora explicando y ya que tiran la talla, que se puso a conversar, que distrajo al resto, entonces al final la concentración que había...

No es sólo eso, yo encuentro que hasta pa' todas las cosas.

Claro poh.

Nosotros también nos pasó poh, o sea, es tema.

Sí, sí.

Pero dentro... pero eso pasa a nivel... bien... en todo grupo.

Yo encuentro que...

A todo nivel social...

... Pasarlo a otra parte.

En todos lados.

Sí pero sabes que lo mismo...

Tienes que aprender a convivir con esas cosas o con ese tipo de personas porque si tú eres de una manera, tú eres derecha cierto y la otra persona es chueca, pero tú tení que aprender a vivir con lo derecho.

Claro.

Independiente que la otra te esté aportillando, independiente que la otra te esté haciendo todo lo que quiera. A nosotros nos pasó poh, nosotros terminamos el curso y quedamos dentro del grupo y... y había gente muy indeseable, o sea, se portó muy sinvergüenza y gente así es que a ti te queda grabada ahí, es que nunca más o sea yo a esa persona yo te lo digo, sinceramente yo la veo pará ahí en la puerta del

Sernam o de en la Casa de Mujer o donde sea la pille, tenlo por seguro que donde vaya, donde vaya la voy a echar yo pa' fuera porque la persona sinvergüenza no va.

Y yo pensé que ibai a decir me doy media vuelta y...

(Risas).

Primero yo.

Conmigo se fríen las papas. Que yo... yo soy así, o sea, si yo veo que tú hiciste mal tu trabajo o veo que tú me hiciste tal cosa en el grupo, estando en un grupo que tiene que ser unidas las personas, yo... conmigo no va.

Nunca más digo yo, yo hago la retirá olímpicamente, o sea, sin decir nada yo simplemente me retiro de esa persona porque no está digamos de acuerdo a mis principios.

¿Cómo tú vas a dejar a una persona que...? Mira, como... Yo por lo menos, yo de ahora pa' delante nunca más LL (00:26:08) yo no permito que esa persona se aproveche un minuto más de algo o de algún beneficio, de algún beneficio que le dé el Municipio o cualquier otra Institución, o sea yo a esa persona nunca más, es que siempre...

Ya es sinvergüenzura...

Porque es una sinvergüenzura y si tú no cortas eso de... desde el principio y tú te vai a retirar así piolita, no mijita.

Ya, uno no perdona...

Por eso estamos conversando...

Yo le estaba diciendo a ella que, a no ser que quiera, así como el problema que le tocó a usted...

Claro.

Entonces yo veo que ya mi compañera fue así, ya demasiado chacotera y que como que a uno...

Tiene ganas de aprender, o sea...

Yo creo que ahí se puede irse uno olímpicamente, no... Pero ya el problema que se está tocando...

Pero es que no debería irte por esa persona tú.

No poh, yo no sé quién más...

A mí me cargan esa gente... Me carga... Me carga, o sea, por ejemplo...

Tú vai a trabajar por ti y tení que trabajar con ella... Tení que trabajar con una persona...

Si ustedes trabajan super bien y hay una persona que trabaja mal...

La dejo...

Simplemente la dejo y yo me quedo acá con el grupo que trabaja y de hecho yo donde voy ya sea a la gimnasia, a los cursos donde yo vaya, yo siempre quiero estar como cerca de la persona que nos enseña porque...

Quiere aprender...

... Allá atrás está el grupo...

Que es desordenado...

... Que está el desorden, que la talla, que el chiste...

Y en todas partes.

Eso te pasa en todos lados, en los colegios...

Y entonces...

Es que te... es que sabes lo que pasa, LL (00:27:27) la vida te urge cuidar hijos, estar ahí y de repente te vai a otro pequeño mundo, no es grande, en que te juntai con varias, nosotros éramos veinte y de primera no sé poh la talla, la tontera, qué sé yo, era divertida, era como volver al colegio, pero después las cosas como fueron distorsionándose pero sabes que al final nosotros quedamos dieciocho, porque una se retiró porque la mamá se enfermó de cáncer y la otra encontró trabajo y ni siquiera trabajar si no hubiéramos terminado las veinte, terminamos super bien las veinte porque sí teníamos muchas diferencias, pero se conversaron...

Claro.

Se enfrentaban las diferencias y terminamos super bien. Igual tú sabí que hasta el día de hoy día nos seguimos juntando, con mujeres, porque de repente pero cómo nosotras también tenemos derechos dicen y de repente miramos la hora y son las 4 de la mañana, conversando y pasándolo bien me entienden o nos llamamos por cualquier problema.

Claro.

Igual queda un contacto bonito y... porque nos respetamos...

Perdón, que alguien te a veces uno que... yo por ejemplo a mí me queda lo de allá... hola Eufemia qué sé yo, yo soy super habladora, super revoltosa, igual molesto todo, pero saben que fue una clase super rica, en ese sentido el mismo profesor así que todas las invitaciones del grupo fuera buena, independiente de la sinvergüenza que hizo otra persona, pero uno no por eso se va a alejar del, del curso, no por eso se va a alejar de aprender poh, todo lo contrario, uno tiene que estar ahí poh.

Sí. Y demostrar que quieres aprender también.

Pero la sinvergüenzura que hizo la otra persona...

Yo lo pasé bien a pesar de todas las cosas que pasaron, porque yo igual con todo el drama que yo tenía en mi casa, me sirvió mucho pa' salir de mi casa, me sacaron de mi casa pa' eso porque yo no... yo no te salía ni a comprar, yo mandaba a mi hijo a todo, yo no salía pa' ningún lado, yo tengo muchas amistades pero yo no te iba a ningún lado...

¿Pero era por miedo o porque...?

No yo tenía a mi marido con cáncer, lo tuve desde diciembre del año pasado hasta ahora y... me encerré en mí, no quería ir a trabajar, me dieron licencia, después me rechazaron la licencia, mi jefe me dio permiso laboral sin goce de sueldo por tres meses, yo era guardia de seguridad, no podía exponerme porque yo trataba con mucha gente, no podía tratar de ir a trabajar en el estado que yo estaba, emocionalmente estaba mal, y me encerré en mí misma, en mi casa, con mi marido cuidándolo a él y a mis hijos LL (00:29:45) muchos problemas pero igual estuvimos todos juntos, pero ahí en ese momento cuando yo estaba hundida me sacó mi amiga y me llevó a este curso. Pero a pesar de eso yo igual lo pasé bien, aunque exista gente que hagan estos tipo de problemas.

Eso es lo bueno de este curso porque uno, bueno, yo participé en el primer taller y uno va conociendo diferentes casos, diferentes personas porque se va conversando y después uno no sé cuando ya terminó el curso te pasan diferentes actividades y ya estás como mucho mejor de lo que estabas desde el principio, o sea, ya ves una lucecita al final del camino y eso es como una sensación que queda grata por... es, es como que tú la ves y dices: no, saben que ya encontré pega; no, el curso me sirvió; no, sabe que una amiga estoy trabajando con otra que conocí acá, entonces, al final como que todas van como hacia arriba, o sea, es muy difícil ver a una que quedó en el camino muy abajo, entonces, eso da como una a confrontarse hacia alrededor de, de muchas mujeres que están encerradas en su casa porque no salen, muchas veces el marido no las deja que en la gran mayoría el problema de la situación de matrimonio y algunas LL (00:30:53) se ven arregladas también por Sernam y nosotras nos reíamos porque bueno te ayudan a la mujer sola y a la que está en embrollo también, porque también te van a ayudar, entonces eso es como... como bueno o sea todas tienen otra perspectiva de que como llegaron al principio. Y uno misma por ejemplo yo no tenía ganas de estudiar en mi casa, pero fui dando

cuenta que sí realmente no tenía ni tiempo para ti que si... realmente necesitaba esto, hacer algo, a lo mejor yo estaba muy conforme con lo que yo estaba, no estaba disconforme, pero sí podía algo más poh, hacer algo más y LL (00:31:24) las cosas, la percepción que te queda rica del Programa, que son muchas mujeres que van subiendo, que subieron el año pasado, ahora y si sigue el próximo es mejor poh, porque tienes otro grupo que sube, entonces esa forma.

Chiquillas y cuando llegaron al... al Programa, empezaron a inscribirse en los cursos, ¿Qué expectativas tenían?, ¿Qué era lo que ustedes esperaban conseguir estando en esa capacitación?, ¿Qué es lo que buscaban?, ¿Cuál era su aspiración?

Yo por lo menos...

Si encontrar buen trabajo... buscar un buen trabajo no más, que genere más...

Yo por lo menos pensaba porque no sabía ni prender ni apagar un computador, en ese sentido yo quería desarrollarme y crecer más porque... na' ni sé... ayúdenme a prenderlo, díganme cómo se hace y yo estudié en mi juventud...

Hace un poquito no más... (Risas).

Estudié Secretariado Contable, no, Secretariado Comercial Administrativo pero no lo ejercí porque mi madre me metió el pequeño rollo en que si te casai te dedicai a tu familia LL (00:32:25) a mis hijos no se la he metido y dejé mi LL (00:32:30) por algunos y no ejercí. Así que ahora volver a hacer un curso más de Computación, aprender el, los... ese todo ese tipo de cuestiones, te hace crecer, o sea te hace sentir más segura, igual de repente porque uno no lo deja de ejercer en la casa porque igual tienes tu tiempo, yo al menos yo... a mí se me hacen las dos de la mañana y me pongo a hacer cubos y... y hacer esta otra cosa, al final terminas muy cansado pero me doy unos minutitos para hacerlo y de repente cuando ya se me olvida algo algún sistema, le digo a los niños que me digan porque yo los quedo mirando y estas porquerías dónde aprendieron (Risas), porque ellos saben si es que tienen tres, cuatro horas metidos ahí estudiando, que esto, que esto otro, que yo... yo estaba más contenta porque había aprendido a hacer afiches así, colocar las fotos qué sé yo, le iba a mostrar a ellos, cuando sale la otra haciéndomelo a mí (Risas). Esas son las cosas porque te... te sentiste más realizada.

Es que nosotros quedamos atrás ya con toda esta edad...

Sí poh la Computación.

Ellos nacieron.

Sabe lo que debería existir sí, son cursos de nivel avanzado de Computación pero que fueran más largos, más, más intensos, pero que fueran buenos porque a uno le quede eso, porque a nosotros los viejos nos cuesta más que los jóvenes, porque los jóvenes yo a mí no me doy cuenta, yo... mis niños... mi niña de quince años maneja el computador 100%, mi niño a los tres... y yo sé prender, estuve en un curso que no lo terminé tampoco en... en el Instituto San Sebastián me acuerdo, que no lo terminé... fue también... sé prender el computador y todo eso... sé... pero no me sé buscar bien me entiende, o sea, uno se...

No lo sé ni LL (00:34:08).

Uno no se... se queda ahí en el pasar.

Así te cuesta más.

Faltan más herramientas ahí.

Claro, faltan más herramientas, más... más avance porque nosotros las mamás y sobre todo las mamás más nuevas que tienen niñas que están aprendiendo y que tienen que manejar las mamás con, con el niño más chico, por ejemplo una mamá que tiene una niña de seis años, la niñita va a aprender más rápido que ella en el computador entonces se va a meter a esas páginas que tú ni siquiera te vas a dar cuenta y si yo soy mamá puedo parar eso me entiende o sea...

Claro.

Si yo no sé, yo no puedo parar eso, yo no voy a saber si mi hija se está metiendo en una página prohibida.

Sí porque tú le dices...

Porque tú no vai a tener idea que yo...

LL (00:34:49).

Pero te digo... te digo que debería existir en el... a nivel avanzado el, la Computación porque no todas saben.

Yo hice en un... hice en... en... en dónde fue... en Alameda 464 fue... había Básico, Medio, Avanzado, habían varios niveles que uno podía aprender todo eso.

Sí pero es que no tenemos la plata.

No, era gratis. A mí me mandó la... yo todo estos cursos lo hice gratis, o sea, hasta me pagaban el pasaje.

Pero el de Jefas de hogar...

Eso puede ser.

Jefas de hogar.

Ah, sí puede ser.

Sí, poh pero no, esos cursos por ejemplo ya llegó a Quilicura cierto...

Claro no llegan acá.

Pero no ha llegado a todas las comunas.

Ah, no ha llegado.

Si ese es el tema, y si es que tú vai a mandar, o sea, si yo voy a mandar un... un curso, mándalo a todas las comunas por igual, no lo mandes solo... no mandes así como a la entrá. No poh si yo quiero...

Si tú tienes... se tiene que preocupar la calidad que hay y lo del curso también...

Yo creo que debería ser así como, como en los colegios... la educación así debería ser generalizada porque ponte tú si a mí me enseñaran de Primeros Auxilios en Lampa, en Colina también deberían estar haciendo el mismo curso, en Quilicura, en Santiago, en donde sea...

Que estás hablando de... que están pagando...

Pero que todo fuera un...

Igual.

... En orden. Y fuera de eso vai a ayudar mucho más a la gente porque todos se van a ir pasando, hablando me entiende, o sea yo voy a hablar contigo porque tú eres de Santiago, ah sí yo también estoy en el curso y sabí qué, te pasaron esto, sí, entonces yo... el intercambio de comunicación es muy...

Estás hablando de un mapa muy grande de cosas, o sea tomaste todo como un... el país en todas las comunas es mucha la cantidad de gente que no va a ser capaz...

Porque no es necesario de hacerlo así...

No...

¿Por qué no?

... No va a ser capaz de, de administrarlo el, el... porque igual... pero yo creo que eso por ejemplo...

Imagínate en el sur yo te digo, yo... mis papás viven... mis papás viven en el sur...

Yo he escuchado...

... En la sexta región, se lo digo sinceramente, estos cursos no llegan a todas las comunas y no a todas las regiones, entonces hay regiones que necesitas, necesitas que la gente aprenda, necesitas que la gente aprenda Computación, necesitas que la gente sepa de Primeros Auxilios, no tienen ni idea...

Pero sabe qué...

... Y viven en unas partes terriblemente avanzadas y lejísimas de la locomoción pero ponte tú en una población no sé poh yo te puedo decir allá cerca no sé poh mis papás viven en El Huique y la... la Municipalidad le queda acá en Palmilla, lejos, como a media hora digamos, pero existen redes sociales dentro de eso, existen también oficinas de la Casa de la Mujer dentro del Municipio donde la gente puede gestionar y trabajar con la gente esa que está allá metida en el pueblo, la que no puede tomar locomoción para venir a... al curso, la que no puede salir, pero tiene sedes sociales, tiene colegios donde tú puedes ir profesores, donde tú puedes gestionar que trabaje gente con esa gente que está ahí metida, porque ah es que si no trabaja en el campo no puede trabajar en ninguna cosa más, ah que si no voy a trabajar en la chacra no sé cuantito yo no puedo trabajar yendo a hacer Aseo o haciendo Coctelería, Repostería o haciendo como un este de Primeros Auxilios, no sé cómo tomarle la presión a mi mamá porque mi mamá está... sufre de la presión y no sé cómo, tengo que correr con ella pa' la posta... ¿Por qué? Si está gestionándose esto por qué no se hace a nivel general, por qué tú no lo haces. Yo este mismo curso que yo lo hice, yo voy allá y me quedo sorprendida porque hay gente que no tiene idea lo que es la presión arterial o no sabe lo que es una epilepsia, un ataque de epilepsia...

Es que sabe... el Sernam...

El ataque de epilepsia ponte tú, tú cae la persona y tú tienes que dejarla porque es un ataque neutral, no es como el ataque cardíaco, el paro cardíaco tú en todo te tení que correr, en todo te tení que apurar, en hacerle un masaje y todo eso, pero la gente no tiene idea...

No sé...

Y mucha gente se muere de eso...

Chiquillas...

... No tiene las opciones de aprender.

Si eso será tan cierto del Sernam al menos a mí en Quilicura me decían que era la alcaldesa la que tenía, o sea, en Sernam la ofrecían y la alcaldesa era la que pescaba la acción y decía sí o no, si se pasaba o no se pasaba...

¿Quién paga eso?

No sé si será tan cierto eso.

El Programa, tiene que... tiene que estar de acuerdo el Municipio.

El Municipio. Eso es lo que pasa.

De repente hay Municipios que las dejan pasar...

¿Cómo?

Que el Sernam coordina pero el que ejecuta es el Municipio. Si el Municipio no quiere tener el Programa...

No se tiene.

Si eso es lo que...

No se hace, no se hace.

Qué difícil.

Oye igual que todas las cosas porque...

No está en todas, todas las comunas...

Si el alcalde no postula, si el alcalde no postula...

O sea que... el Municipio...

Este año tenía que postular los Municipios.

Eso.

Los que ingresaron este año al Programa tenían que hacer un proyecto y postular...

Ya.

Y presentarlo, el Municipio. O sea, mostrar como un interés.

Sí porque...

Pero mira esa falta de información pa' la gente...

Viste si eso es lo que pasa que uno a veces no...

Claro.

Por eso yo, o sea yo siempre LL (00:39:39) un poquito más allá.

Porque LL (00:39:40) el Sernam, el Sernam queda parado ahí, no poh, y si es el Municipio...

El Municipio puede LL (00:39:45)...

Eso es importante.

Chicas, y cuando ya están en el Programa, están en las capacitaciones, ¿Cuáles son las principales dificultades con las que se encuentran?, ¿Qué...

qué cosas se les hace más pesado o se les hace más difícil que de repente dicen así como “ay, y si no voy hoy día”?, ¿Qué... qué cosas son las que...?

A mí, bueno, no sé si alguien pero a mí no, yo... por ejemplo, a los cursos vine... a veces llegaba atrasá LL (00:40:13) ningún problema, o sea, la habilidad la tengo...

A mí tampoco... a mí tampoco se me hizo... porque yo vivía como a dos cuadras arriba de la Sede.

Pero es que decir, yo, lo peor...

O sea, ojalá...

En el sentido de ver, perdón, en el sentido de verlo personal, yo, yo vengo representando a un grupo, yo creo que como grupo o como mujer veo también las opiniones de las mujeres que tengo allá en Lampa, por ejemplo, del horario, ver algunas... algunas personas se le complica el horario, a otras se les complica la locomoción...

Los hijos...

Los... por los hijos.

Eso iba a decir yo.

Y en términos...

Eso igual es complicado por las que teníamos... de que estaba...

Porque hay... hay... en el transcurso por ejemplo en la...

Por la edad...

Por la edad.

Porque tenía casi cinco entonces no había dónde y ahí una señora LL (00:41:06)...

Allá en...

Y nosotros lo veíamos en el curso, después una señora más allá, después al final lo, la empecé a dejar en mi casa con una... una hermana que justo dejó de trabajar. Pero eso es lo que al final complica como un poco, o sea, a las que tenemos hijos chicos...

Porque el niño chico...

Si porque habíamos varias allá que...

Pero allá en Quilicura se le pagaba a una persona pa' que los cuidara...

... Es grande yo creo ah, porque tuvimos a una persona, a una parvularia que se encargó de los niños.

Eso les iba a preguntar si en sus cursos hubieron esas cosas.

Sí, sí, sí...

En todos.

Sí.

Pero si es que no todo el mundo sabe que existe eso, estas mismas mujeres que les digo yo que no fueron al curso a lo mejor por, por horario, por sus hijos, por no... por equis motivo, pero supongamos que haya sido una por los hijos, no supo esa mujer, no supo que había una persona que cuidara a los niños.

Nosotras nos informaron que... la LL (00:41:54) nos informó, que iba a haber un curso, o sea, una persona...

Pero eso... eso es, es falta de información dentro de, de lo que...

Y ella nos preguntó antes de empezar las clases, quién iba con niños de qué edad, cuántos eran...

Le hacían... ahí estaban seguro a los niños...

Sí.

¿Y en términos de horarios los cursos que hicieron?

Incluso les daban colación y cuando no... ¿Cómo?

Los cursos que hicieron ustedes, ¿En qué horarios se les dio?

En la mañana era de 9 a...

De 9 a 1 de la tarde.

Eso hice yo primero, en la tarde. De primera... porque me acuerdo...

En la tarde.

Nosotros no.

De 5 y media a 9 y media.

Sí.

Nosotros entramos a las 5 y media... 4.

¿Y por qué dice que...?

Ah no a las cuatro.

Lo que pasa es que nunca hay gente, llegamos todas porque igual había gente, podría haber sido en la tarde, entonces al final...

Pero ustedes... pero ustedes pudieron negociar esos horarios con la... con el organismo que les dio... con el Instituto o se los impusieron o pudieron conversar...

No, nosotros por ejemplo teníamos la hora de salida a las 9 y media, pero no se los cambiamos, entrábamos más antes para poder irse más temprano por el... por la locomoción de algunas personas.

Pero cuando ustedes...

Pero el Instituto no nos puso problemas...

Cuando a ustedes les dijeron que iban a dar este curso, les dijeron “va a haber este curso en este horario” o ustedes se pudieron juntar y ver cuál era el horario que era más favorable para la mayoría.

No, ellos dijeron el horario...

Ellos dijeron el horario pero después tuvieron flexibilidad LL (00:43:01).

Sí, sí...

Nosotros igual...

¿Y a ustedes también les dieron el horario o pudieron...?

Nos dieron el horario.

No pudieron...

No, es que nos dijeron que eso era a tal hora, entonces LL (00:43:08).

Nos dieron la comunidad...

Si tiene inconveniente eso...

A nosotros nos dijo...

Nos dio la comunidad...

El curso de nosotros también...

Era en Santiago, pero...

Pero vieron los costos...

Los costos que eran... más baratos que tenían LL (00:43:22).

O sea por nosotros porque en realidad perdíamos una hora para allá, otra hora, eran dos horas más poh, entonces si era de cinco horas, iban a ser siete horas... mucho poh.

Claro.

Entonces ahí el Instituto no, estuvo... super flexible encuentro yo.

¿A ustedes les dieron el horario?

Sí, nos dieron el horario.

Pero igual no...

En todo caso yo...

... No preguntaron a todas LL (00:43:38). Por ejemplo yo me iba un poquito antes porque mi hija entraba a la una, entonces a veces me iba veinte pa' la una cuando la dejaba allá LL (00:43:46).

¿Y en el caso tuyo... el horario se...?

No, me dieron... me dieron ese horario, no hubo ningún tipo de cambio pero eso sí a las cinco y media era como que no estabas porque habían muchas niñas que tenían que esperar a los niños para llevarlos, el tipo del furgón, todo... siempre se empezaban las clases más tarde, pero se terminaba a las nueve y media, pero yo encuentro que el... era complicado porque entre nosotros conversamos que si hubiera en la mañana donde los niños están en el colegio, era mucho más fácil.

¿Y eso nunca lo intentaron conversar con el Instituto?

Es que nosotros no, o sea a ver, nosotros la, la visitadora... Soledad se llamaba, ella nos dio esa... nos estableció el curso y nos dio, pero por Instituto nunca se cursó...

¿No, no conversaron...?

Hubieron dos profesores y una... la María Ibel, Marisel que se llamaba que era la que iba y pagaba la locomoción, pero lo, lo que sí hay que decir que fue dentro de Quilicura, o sea dentro de un colegio pero ya cuando hubo las elecciones por ejemplo hubieron problemas y ahí se nos complicó porque tuvimos que irnos a la biblioteca y era super incómodo, nos metían en un subterráneo que no se limpiaba nunca, después primero estuvimos arriba en la biblioteca no pudimos seguir ahí porque se conversaba y ahí en la biblioteca se supone que es silenciosa, nos metieron abajo después LL (00:45:04) no, pero...

Y qué, qué, qué creen que... recién les pregunté como por las cosas que les dificultaban quizás el ir a los cursos y pensándolo al revés, ¿Qué cosas les daban ánimos pa' seguir asistiendo, pa' levantarse en la mañana más que... o pa' apurarse en hacer las cosas y poder ir... qué era lo que las...?

El aprender poh, el superarse porque igual nosotros no... yo no tenía conocimiento de Primeros Auxilios entonces para mí era algo nuevo porque yo tengo un taller de costura en la casa entonces yo trabajo todo el día en eso y me tuve que programar y a las clientas decirle el horario que iba a atender, unas se enojaron otras no, pero uno tiene que decidir por uno poh.

Claro.

O era sí o sí poh, entonces yo pensé primero en mi familia.

Y lo bueno de todo es que a lo mejor después las acostumbró a sus clientas...

Sí poh.

... Y pudo descansar.

Sí, sí, también... es... a mí como que me relajé porque llegado el curso "uy, qué alivio" decía yo, ya no veo máquina, no veo nada decía yo y con ésta que... esta niña a pesar de todos sus problemas...

La chupete.

... Era muy pelusona... Y otra que el profe también nos daba un break...

Sí.

Y nosotras tomábamos tecito, compartíamos, no... se portó un siete el caballero.

Era... no, era entretenido.

No, sí porque se te...

O sea, te olvidabai de la...

Todo se soluciona.

... De, de los problemas que tú tenía en la casa.

Exacto.

Y a... fuera de eso que bueno a lo mejor muchas quisiéramos, yo por lo menos en mi vida, en mí... y varias de la, del grupo si hubiera existido la oportunidad de que esto hubiera seguido un nivel superior yo de verdad que lo sigo, o sea, si a mí me dan esa oportunidad yo lo sigo 100%, nunca tuve esa oportunidad de seguir estudiando menos ahora con el, los ingresos voy a tener pa' mis hijos no más, entonces uno siempre está generando pa' los hijos no para uno porque ya te olvidaste de ti, o sea, tú ya quedaste atrás y tení que luchar por los niños para que ellos sean otros y... pero si existiera la oportunidad de que a mí me dijeran, a mí, una Institución al menos, me dijera sabí qué nosotros te vamos a pagar y tú vas a terminar esto y vas a hacer tal cosa, yo lo voy a hacer feliz de la vida, pero no existen, o sea no, no dan esas oportunidades que deberían de darle a la gente que realmente lo... se interesa, porque no hay, no hay toda, no toda persona quiere...

Superarse...

Superarse, pero algunas que tenemos, yo por ejemplo yo tengo cuarto medio científico humanista no más, pero si hubiera tenido la oportunidad de seguir estudiando tenlo por seguro que yo lo sigo, pero no, no existen las oportunidades y hay muchas mujeres que sí quisieran seguir y tener esa oportunidad y no la tienen.

En Quilicura yo...

Lamentablemente los Municipios deberían hacerse cargo de eso como se hacen cargo de los cursos estos que nos...

Pero por eso digo que el Sernam o el Municipio, pero que en Quilicura hay personas que LL (00:47:38) que ahora están en la Universidad estudiándola y pagaron porque les gustó, les fue bien y siguieron estudiando en la Universidad, creo que ya están en tercer año ya.

Sí pero en este caso nosotros no...

No.

Tendría que ser...

Porque tendría que...

... Un milagro de dios (Risas).

Bueno no sé ustedes, por ejemplo, ustedes también se pueden especializar en eso pero no, no existen los recursos para que todas...

Claro, justamente poh, son los recursos... son los que están faltando o sea uno puede tener muchas ganas pero si no tiene digamos... el, lo principal...

El capital... sin el capital...

LL (00:48:09).

¿Y a ustedes qué las motivaba a venir?

¿A nosotros?

Era todo... venir a aprender.

Mira era una a aprender y lo otro era como muy entretenido, se pasaba bien, pero no sé poh o sea deberíamos haber seguido el curso...

Nosotros no queríamos irnos el último día.

Claro... o sea...

De hecho hicimos una despedida, una presentación el último día que fue de Jessica y eran las cuatro de la tarde cuando yo me fui y de las nueve de la mañana.

(Risas).

Juntamos las mesas, con todo...

Claro, o sea, fue todo...

Como un evento.

Un evento, o sea, fue precioso.

Muy lindo.

Chiquillas y con respecto a los cursos, ¿Qué... qué les parecen las metodologías que ocupan los profes?, ¿Cómo eran las clases de ustedes?, ¿El profesor exponía... cómo...?

Al principio la profesora digamos... un poco de teoría.

Ya.

Y después digamos nos íbamos a lo que es práctica, o sea, preparar alimentos.

Eso siempre... siempre LL (00:49:06).

Siempre.

Siempre que le entregamos...

Claro.

Todos los días preparábamos....

Como dos horas más o menos teníamos que estar escribiendo.

Y preparar digamos ya después era preparar decía este grupo toma esta receta, este otro...

Y a cuatro personas... de cuatro.

Claro.

De repente quedaba uno volando pero esa persona que quedaba volando sin receta, estaba pendiente de ese grupo, qué le faltaba, qué estaba haciendo, iba a mirar el otro grupo, cómo lo hicieron, de repente uno estaba haciendo una cosa sola y tú tenías que explicarle al resto cómo lo hiciste, cómo llegaste a eso, entonces al final era así como entretenido o sea...

Pero siempre te combinó la teoría con la práctica.

Siempre.

Y más que había la receta.

Claro.

Con receta.

Y después LL (00:49:45).

Lo fotocopiábamos... entonces todos tenemos fotocopias pero... de todo.

De la receta de la... de lo que nosotros hicimos.

¿Y ustedes?

Nosotros igual poh. Nosotros el profe nos hacía una rueda de todas las alumnas y una tenía que ser el paciente (Risas). Porque no teníamos los medios, teníamos... teníamos la enfermería del colegio, el colchón y poníamos la, una de las alumnas ahí y a una con taquicardia, la otra ya con un problema pulmonares qué sé yo, y él les hacía preguntas, por ejemplo, si ésta es la presión arterial y así. Al ojo no más poh y uno tenía que responder poh, sin cuadernito. Igual era bien... intenso. Como... yo digo muchas mujeres se desertaron de ese curso porque yo creo que fue por eso, porque en realidad la teoría era pesá, en un curso pero si llenamos dos cuadernos, yo miro el cuaderno y ah! digo yo dónde me va a caber tanta cosa pero en realidad la teoría si tú no la llevas a la práctica no sirve.

No sirve.

Es como la costura que si tú no hací un vestido podí saber hacerlo en un este pero si no lo llevai a la práctica no sirve poh. Entonces en realidad no, el profe super y es muy preocupado, igual nos dio los delantales, nosotros juntamos la plata y compramos el aparato de presión, el aparato... el aparato pa' la diabetes, si que todo... super bien porque eso nos sirve pa' nosotros, es algo... o sea ese instrumento en mi casa no están ni yo tampoco lo iba a comprar si no sabía, entonces eso tiene que ver uno que son cosas que a la final no te beneficiaron solamente a ti sino que a tu núcleo familiar y también ayuda también yo a las chiquillas le decía si este curso es bueno le decía yo porque uno ya no va ir a colapsar los consultorios y uno tiene que mirarlo por esa parte porque la gente de salud igual es ser humano aunque uno diga "ay que me atendió mal" qué sé yo, pero en realidad son seres humanos igual que nosotros entonces uno tiene que pensar eso y a mí como digo me sirvió pero uh yo estoy super contenta porque imagínate yo entré un mes antes, que yo por ella yo entré porque yo mi otra amiga, la amiga de ella, una amiga de mi amiga ella entró antes y me había contado me dijo "yo sé que tú trabajai y no tení tiempo" me dijo "más estos meses son pesados" me dijo y sí me dijo "en realidad el Programa..." me dice, "pero si no va gente" me dice "yo hablo con la Karina y te dentro igual" y yo le dije "a ver déjame conversar con mi esposo y con los chiquillos porque tengo niños grandes" y LL (00:51:51) en un Instituto para Preparador Físico, me dice mamá, porque yo más lo tomé como desafío, dice "mamá y usted va a ser capaz" me dice "porque usted yo lo... se levanta todos los días a las seis de la mañana tiene que lavar, tiene que planchar, cocinar me dice y más encima cose" me decía y yo "es un curso" "dónde, cómo lo va a hacer... tendría que ser la super mujer" me decía. Y yo... yo lo tomé en realidad con él como un desafío porque él... siempre yo lo estoy como animando a hacer cosas. "Sí, lo voy a hacer" le dije yo, "le voy a pedir harta ayuda a dios porque dios es la manera de hacer el impulso" le decía "ya, lo voy a hacer". Y lo hice poh, y estaba contento él, después cuando llegué con un aparato de la presión le tomé la presión, me dijo "ah, se pasó" me dice "cómo yo no voy a estudiar y me voy a esforzar porque mi mamá lo hace" entonces uno se siente... ahí se siente feliz porque en realidad eso es, es... la idea de que uno sirva, o sea, hacer país pero sirviendo porque hay mucha gente que aportilla el modelo no importa el gobierno de qué lo que sea, no importa yo... todos somos seres humanos y valimos de... como somos, lo importante es uno es ayudar a organizarse y aportar poh, porque si unos con las críticas destructivas no ayuda nada, a nada, nada. Porque yo antes, yo trabajé en la Casa de la Mujer años atrás y el sistema en realidad no era bueno, yo fui Monitora de Corte y Confección pero la gente era floja, yo me daba cuenta que no, no se superaba y por qué, porque hubieron gobiernos que le daban y eso no es bueno, a la gente no hay que darle,

darle herramientas como lo han hecho ustedes, excelente, porque uno ya tiene herramientas pa' trabajar y uno se siente superá y si te dan, de qué te sirve... un saco roto poh, algo que vas a botar después. Entonces yo eso... siempre pensaba dije yo, yo por eso este curso me encantó y yo ahora ahí me digo sería bueno en realidad como ella dice uno perfeccionarse más, en realidad sería lindo, pero bueno a mí me sirvió y bastante. Y como te digo ahora lo voy a poner en práctica, porque mi hijo está operado en este rato si que cuando ya salga del hospital voy a... a ponerlo bien en práctica y a cuidarlo como... se corresponde.

¿Les entregaron materiales en los cursos?

Sí.

Cuadernos...

Lápices...

Un lápiz, una goma.

LL (00:53:50).

Una calculadora, nos dieron el...

Sí y un... y folletos o sea... no estaba muy bueno eso sí los... los de estudios los de... sobre todo de Secretariado... Secretariado de las LL (00:54:01), no era muy bueno.

Ya.

Pero nos entregaron...

¿Usted se refiere a en cuanto al curso o al término del curso?

Al curso o al término del curso.

Si se refieren al principio lo que nos entregaban fue cuaderno, lápices, su calculadora LL (00:54:15) del curso nos dieron el, o sea al término del curso llegó lo que era vestuario fue...

El delantal.

Delantal.

Uniforme.

O sea, el delantal lo dieron el principio de año con el gorro y el... no me acuerdo cómo se llama eso...

Mascarilla.

(Risas).

Y después al finalizar el curso base más bien de implementación...

Les dieron materiales.

Sí.

Sí, hartos materiales. Bien entretenido.

Y super útil... porque nos ha servido muchísimo para lo que estudiamos.

¿Y a ustedes también les dieron materiales?

A nosotros no, materiales no... lo que nos dieron... o sea el cuadernos y lápiz, goma pa' hacer la teoría y...

El delantal.

... El delantal. Claro, el delantal.

¿Y las demás cosas ustedes las gestionaron... la maquinita pa' la presión, pa' la glicemia...?

Sí, eso... eso nosotros lo... lo gestionamos con... o sea el profe también nos... nos ayudó porque como andaba la propaganda política, entonces aprovechándose decía él, en pedir no hay engaño decía. Así que las chiquillas que llevaban el mando, porque se organizaron cuando yo... cuando yo llegué ya estaban todos organizados, había una Tesorera, Presidenta, Secretaria que... ellas empezaron a hacer cartas, ellas aportaban perfecto y nosotros somos bien poquitos, muy poquitos entonces yo, al menos a mí me cayó de perilla, super bueno. Y cuando empezamos, hicimos... porque el último examen fue pinchar con el... la que no pinchaba no pasaba y era una a otras y no que yo tenía...

Y se pinchaban entre ustedes...

Sí, pero no que yo tenía LL (00:55:35)... no, así el profe dijo "numeritos" y así... porque nada de que no, que yo voy a ser cuidados, que si yo le tengo mala a esa no le voy a pinchar... no, no, no, no, no... en salud no hay gente buena, no hay gente mala, todos somos iguales así que es bien... y así fue poh. Yo, yo, yo tenía terror pinchar a una flaca porque yo decía a la flaca le voy a tocar el hueso (Risas)... ahí la mato... y me tocó una flaca, el profe dice "te toca la Maribel" y yo miro a la Maribel le digo... "Maribel, si tú no tení carne por ningún lado, qué voy a hacer". Bueno por algo será poh digo yo así que ahí y no, ni un problema "tiene mano e' monja" me dijo "ni la sentí". No, yo tampoco sentí la tuya le dije porque en realidad hay que saber pinchar si lo... a las finales qué es un miedo tonto, es tonto un miedo, si no duele...

Chiquillas y el Bono de Locomoción se los daban a tiempo, no había... no tenían ningún problema con eso...

Sí.

Ningún problema...

Nada.

No hubo ningún problema de...

Ningún problema no...

Ya. Y el lugar donde se hacían las capacitaciones era cómodo o pasaron frío o pasaron mucho calor...

No.

No, cómodo LL (00:56:39).

Bien cómodo, había baño...

Humedad.

... Cocina, refrigerador, todo bien... bien práctico, unos mesones bien...

¿Dónde lo hicieron ustedes?, ¿en un colegio?

¿Ustedes no?

Aquí, no en una Sede...

En dónde...

Cómo era el lugar... en qué parte queda, en qué colegio.

En qué parte de la población estás aquí no.

Era un colegio, te pasaban de esta sala a la otra sala y de esta no este día porque está ocupada. Y el colegio tampoco nos quiso prestar los computadores pa' la parte...

¿Práctica?

Contable. Sí. LL (00:57:03) Yo no tenía problema porque justo había hecho el curso antes de...

¿De Computación?

De Computación. Pero habían personas que nunca habían siquiera prendido el computador, entonces lo que aprendieron fue mini porque a ver las clases se suponía que de Computación iban a ser yo creo que algunas treinta y habíamos tres o cuatro con el... profesor, con la profesora se hicieron más que para inscribir pero también nunca tanto, ya que alguna vez creo que fueron ocho o nueve clases de... con la... dentro de LL (00:57:26) y que no ahora y no fumen y no dejen comida y no coman y una montones de clases que usted entraba a esa cuestión... pasado a cigarro, las cuestiones las comían, profesora mire lo que hay aquí, mire lo que hay acá, entonces... y después venían, al día lunes llegaba la Directora a alegar por la profesora que habían dejado cochino, que habían esto y esto otro entonces uno le preguntó... resulta que al final se supo que el día sábado había otro curso, nosotros ocupábamos el viernes o el jueves o viernes, y estaba ocupado y se dejaban la cochiná... nos echaban la culpa a nosotros. Y ahí ya se aclaró que no éramos nosotros, pero en ese sentido, que no fue responsabilidad de... fue el colegio que no quería soltarlo, no quería porque según ellos era pa' los niños, no teníamos que escribir nada y si escribíamos algo teníamos que borrarlo, no teníamos que mover nada... olvídese, cualquier reglamento. Tuvimos que ir a hacer una LL (00:58:15) un inventario en la cartilla de computadores, si servía la manilla... la manilla si se hacía esto... fue... en realidad fue yo creo muy desagradable, fue desagradable era como que te... no sé te hacían sentir poca cosa, te hacían sentir... no sé fue desagradable, el... la Directora... de repente tocaba, corresponde el día iba a buscar las llaves, no hay llaves, se la llevó la Directora o se la llevó la Encargada y empezaba una cantidad de cuestiones, ver dónde estaba... entonces perdías tiempo.

¿Y a cargo de quién estaba ese curso?

De la... ¿los profesores o la señora?

¿Era una OTEC?, ¿Una... un Instituto?

Sí, un OTEC.

Un OTEC,

Maribel se llamaba la niña... un puro curso con ella.

Nosotros tuvimos la... la cómo es que se llama... la facilidad de que la... la que estaba encargada de la Sede vivía al lado de la sala, entonces no hubo problema de que ella viniera, de... super buena disponibilidad de ella también, porque por ejemplo nos facilitaba todo lo que es... lo que estaba dentro de la Sede o sea no... o sea... a lo mejor faltaron cosas como... a ver como implementos, cosas que... que la... la persona igual supo suplir con otro tipo de... por ejemplo ya si no habían un ejemplo batidoras LL (00:59:27) nuevas por ejemplo, pero siempre supo la habilidad de... de hacer las cosas, de la disponibilidad de la señora ha sido super buena, o sea, ni un problema.

Igual que una vez nosotros de... estaba la... una encargada de ahí y fue y le dijo que nos dejara la sala abierta porque correspondía y dijo ya le dijo a las seis y media... y salgo pa' atrás y después mira pa' allá y la cuestión estaba todo cerrado, entonces empezó ya no pero es que cómo vamo' a andar siempre detrás de ellos, siempre detrás, si... si hay un papel, un LL (00:59:56) esa parte fue incómoda.

Incómoda, super incómoda.

¿Y ustedes el lugar estaba bien?

Si fui al colegio y se portaron bien.

Bueno uno o dos días que la sala estaba sucia pero nosotros no nos hacíamos drama, la limpiábamos y pa' dentro todas y chao, total LL (01:00:21).

No y aparte que uno mismo...

Pero como, como dos veces más no, pero era porque el caballero en realidad tenía muchas salas que limpiar también hay que ser conciente LL (01:00:28) y ustedes están al último.

La persona del pasillo que tenía que hacer aseo ahí no estaba.

Entonces...

Fue una cosa puntual, una cosa puntual.

Chiquillas y ustedes bueno casi todas han hablado super bien de la, de los profes poh y de las profes... Si que...

Sí, no, ni un problema.

Ni un problema.

... No tuvieron malas experiencias con... Ellos estaban dispuestos a contestar las dudas, los sentían como accesibles.

Si... no en ese sentido que yo voy a explicar mil veces LL (01:00:55).

O sea con los profes bien. Chiquillas y ahora que ya, que terminaron los cursos hablamos no cierto al comienzo de las expectativas que traían, que las motivó, ahora que ya terminaron los cursos ¿Cómo, cómo se sienten?, ¿Sienten que se cumplieron las expectativas, que, que lo que aprendieron les sirvió?

Lo que aprendimos nos sirvió.

Sí poh, ya de más.

Sí, sí.

Las expectativas de trabajo yo creo que son más menores, o sea no en el sentido por ejemplo mío, yo digo este curso no debería solamente servir para ir a cuidar enfermos a un hogar o algún enfermo, también nos sirve como pa' pararnos en un Consultorio, porque tú ves a veces la negligencia en un Consultorio nosotras tenemos un solo Consultorio en la comuna de LL (01:01:42), bueno dentro de allá de donde vivimos nosotras hay uno solo, pero podría existir no sé poh la posibilidad de que nos dijeran, de generar trabajo para nosotras ahí también, porque igual tú ves que falta personal y podrían darnos trabajo en eso, porque igual podemos ejecutar el trabajo administrativo de una persona que está tomando la presión, una persona que está atendiendo a una persona quemada con una herida o está haciendo curaciones. Entonces no es solamente para ir a pararte a un hogar de ancianos o ir a atender

solamente a enfermos a casas particulares o alguna clínica qué sé yo. Que también sirva eso... esa certificación sirva para pararte también en un Consultorio, en una Posta Rural, en un... en un Hospital también porque también te sirve para eso o sea tú... tú puedes servir para estar tomando la presión como la persona en la Posta de Urgencia ponte tú, que tú llegas y están tomando la, la, la temperatura, la presión arterial o está haciendo un... una atención de una herida o pa' colocar una inyección o colocar la LL (01:03:03), hay tantas cosas que igual uno puede estar ahí parada... trabajando no solamente para un hogar o sea en mi caso yo personal yo digo, yo por ejemplo en este momento volver a cuidar un enfermo o sea a una... un hogar de anciano no quiero, pero si... si no me queda otra tengo que hacerlo, pero sí me gustaría que existiera la posibilidad de tenerlo en un Consultorio por ejemplo dentro de mi comuna, o en, en alguna Posta, porque igual faltan, falta personal.

¿Ninguno de los cursos tuvo práctica o alguno tuvo?

No.

Sí, tuvieron práctica los de nosotros en un Hogar de Ancianos.

Sí, ustedes que tuvieron práctica...

Sí, lo que pasa que nosotros...

Todas fueron.

No todas fuimos por... yo por ejemplo, yo no fui, yo que me encontré que ya tenía a mi esposo en la casa.

Pero, o sea, fue voluntaria la práctica, la que quería la iba a hacer...

Sí, sí, voluntarias.

LL (01:04:35).

La gente de Batuco quería la... quería la práctica pagá la gente de Batuco.

Sí.

Y no poh, nadie la iba a dar.

Nadie te da la práctica pagá.

¿Y cuántos meses estudiaron?

Dos meses y medio parece.

Tres meses.

Casi tres meses...

¿Y la práctica cuánto duró?

La práctica era, no eso no iba incluido en los horarios...

Fue extra.

Fue como extra.

Claro era si tú quieres.

¿Pero la gestionó el mismo Instituto?, ¿El lugar de la práctica?

No, me parece que no.

O sea, había gestionado, pero el problema fue cuando le dijeron a las chiquillas que no era pagá todas se bajaron del...

Sí porque no era... nadie te iba a pagar por eso.

Y después vieron en otro lado que era en una capilla me parece que fue la... en una capilla parece que fue la que... la que se... la que vieron... parece que fueron las niñas de la Casa de la Mujer la que vieron.

Pero las mismas de la Casa de la Mujer fueron las que gestionaron la práctica.

Ah ya.

LL (01:04:46).

Claro, porque no te perjudicaba en la...

Tampoco pedían un certificado, habiendo o no habiendo...

Claro.

Exacto, exacto.

Eso.

Y esa práctica no era pagada.

No.

No.

Fueron las que podían ir...

Las que querían ir, iban.

Nosotras no se pudo casi na' porque justo hubo en la política, entre que empezaron con lo de los alcaldes, lo de la votación...

Pero nosotros no nos perjudicó en nada porque los horarios, las horas de, de, del curso estaban completas.

Sí poh.

Entonces no te perjudicaba si ibas o no ibas. Entonces en vez de buscar práctica la misma María nos sugería a nosotras en vez de buscar práctica busquen trabajo chiquillas.

Claro.

Entonces era optativo.

Chiquillas y algunas me dijeron que les hubiera gustado que los cursos duraran más, con respecto a la duración y a la profundización de los cursos, qué piensan... ¿Creen que fueron los suficientemente profundos en la revisión de los contenidos o creen que, que se podrían profundizar más que quizás deberían ser más largos o quizás lo encontraron muy largo y les gustaría que fueran más cortos?, ¿Qué les parecen los tiempos, la duración de los cursos?

En mi caso yo creo que...

No estuvo bien...

Estuvo bien.

O sea todo lo, la malla que el profesor nos mostró a nosotros se cumplió, no cierto...

Sí.

Porque dijo todo esto viene en el curso y ya cuando yo veía que estábamos por terminar estábamos como justo en los tiempos.

¿O sea vieron... ustedes creen que alcanzaron a ver todo...?

Sí.

Sí.

¿Con el detalle necesario?

Sí.

Sí, porque el profe era bien capacitado.

Pa' nosotros igual.

Yo encuentro que fue bueno, lo único que le decía yo, que debería existir otro más...

Otro nivel superior.

Un nivel superior.

Eso, eso, una cosa así.

Nosotras igual por ejemplo el... el que hicimos de Coctelería, a lo que estaba basado, nos gustó y aprendimos lo que realmente iba dentro de lo... del Programa. Pero sí me hubiese gustado haber tomado como otros, o sea, dentro de la misma rama pero otro...

Especializarse más...

Otra cosa, sí.

Yo encuentro que fue muy corto, fue muy corto o fue poco profundo por el problema de Computación. Se suponía que era Secretariado Contable Computacional... se tenía que aprender a colocar cosas en el computador, lo que no se pudo.

¿Y cuánto tiempo duró ese curso?

Tres meses.

Tres meses. Pero era hartas cosas.

De 5 y media a 9... a 9 y media... era como cuatro horas.

De lunes a viernes....

Pero en sí el hecho de que te quitaran los computadores...

O sea, faltaron, faltaron...

Faltó.

... Los implementos.

Se suponía que uno entraba, estaba un tiempo y empezaba con los... y cuando uno iba a empezar con los computadores empezaba la LL (01:08:10) quién dentro del colegio, qué papeles sacar, qué papeles sacar entonces todas la semanas íbamos a ir y no, es que nos falta un papel, que faltaba esto o esto otro, entonces, o que está ocupada... entonces al final no...

Todas las Casas de la Mujer deberían tener computadores, como un stand de computadores, entonces manejar ese curso ahí.

Chicas y en términos generales... ya como que hablamos en detalle de los cursos, de los profesores... en términos bien generales, ¿Cómo evaluarían el Programa?... Una evaluación general.

Buena.

Un siete.

Sí, sí.

Excelente el curso.

Porque la profesora que nosotras tuvimos, fue una persona muy dedicada, exigente... gusta la gente que exigente... que cuando una persona, un profesor es exigente, tú aprendes. Eso es lo principal que... tú no estai... claro...

Uno siempre un curso... o sea aparte del curso o sea todo lo que es el Programa a mí me encantó por la disponibilidad siempre estaban, por ejemplo, yo vi compañeras que yo no lo hice pero... compañeras que postularon a diferentes Programas dentro de un Municipio y salieron casi todos los Programas que era de ayuda, de financiamiento a diferentes cosas, entonces habían como más acceso a lo que uno no sabe que hay en el Municipio, entonces sí es bueno, yo lo encontré LL (01:08:36) a hora que sea preocupada de ustedes, igual las atiende entonces esa es la base que tenemos nosotros LL (01:08:44) entonces siempre está la disponibilidad y el curso en sí, si es solamente aprender también está la base de, de... de que, del entorno del curso fue super bueno, o sea yo para mí fue super bueno yo no tengo nada qué decir ni quejarme, super bueno.

Por aquí habían habido unas quejitas de los tiempos de los cursos, que llegaban tarde, habíamos conversado al principio...

Cuando se empezaron a ejecutar, porque ustedes empezaron el Programa en...

A ver el... ¿de tiempo dices tú?... no...

De que se demoraron en llegar, llegaron tarde...

Llegan tarde los cursos, eso sí, deberían de empezar en marzo, junto con los niños al colegio.

Junto con los niños al colegio.

LL (01:09:27) los niños al colegio, altiro.

O sea, empezar altiro, no... no empezar a mitad de año ni a mitad de semestre no, no conviene.

O sea, igual conviene el curso, pero igual darle la oportunidad que dentro del año haigan por lo menos dos o tres veces en el año ese mismo curso, y no solamente ese curso yo creo que muchas más que pueden hacer, el mismo Instituto Incap tiene otros cursos también.

Yo como Instituto no tengo na' qué decir super bien parao el Instituto, dejó muy bien, el profesor nos dejó muy bien... yo creo que a mí por lo menos, yo aprendí bien. A nivel de gestión lo demás es todo municipal, yo creo que tiene que verse de otra manera, sobre todo los cursos, gestionar bien los cursos que tienen que avanzar las mujeres, que tienen que avanzar en este proyecto que es sobre todo en la parte educacional LL (01:11:15) a un nivel muy bajo hay personas que cursaron hasta sexto básico, séptimo básico, entonces no terminaron la básica por lo menos ni la media, entonces gestionar eso que sea más rápido para ellas y no darle tanta vuelta porque... hoy día hay gente que todavía ni siquiera tiene su... su curso hecho y que eso fuera también a nivel... o sea, si yo estoy haciendo un curso, con el mismo curso ir también balanceando la educación de la persona. Porque hay personas que a lo mejor saben leer y escribir y gestionar pa' un octavo básico....

Con nivelación...

... La nivelación, que sea a nivel... fuera nivelándose en conjunto pa' poderte ayudar a las mujeres también a LL (01:11:59).

En la comuna de ustedes no hubo nivelación de estudios...

Hubieron nivelaciones de estudios, de estudios, pero yo no sé en qué... en qué nivel, cómo terminaron, pero sí sé de compañeras que no han terminado eso, porque no, no sé por qué equis motivo no... no llega.

Y pensando en las modalidades de los cursos que se dan como trabajo dependiente o salida independiente, ¿Qué es lo que más les acomoda a ustedes, qué es lo que más les interesa pensando en el trabajo real que pueden conseguir después de las capacitaciones?

A ver cómo, no entendí muy bien.

Que si les interesa más la salida independiente o capacitarse en trabajos que van a tener una inserción laboral dependiente.

Lo que escucho de ustedes por lo menos estaba más, más enfocado como para que ustedes después abrieran su propio negocio, sería independiente, no cierto....

Sí, independiente.

Pero eso ustedes lo habían conversado antes... Lo habían definido antes en los talleres al principio, no cierto...

Claro, porque casi todos eran como para independiente, o sea, mucho depende de ti...

Por el, por el perfil del grupo.

Sí.

Ustedes no, ustedes estaban más enfocadas a salir a trabajar a una... de manera dependiente.

Sí, incluso a casi la mayoría le han ofrecido trabajo...

A mí me han llamado tres veces.

Acá hubo otro curso en vista... de cómo se llama, Masoterapia, de Masajes no sé qué y ese es más dependiente, o sea, tienen que trabajar LL (01:12:35).

Yo creo que en todas las comunas hay de... hay intereses en común, tanto enfocados pa' hacerlos independiente como dependiente.

Sí.

Porque hay muchas mujeres que a lo mejor por sus hijos no pueden salir a trabajar afuera...

A nosotros las casas de eventos, todo eso, también nos sirve, todo lo que es...

Pero también existe también un balance digamos de que hay personas que queremos salir fuera de la casa. Porque a veces igual yo puedo hacer muchas cosas, yo puedo generar trabajo en mi casa para poder generar dinero, pero si no tengo el capital...

No sirve.

No funciona.

Sí, es verdad.

O sea a mí por lo menos me pasa eso, yo no puedo funcionar si yo no tengo capital, no puedo funcionar en mi casa.

Claro.

Y uno siempre ve la opción por fuera, o sea, de ir a trabajar afuera para... para generar. Además que estando en la casa uno LL (01:14:25).

A mí me gustaría en forma dependiente porque quiero desarrollarme, no por ser LL (01:14:31) o sea profesionalmente, porque estoy cansada de ser independiente, o sea igual me gusta porque tengo tiempo pa' estar en la casa, con mis niños comparto mucho con ellos, pero como digo me gustaría tener un sueldo fijo, o sea decir a fin de mes ah qué rico ya cuento con 120, con 150. En cambio si tú ya tienes 10 mil pesos, los gastas, si tienes 5 mil pesos te falta, si ganaste mil pesos, la embarraste o sea tení que ir juntando la plata y ver qué hacer porque en realidad la plata ahora... desaparece... no alcanza. Pa' comprar un bistec, tenía unas ganas de comer bistec ayer, sabí que un bistec salía casi 900 pesos LL (01:15:12)... Lo bueno así es que uno, al menos yo he criado mis hijos, que te agradecen cada paso, o sea no son de esos, pucha la lesera no hay otra cosa. Ellos si hay puro arroz solo no importa, si es que le echamos ketchup, le echamos mayo, hacemos un huevito, no se preocupe

mamá, me entienden. Si hay pan duro, no importa así lo tostamos yo le hago pan, le echo esto, no, no se haga problema. Están agradeciendo igual el proceso porque saben que yo a veces no, no me alcanza pa' más. Me gustaría trabajar más dependiente, por lo menos un mes, pa' probar.

Es que nosotras hemos estado toda una vida así metía en la casa entonces...

Eso.

O sea yo por lo menos crié a mis hijos, ahora ya están grandes ahora ya puedo salir tranquila y todo, pero nunca dejé a mi hijo en un jardín, siempre dedicada a ellos LL (01:16:04). Eso yo creo que a muchas les pasa, que, que crían tus hijos, o sea, no sé poh hoy día la mujer, no poh la mujer ahora...

Yo trabajé 20 años y 9 años en un lado y 11 y tanto en el otro y después tuve a mi hija. Entonces me conocí todo el centro, todo el Santiago todo. Ya después tuve a mi hija y no quise saber nada más, o sea, de hecho el papá dijo no, deja de trabajar, cuidai a la niña y chao. Y yo estoy en eso, o sea, criando. Tiene 6 años... ahora pasa a primero.

Tienes que disfrutar ahora.

Claro, solo uno...

Tienes que hacerlo.

Trabajo en mi casa, a veces yo en las costuras, de repente me salen tortas por ahí cosas para hacer hacia fuera pero estoy en esa o sea...

Siempre una haciendo cosas de la casa, yo a veces yo iba a una casa por ejemplo ya oye, hoy día podí venir a hacerme aseo general qué sé yo, yo iba, pero yo iba con mis niños, yo no iba sola.

Qué bueno.

O sabes qué, me podí lavar tales cobertores, cuántos cobertores o cuántas frazadas, yo lo hacía, o lo hacía en mi casa o lo iba a hacer a la casa de la persona, pero iba con mis niños, o sea yo no estaba sola, o sea no los dejaba ni un minuto. Pero hoy día no poh, hoy día muchas mujeres, sus hijos...

Al jardín.

A un jardín.

La sala cuna.

Claro.

Los hijos ya no pasaron a ser lo más importante para las mujeres hoy día, pa' las mujeres hoy día lo más importante es el dinero, es desarrollarse como profesional no sé en su mayoría. El problema es que está, que dentro de unos años ya tus hijos ya no te agradecen nada. Y sí bueno dónde estabai tú cuando tenía que comer, dónde estabai tú cuando me caí, o sea al final ya no es la mamá es no sé quién es. Que al menos mi hijo por el papá es así poh, el papá se perdió toda su niñez, ahora que está grande quiere mandar y no le aguanta porque dice simplemente dónde estabas, dónde estabas cuando me caí, es más, él no estaba, estaba mi papá, que no es mi papá es mi padrastro. Él se acuerda de más detalles de los niños que el propio padre, de los niñitos porque los adoptó como yo... a mí me adoptó como hija gracias a dios que fue muy buen padre, padrastro, pero yo ya estaba, casá, y estaba embarazá de la chicoca cuando mi mamá se juntó porque mi mami también era una mujer muy cerrada en que siempre dice tiene dos hijos, somos dos mujeres y yo no voy a permitir que cuando LL (01:18:29) las manos de mis hijas LL (01:18:33) imagínate yo tengo, tenía 23 años cuando tuve a mi hija y mi hermana ya tenía 28 entonces al final él no tenía hijos, tenía un hijo que se lo habían quitao, paso yo a ser la hija y mis hijos pasaron a ser sus nietos. Entonces él se acuerda de todas las tonteras que yo hacía, mucho más que el papá, porque el papá se ausentó entonces de repente cuando habían conversaciones o llegaba ver los niños, se pregunta qué pasaría si uno tiene 20 y el otro tiene 18. Y es lo mismo que le va a pasar a las mamás de hoy en día. Va a llegar el momento en que los...

No y hay tanta cosa ahora que tení que dedicarle a tus hijos porque hoy día no te puedes, no te puedes olvidar de que está, existe esa maldita droga. Las malditas

drogas, las malditas amistades que existen y si tú no, si tú no controlas desde bebé a tus hijos y a veces aunque tú estés de muy bebé con tus hijos, igual se te va por el otro lado. Y a veces, porque por muchas razón a veces los hijos se van del lado de uno, o se van por el camino equivocado. Pero, es más importante cuando uno está en la casa con ellos...

Es cierto. Es más hoy en día igual los hijos que tengan 15, 18, 19, 20 años...

Yo creo que esas oportunidades que dan, esa oportunidades dentro del curso ayuda mucho tanto a la mujer que LL (01:19:51) porque, sobre todo esas mujeres que LL (01:19:55) me sirve mucho y ayudar a sus maridos a generar más ingresos pa' la casa.

Chicas y pa' cerrar, qué... si pudieran cambiar algo al Programa, hacerle algún arreglín... ¿Qué harían?, ¿Qué le mejorarían?

Que nos dieran más cursos, más capacitación porque yo creo que todas tenemos muchas ganas de aprender ya... y no sé poh, o sea yo por mi parte o sea yo sé que yo me hago el tiempo así tenga ene cantidad de pega, ahora tengo ene cantidad de pega, pero yo dije yo voy poh a ver qué se trata este focus y todo porque si ya tengo la disponibilidad y quiero aprender más, entonces a mí me interesan los cursos... Y de hecho me gustaría aprender Repostería, Panadería y que no, no sé poh que nos ayuden con un poco de capital para lanzar LL (01:20:56).

Ganas de aprender, igual que lo otro que me gustaría aprender mucho es un curso de Corte y Confección, porque yo sé cocer, he aprendido a cortar pero eso todo lo he aprendido así, como quien dice mirando allá, viendo acá, todo, todo lo hice en (01:21:16). De hecho yo no sabía hacer un molde pantalón y ahora ya lo hago, un molde de unas patas, entonces todas esas cosas uno las va aprendiendo y quiere aprender más.

No yo creo que tienen que generar más dinero para... sobre todo para estas personas que trabajan pa' trabajos independientes, que ojalá existieran recursos para esta gente que... para que ellos o sea comiencen sus trabajos, o sea comiencen lo que ellos quieran y tengan un capital para trabajar. Un comienzo y un seguimiento porque hay personas que a lo mejor tú les podí dar el capital pero lo venden, entonces un seguimiento a esa persona que tú le entregas un capital. Por

ejemplo tú le entregaste 300 mil pesos, en qué lo invirtió, qué hizo, qué está haciendo y que ves que esa persona esté trabajando. Me entienden, o sea, yo creo que si existen ese tipo de recursos es bueno y la... igual pa' toda persona debería ser así y el como deber ser, nivel superior... y ojalá existieran cursos de nivel superior que uno tenga mucho más avance en esto.

Igual que existe el capital semilla donde yo estuve cuando tenía... el capital semilla es para una máquina, resulta que las personas que querían una máquina en su tiempo costaban ciento mil pesos que les servía. Yo necesitaba esencias, porque yo quería, quiero trabajar los... los como les dije... me gustaría trabajar los... el jabón, las velas, no sé, prender... pa' eso yo quería meterme y empezar con lo mío, pero no se pudo, o sea, a mí no me dejaron, me dijeron que no poh o sea, tú estás totalmente fuera de esto y las otras personas que querían comprarse una máquina de cocer LL (01:22:06) cuesta 240, la fueron a ver y estaban a 400. Entonces ya la plata...

Y no es solo eso.

Te daban 200 no más.

Sí poh, te daban 200...

Eso del Programa Fosis...

Y tenía que ser, o sea, era comprar con esa plata me entiendes, o sea si eso LL (01:22:19) teniai que hacer algo del Portal de Chile, en el Portal de Chile o sea en otra parte tampoco la puedes comprar, entonces al final yo pienso que si es que alguien se ganó ese millón ha sido una o dos personas, que yo le dije a ella y me dijo no, me dijo es imposible para mí porque... y yo hasta el día de hoy día hacen años que estoy juntando plata y la tengo y de repente llegan los problemas y ya desaparece mi plata y ya tengo... y he hecho todos estos presupuestos ya que buscando mejores lugares para comprar la... lo que compramos y no, no he alcanzado a llegar.

LL (01:22:53).

Y lo que me gustaría...

No ni siquiera la oportunidad pa' esas personas porque... sabe por qué le digo porque existe el Programa Puente, existe el Programa del Fosis y no sé qué otro Programa que dan dinero pa' alguien que quiere juntar plata pa' trabajar, pero el más conocido es el Fosis, el Programa Puente que se preocupan de las personas, pero no todas llegan a él, ya, yo misma, yo te puedo decir nunca he podido entrar al Programa Puente o al Fosis, siempre hay, hay como requisitos para entrar. Entonces qué pasa, con esta gente que está haciendo estos cursos, como esta señora que hicieron el curso de Coctelería, pero que a lo mejor ellas quieren seguir independientes, con un trabajo independiente, pero que no tienen el capital para trabajar, pero que no hayan esas trancas como para pedirle... cómo se llama, requisitos para trabajar en eso, me entiende, o sea que exista un capital, que controlen ese capital, eso está de más decirlo porque mucha gente del mismo Programa Puente cuanta gente no recibió beneficios, recibieron máquinas para pesar, no sé poh, heladeras, no sé qué otro aparato, pero sí se sabe que la gente vendió esas máquinas ya, entonces no... que exista una institución o alguien que controle eso.

Que fiscalice.

Claro, que fiscalice.

LL (01:24:14).

Porque tú, tú a lo mejor esa persona tiene toda la intención de trabajar y tiene toda la mejor disposición y todo de seguir pero no puede seguir porque no tienes capital pa' seguir, entonces a ella de qué les va a servir aprender si no tienen capital para seguir adelante. Imagínate una mujer sola que tiene no sé poh, cuatro chiquillos y si no tiene el capital pa' salir adelante con esos cuatro chiquillos: una los cabros caen a la droga, segundo la mamá se va a trabajar y los cabros quedan solos, entonces tení muchas cosas que están a favor y a desfavor de la familia.

Yo lo que siempre he querido tener es una máquina industrial porque yo por mi juventud trabajé en ropa interior y en fábrica LL (01:24:56) años trabajé yo sé hacer... sostén, calzón, todas esas cosas. Siempre he deseado tener una máquina

industrial porque... y no he podido... y siempre me nombran este... cuánto se llama...

¿El Fosis?

Claro y se me hace imposible como llegar porque a veces LL (01:25:11) entonces digo yo, a qué voy a ir si me faltan muchas cosas que, que piden poh.

Te piden montones de requisitos a veces que no tenía o no puedes. A veces un puro requisito y te echan para atrás porque no puedes.

Claro.

LL (01:25:27) No esa de mesas porque no... pa' trabajarlas no sirve. Y tengo bien buena suerte cuando ellos me han prestado máquinas así LL (01:25:39).

Ahora tenemos una modista también, ella es super profesional, le cose hasta a las mismas de la Municipalidad pero no le, no le ayudan donde voy yo, deberían llegar ya con un Programa ahí, Fosis ya ahí... proyecto aquí.

Claro.

Toma Rosita ahí tenía.

Claro.

No he podido ni preguntar porque siempre yo escucho comentarios que como que es difícil como llegar ahí, entonces yo digo pa' qué voy a ir si...

O si vai... al pituto primero...

Claro.

Porque el pituto cae ahí, en todo... los pitutos caen en todos lados.

¿Algo más chiquillas?

No.

El lugar donde a nosotros nos tocó hacer el curso era muy incómodo. A lo mejor preocuparse de que el lugar sea...

Preocuparse de que el lugar sea el lugar apto pa'...

Sí, porque por lo menos si lo que estudiamos era, tomamos Computación, se suponía que teníamos que haber empezado LL (01:26:33) porque al final la profesora quería que escribiéramos no sé cuántas palabras por minuto LL (01:26:38), no si aquí, aquí va la A, al final se dio cuenta que no le servían los deditos pa' la letra... le costó darse cuenta.

Cómo es que se llama el LL (01:26:54) y tampoco llegó lo que era beca, nada, entonces, era como sorteo LL (01:27:00) sea como más, cómo decir... como más factible. Igual que los cursos LL (01:27:07) la enseñanza media y también faltaba y tampoco llegó, las que tenía entonces como que eso empieza a principio de año LL (01:27:15).

¿Pero la PSU este año no era gratis?

Sí.

¿Qué cosa?

¿La PSU no era gratis este año?

No pa' todos, los que postulaban... o sea...

Entonces...

A mí me encantaría darla y yo estoy segura que por lógica, por lógica no más, me iría super bien, yo lo único que fallo es en matemáticas, odio la matemática...

Entonces como varias cosas que falta más en eso LL (01:27:47) pero, pero como le digo tendrían que ser los Municipios, o sea la nivelación, lo demás LL (01:27:56) sí fue como, como general. Y lo demás...

Bueno chicas muchas gracias por su tiempo.

Focus Mujeres Chillán

M1: Inés
M2: Patricia
M3: Damen
M4: Magali

E: Entrevistadora

M1: Soy viuda, hace siete años. Tengo dos hijos, uno en la Universidad y otro acá. En el 2001 me quedé sin trabajo y a los tres meses se murió mi marido, así es que quedé de un momento a otro sola y en casa sin trabajo. Conseguí una pensión para sobrevivir. Tome contactos, me asocié al centro de madres, al programa Jefas de Hogar, el año pasado hice un curso de chocolatería. Este año hice uno de paquetería. He ido a reuniones, charlas de la Municipalidad. Desde el momento en que me inscribí me ha hecho súper bien, porque antes estaba encerrada en el metro cuadrado de mi casa. Lo he pasado bien, he hecho amigas. Todo lo que a uno le pasan es interesante para uno. Es bueno lo que está haciendo en gobierno con las jefas de hogar, tomarlas en cuenta. Porque si uno es sola, todo lo que le pasan le sirve para ganarse la vida.

M2: Me inscribí en el programa Jefas de Hogar a través de una amiga. Ella me dijo 'Patty, tú siempre has trabajado de ayudante de cocina pero no tienes tu cartón. Acércate a la Municipalidad y puedes elegir un curso para que puedas ir'. Y me ha ido bien, porque al día siguiente empezamos a trabajar, me llevé unas amigas también de San Carlos.

En el Chile Califica yo terminé mi séptimo básico. Mi vida ha sido de muchos dramas, en especial de la niñez, entonces el estar acá me ha hecho bien, porque estoy con psicólogo acá.

Tengo un niño que tiene un retardo y que estudia en una escuela especial, tengo una hija en la Universidad, que estudia con puras becas. Soy mamá de cinco hijos, mi marido ya no está. Me casé a temprana edad, a los 15 años. Me separé a los 27, desde ahí que soy jefa de hogar, papá y mamá.

Estar en este programa me hace estar más segura, porque es como si alguien te tomara de la mano, te diera apoyo, sobre todo en el curso que estuvimos. Aunque yo fui la más desordenada del grupo, a veces llegaba tan cansada. En San Carlos son tan mal pagados los sueldos, yo a veces trabajaba 6 o 7 horas por dos mil pesos. Me dolía la cabeza, es que me levantaba a las 7 de la mañana, iba a dejar a mi hijo a la escuela, trabajar, ir al curso, hacer todo de nuevo.

Yo estoy con una gran depresión, además que tengo una hernia a la columna. El curso me hizo ser una pequeña empresaria, chiquitita. Pero que lo que quiero lograr, organizarme en la casa. He estado más en la casa haciendo cositas: berlines, empanaditas. Tengo contratos en algunas partes, no es mucho, pero igual me sirven para salir adelante.

Ojala que otras jefas de hogar tomen el programa, porque los proyectos uno los puede lograr, con hartos esfuerzos los puede lograr. Es bueno conocerse más, yo sobre todo porque he estado muy mal, una vez me tomé unos medicamentos porque no tenía comida para darles a mis hijos. Y hay personas que tienen casos peores que el mío, pero acá hay personas que te guían, que te enseñan, te ayudan.

M3: Soy casada, tengo dos hijos. Gracias a Dios mi matrimonio está bien, mi marido trabajaba bien, pero el año 2002 le vino una trombosis y ahí se derrumbó la casa. Ahora él está con una pensión por invalidez, pero eso a mí me llevó a meterme al programa. Los dos hijos están estudiando, uno en cuarto medio y el otro en tercero, y las pretensiones de uno es que sigan.

Me ha hecho súper bien, porque como dice ella uno de repente se siente una pequeñita empresaria porque a veces salgo a vender queques. Además tenemos dentista.

Me enteré porque acudí a la Municipalidad en busca de ayuda, ahí me dijeron sobre este programa.

M4: Yo acudí al programa por una amiga que tenía en la Municipalidad. Allí me preguntaron que era lo que me gustaba hacer, yo les dije que me gustaba la peluquería, pero me dijeron que estaba lleno. Además lo que más gusta es cocinar, he trabajado antes de cocinera y como empleada.

Tengo tres hijas, una de doce, de diez, y la más chica de dos años. Todas de distintos papás. El papá de la más chica es mi pololo pero no vivimos juntos.

Ahora tengo mi casa. No trabajo ahora, cuido a mi hija.

No tengo la facilidad de una cocina buena, entonces cuando los hago en la casa no me resultan las cosas y para vender tiene que ser algo bueno. Estoy haciendo plata para poder renovar la cocina.

Pero he aprendido con los cursos. Con la práctica también.

E: Cuando ustedes llegaron al programa ¿cuáles eran sus expectativas, motivaciones, en qué estaban en su vida en ese momento?

M2: Yo llegué por búsqueda laboral, para tener algo y poder presentarlo. Ser papá y mamá, vivir una separación psicológicamente mala, mi esposo era alcohólico. Yo por eso me puse la meta que podía lograr las cosas, sacarlo adelante. Y me orgullo más grande son mis hijos, uno estudiando en la Universidad, los otros en el colegio, mi niño en la escuela especial que ya aprendió a leer. Por eso he trabajado, para poder ser una pequeña empresaria, para poder llevar mi casa, sacrificarme. Que mis hijos tuvieran lo que yo no tuve.

Yo me crié sin papá ni mamá, con mi abuela. Sin estudios, pero gracias a los programas del Chile Califica estudié. Pero sabía que necesitaba tener un cartón y mostrarlo y decir 'con este cartón yo puedo trabajar'. Me siento orgullosa, con mis compañeras nos agarramos cariño. Aprendí cosas que sabía bastante pero también cosas que no sabía y eso es bueno, porque eso me da una fuente laboral, puedo dar ideas.

M3: Uno siempre busca algo para apoyar a sus hijos, para apoyar a su casa.

M2: Es que una mujer nunca tiene que depender de un hombre. Muchas veces la mujeres sacamos la cara por los hombre ¿cuántas mujeres no tienen que salir a trabajar y alimentar ellas a los hijos y al marido? Yo me siento tan orgullosa de ser mamá y papá porque me creo todo. Hasta siento celos del pololo de mi hija de 19 años porque me quita su cariño. Soy una leona. Soy su amiga, prima, juego con

ellos, me río, soy todo para ellos. En especial mi hijo con retardo, que me necesita más que los otros.

Gracias al psicólogo de las jefas de hogar he estado más despejada, pero uno no deja de estar mal.

Tengo tanta fe en este programa: nos van a salir fuentes laborales, puertas y más puertas. Sé que vamos a poder lograrlo.

E: Cuando llegaron al programa y se dieron cuenta que habían otras cosas: atención dental, psicólogo. ¿Qué les fue pareciendo, qué fueron sintiendo?

M2: En mi caso me fui sintiendo segura, porque por ejemplo en mi caso uno va a un consultorio: que no hay horas, que no hay cupos 'venga el próximo fin de mes'. Esto es un gran apoyo.

M1: Que estamos protegidas. Además usted sabe la atención que dan los consultorios. Yo estoy esperando una hora en radiología del año 2007.

Me siento muy entusiasmado con el programa, porque el hecho de salir de la casa es bueno, para no estar tan oprimida.

Tengo dos hijos que le doy pensión de la Junaeb, pero eso no basta. Porque a la que está estudiando en la Universidad en Santiago yo tengo que mandarle plata, aunque va en cuarto año. Pero ya llevo 4 años batallando para que a él no le falte nada y pueda estudiar tranquilo.

En dentadura, yo tenía una prótesis pero la tenía hace 15 años estaba súper mala, gastada. Acá en un mes me hicieron una nueva. Y sin pagar un peso, eso lo agradezco mucho. Estoy muy contenta con haberme inscrito.

Yo siempre hago cosas en mi casa, tengo bastante clientela para las empanadas. Pero no todos los días la gente come empanadas, así es que he inscrito para aprender otras cosas: chocolates. Tuve hartos trabajos repartiendo mis chocolates, colegios, casas. Pero tampoco siempre hay chocolate. Ahora me inscribí para banquetería.

A mi encanta la cocina, para mi fue un regalo del cielo. Agradezco a las autoridades que ponen el capital para que la gente pobre salga adelante.

E: Cuando estaban haciendo el curso ¿cuáles fueron los principales problemas que tuvieron, qué se les hizo más pesado?

M4: Había sala cuna para los niños.

M2: Nada malo, se conoció gente, lo pasamos bien, aprendimos mucho.

M1: Sí, nada malo.

M2: Yo conocía a una niña desde que éramos chicas y en el curso nos volvimos a encontrar. Ella me contaba que cuando llegaba a la casa el marido le decía 'y a ti que te pasa que andai' tan peluzona'.

El profesor fue muy buen profesor, aprendimos bastante.

E: Y sobre la metodología que ocupaba el profe, la forma de enseñar.

M2: Todo sencillo y enseñándolos a maximizar, a que todo fuera lo más económico posible. Nos enseñó a comprar cosas y venderlas. No era una persona egoísta, súper bien.

E: ¿Tuvo práctica su curso?

M1: Todos días de 3 a 8 eran las clases, se dividían en dos partes: una teórica y otra práctica, en donde nos íbamos todas a la cocina. Las cosas que hacíamos las comíamos ahí mismo.

M2: Lo bueno para mi es saber que la cocina se inventó hace tres mil años atrás. No teníamos ideas.

Aprendimos a degustar vinos, no sabíamos nada de vinos.

M3: Yo comí ceviche que no tenía idea que era.

M1: Tragos.

E: ¿Cómo se distribuyeron las 160 horas?

M1: En un mes y medio.

M2: El día 18 de septiembre preparamos chilenitos y empanadas y salimos a la plaza a venderlos en un kioskito.

M1: Con harta publicidad del curso de banquetería, teníamos hasta una orquesta. Vendimos bastante. Después nos hicimos un buen asado con las ganancias.

E: El lugar donde se hacía el curso ¿cómo era?

M2: Bueno, en un club social.

M1: Era una cocina internacional, entonces tenía todo lo que necesitábamos.

M4: El chef había estado en Europa. Él traía hartas cosas del extranjero. De todo lo que hay en San Carlos, el club social es lo mejor.

M2: Uno sólo sabía que el zapallo italiano era para hacer budín y relleno, pero acá nosotras hacíamos brochetas, de picadillo, con salsas.

M1: Ocupábamos harta verdura.

E: ¿Les entregaron material en el curso?

M1: Un lápiz y un cuaderno.

E: ¿Un manual?

M2: No porque cuando terminemos el curso ahí nos van a entregar un recetario con todo lo que hicimos nosotras.

M1: Lo que sí, tuvimos un bono de 40.000 pesos por persona pero fue implementado en materiales, ahí pedimos lo que recitábamos: la máquina para hacer pastas, bol, brochetas.

Debería haber sido más, pero fue muy bueno.

M2: El local además estaba súper bien porque estaba a media cuadra de la plaza.

M4: Incluso nos dieron pega, ellos mismos. Yo fui a trabajar a dos eventos. El chef que da el curso nos consiguió el trabajo.

M1: Él ya captaba las personas que sabían y las que no. Una vez le dijo 'Patty, ¿Quiéres trabajar conmigo?'. Después me dijo a mí.

E: Cuando llegaron al programa ¿les contaron sobre el programa, cuáles eran los objetivos, cuáles eran las distintas instituciones que estaban involucradas?

M4: Yo quería hacer un curso de guardia, por el tamaño. Pero igual fue bueno haber hecho éste, aunque no pierdo la esperanza de hacer el otro curso.

M1: Cuando uno se va a inscribir le consultan lo que le gustaría hacer, eso queda a notado en la ficha, pero después a uno la llaman no más. Yo tengo que seguir la línea de lo que he hecho, repostería, banquetería. Entonces tengo que seguir para perfeccionarme. Porque en cualquier momento a mi me pueden dar un evento y tengo que saber hacer todas esas cosas.

E: ¿No les pasó que aunque a principio querían otras cosas, cuando fue avanzando el curso, y hablaron con sus compañeras, con la gente de la Municipalidad, de la comuna, se dieron cuenta que tenían otras habilidades y podían hacer otras cosas?

M3: Claro que llegaban con otras ideas. Pero es que cuando una es jefa de hogar tiene que hacerle a todo y tiene que tomar todo lo que este a su alcance.

M1: Yo también había hecho un curso de flores en seco. Me encantó también. Ese fue por intermedio de un colegio, no de la Municipalidad. Porque tengo que hacer todo, a mi qué es lo que no me gusta.

M4: Hay que aprovechar todo, todo puede servir para encontrar trabajo.

M1: Me parece que hay que seguir cierta línea, colocarle otras cosas al rubro que tú elegiste, para perfeccionarlo. Para darles prioridad a otras personas que saben hacer eso. Por ejemplo con la peluquería, siempre están llenos esos cursos, y no hay tanta fuente laboral para eso.

E: ¿Ustedes saben si por medio de la Omil pueden hacer algo?

M4: No sé.

M1: Para buscar trabajo sí. Ellos se encargan de que nosotras tengamos la opción de que algún día podamos tener un trabajo.

Pero las que quieren tener un trabajo tienen que seguir estudiando y buscando cosas para hacer.

Además que en San Carlos se han instalado un montón de cosas para que haga la mujer: panaderías, pastelerías.

E: ¿Funcionaba bien el bono de la locomoción?

M4: Sí.

M2: Sí, no tuvimos problemas. Hubo un curso, el de artesanía que tuvieron problemas. Nosotras fuimos el mejor curso, nos felicitaron desde Concepción, nunca fallamos. Con quince personas, éramos responsables.

E: ¿Qué les pareció el tiempo de duración del curso?

Todas: Poco.

M3: Quería aprender a hacer pan de pascua.

M4: El profe nos iba a enseñar pero era muy corto el tiempo. En la cocina nunca se termina de aprender.

M2: Yo sueño con ser una pequeña empresaria.

E: ¿Y de eso les entregan información, postulaciones a Fosis, Capital semilla?

M1: Sí, pero el problema mío es que estoy en Dicom. Hago algunas cosas pero no se puede soñar más, porque estoy metida ahí.

M3: Yo también. Es lo primero que preguntan cuando uno postula a algo.

M1: Hay muchas cosas, el programa Puente. Yo nunca he podido entrar, y eso que soy mamá de 5 hijos.

M4: Yo estoy en el programa Puente, pero no es por nada, pero lo único que dan es 14 o 14 mil pesos.

M1: Es que hay mucha gente que hace malos usos de esos beneficios y cagan a la demás gente. Yo en mi caso soy mamá de 5 hijos y necesito hacer algo, poder sacar mi hogar adelante.

M4: Es que ellos escuchan a la gente que va a llorar y eso no puede ser, ellos deben ir a las casas y ver como vive la gente. Porque hay personas que si tienen y van, lloran y les dan dinero. Gente con auto, gente rica.

A la señorita le dije el otro día si me podía ayudar con canastas familiares, pero me dijo que estaban llenos con ese programa, que debía ir a pedir otras cosas.

E: Haciendo una evaluación general sobre el programa, pensando en todo lo bueno y lo malo ¿qué cosas creen que deberían arreglarse, modificar, lo que está más débil?

M1: Las niñas son muy eficientes. Se han esforzado harto por sacar el curso adelante, la Ximena.

M2: Yo creo que nos deberían tener más en cuenta. Como somos papás y mamás. Deberían tenernos en un lugar más altito, en cuanto a buscar trabajo. Para ayudarlos un poco más, una canasta familiar como dice ella. Somos personas importantes, con muchas necesidades.

Por ejemplo, yo quiero vender papas fritas en mi casa. 'Yo tengo esto y esto otro', ya necesito esto. Y que te den eso. Aunque te lo presten, te ayuden un poco. Hacer un esfuerzo.

M3: Que se integren más profesionales de la salud al programa. A mi me da vergüenza pero tengo un puro oído bueno. Por no tener plata para un examen que vale 8 mil pesos no me lo puedo tratar. Y eso por no haber especialistas de la salud.

M1: Sobre todo para los niños. Que integren a nuestros hijos para cualquier beneficio del programa.

M4: También al resto de la familia, a mi mamá por ejemplo.

E: ¿Y qué destacarían como lo mejor?

M3: La atención psicológica, una como jefa de hogar lo necesita, la atención dental, la atención con matronas. Lo del oculista.

M1: Otorrinos ojala tuviéramos.

M3: El mismo hecho de conocer gente, de ver que hay gente que está en lo mismo que nosotros.

M2: Que sigan habiendo más cursos.

E: ¿Si ustedes retrocedieran en el tiempo y se miraran como estaban antes de inscribirse en el curso?

M2: Mejor.

M3: Sí.

M1: En mi caso, yo estaba con estrés terrible, el tener amistades me ayudó mucho.

M4: Sale uno de su rutina diaria.

M2: Sí, le hace muy bien a uno.

M1: Es que uno, estando con depresión en la casa y los niños te dicen 'mamá falta azúcar, falta té', ahí le da más depresión a una.

E: Las que tienen pareja ¿qué les decían?

M4: Es que nosotros nos vemos poco a la semana. Nada, me decía 'pucha no nos vemos nada, parece que sales con el profesor' (risas).

Yo le agradezco porque nunca en mi vida había entrado al club social.

M2: También nos llevó a las oficinas Pincheira, a ver como se elaboraba el trigo, el arroz.

M1: Fue muy bueno, porque muchos no tienen ni idea como se elaboraba el trigo, sólo comprábamos harina. Lo mismo con las longanizas.

E: ¿Qué les decían los hijos sobre que fueran a clases, que estudiaran?

M3: A mi me decían 'mamita, me gusta que salgas, porque cuando sales te arreglas y te ves muy linda'. Sabían que estaba aprendiendo.

M2: A mi me decían 'mami, hazme cosas ricas'. Una me decía 'si sale cualquier pitutito al tiro te voy a ofrecer a ti'. En el colegio también me dijeron que cuando necesitaran cualquier cosa me llamarían.

M1: Yo voy a un centro de madres y todas me dicen que cuando les voy a traer cosas ricas para comer. El año pasado igual yo hice cosas ricas para la terminación del año del centro de madres. A todas les encantó.

M4: Yo el otro día hice berlines. No quedaron tan ricos porque no los dejé reposar, pero todas me decían 'igual no más mamá'.

M1: La única presentación fue para el 18, nos fue muy bien pero debería haber sido un poco más.

M3: Sí, deberíamos haber tenido algo estable, algo para vender siempre. Algo más estable.

M4: O para la semana santa, también hay hartas cosas para hacer, ricas. Siempre hay cosas para hacer, siempre hay gente.

M1: Yo salgo sola a vender, no me da vergüenza, aunque me han echado de varias partes.

M3: En el consultorio para comprar tienen que salir a comprar afuera. Por eso yo pensé hablar con el nuevo alcalde y decirle si podía poner un kiosquito adentro. La gente no alcanza a tomar desayuno, por ejemplo en invierno tener café, pancito caliente.

E: ¿Otras cosas para agregar?

M1: La posibilidad de tener otros cursos, para seguir la línea.

Focus, Mujeres Concepción

R: Rosa Huaiquipán
M: María
B: Rosa Bravo
G: Elizabeth Gallegos
X: sin nombre
T: Marta
A: Alejandra
L: Alicia
O: Mónica
N: sin nombre
C: Carmen

E: Entrevistadora

(...) partes incomprensibles

R: Soy de San Pedro de la Paz, hice el curso de cuidado de enfermos y primeros auxilios con una profesora bastante profesional, ella es Patricia Frugone, matrona. Estuvimos todas las compañeras bastante acogidas con el curso.

A mi me sirvió y me sirve bastante el curso, me gusta la medicina y si pudiera hacer otra cosa por ahí también voy a ir, me encanta todo lo que tenga que ver con eso.

Estoy contenta porque luego nos vamos a diplomar. Me creo la muerte con eso. (...) estoy bajo el alero del programa Jefas de Hogar, impulsado por nuestro alcalde y por nuestra presidenta Bachelet.

Este programa es nuevo para mi y para todas nosotras que ha resultado bastante positivo.

Soy soltera, tengo 49 años. Soy abuela, tengo 4 nietos y tengo 2 hijos mayores, mi hijo casado, mi hija y mi niña de 13 años. Tengo mi pareja pero no casada.

Vivo en el sector de Boca Sur. Tengo bastante buena acogida con mis compañeras, cedo mucho, soy una persona innovadora.

M: Tengo 4 hijos, separada. Me incluí en el curso porque lo encontraba interesante, ha resultado muy bueno, muy provechoso. El mismo curso sobre cuidados de enfermos. Con una profesora bastante exigente lo cual nos daba seguridad y nos ayudaba a dejar el miedo porque nosotras éramos capaces de lograr lo que queríamos. Pero si estoy desconforme porque terminamos el curso y no tenemos nada que hacer. A lo mejor faltó que se nos abrieran las puertas para hacer una práctica, porque nuestro curso no contemplaba una práctica.

Todas teníamos la ilusión de encontrar un trabajo, porque todas somos jefas de hogar y tenemos problemas y la gracia era ojala encontrar algo. Yo tiré un currículum y me llamaron, pero luego cuando se dieron cuenta que el curso había sido sin práctica no pasó nada.

No basta que tengamos práctica entre nosotros, falta una práctica afuera, institucional. Pero igual fue rico, me gustaría que viniera algo más profundo para que esto nos abriera las puertas a todas las que somos jefas de hogar. Que nos ayuden a encontrar trabajo, no que nos regalen las cosas, sino que nos ayuden a abrir puertas.

Estos cursos significan un crecimiento personal para uno, además de no dejarse estar porque siempre se van adquiriendo conocimientos que son interesantes.

Soy de San Pedro de la Paz.

B: Represento a la Ilustre Municipalidad de Hualtén, nosotras hicimos el curso de mecánica automotriz, un curso muy bueno, interesante, donde nos demuestra que las mujeres podemos tener los mismos trabajos que los hombres o cargos.

Opino lo mismo que mi compañera: que falta la práctica. A nosotras nos tocó un muy buen instituto y muy buenos profesores, no tengo nada que decir en cuanto a eso. Nos pasaron harta materia, un profesor nos llevaba a su taller, estuvimos, como se dice, en la papa misma. Nuestro curso fue de 3 meses con nota, pero faltó la práctica profesional. Que hubieran 1 o 2 talleres en donde practicar, porque hay una ley que dice que si una empresa te contrata te paga el 50% y el otro 50% el estado.

El hecho de estar en el programa es bueno, porque tú puedes llegar a un lugar y que te tiendan una mano para comenzar. Yo hace tiempo atrás hice el curso de cuidado de adultos mayores y enfermos postrados, en Talcahuano, en ese sentido discrepo contigo porque, yo ya he trabajado 3 veces con ese curso, y creo que es uno quien tiene que salir a la calle a buscar y conseguir el trabajo. Es más, una de mis compañeras hizo una empresa de asistencia para el cuidado de los adultos mayores, una pequeña empresa. Por ejemplo un matrimonio que quiere salir de noche, la llaman a ella y ella les manda un asistente y se lo cuidan por la noche.

R: Pero es que falta ayuda, falta el capital.

B: Uno se tiene que crear las oportunidades también, y postular a proyectos. Se ganaron el proyecto Fosis.

(...)

B: El curso fue muy bueno. Era muy rico cuando llegabas y te ponías tu overol.

E: ¿Cómo se les ocurrió ese curso?

B: En ese tiempo estaba la señorita Erika Campos del área de la mujer, a ella se le ocurrió. Es más costó mucho llenar los cupos. Costó atreverse, por eso para nosotras es un doble orgullo porque nos costó y nos atrevimos a hacer un curso que es para hombres. Nos creíamos la muerte.

Aprendimos, por ejemplo si tú vas a comprar algo te pasan cualquier cosa, ahora si tú tienes un auto y vas a hablar con el mecánico, vas a hablar de igual a igual. Aprendimos que volante no es lo mismo que manubrio, que nos jodían en el cambio de aceite (risas) saber cuando los motores tienen problemas con las bujías. Además nos afiatamos mucho como compañera ¿llevamos dos asados ya?

R: Nosotras también nos afiatamos.

(...)

G: Represento a Hualtén, tengo 3 hijos. Hice el curso de gestión de negocios y lo encontré súper interesante porque pasa a veces que uno en la casa no sabe como

organizarse. En el tiempo, el saber cobrar, hacer cosas. Fue muy enriquecedor con mis compañeras porque hubo mucho fiato con ellas.

Existe un problema que lo veo en todos los cursos: no hay guardería. Y tuve que ir siempre con mi hijo y a veces me presionaba. Eso fue lo único que faltaba.

E: ¿Ninguno tenía guardería?

Todas: Ninguno.

G: Yo no tenía con quien dejar a mi hijo para asistir al curso, y eso es un problema porque uno quiere aprender y eso te corta. Si hay que buscarla para entregarle cosas a los hijos, ellos no tienen la culpa de necesitar cosas.

En reuniones había muchas mamás que pedían guarderías. Para todas es un problema, y hasta 3 dijeron que no podían ir si no les cuidaban al hijo, y no fueron. Es que uno no puede estar atenta, no se puede concentrar, igual yo lo preferí llevar a pesar de que me salía más caro porque tenía que llevarle cosas para que se entretuviera y se quedara callado.

Yo trabajo también diseñando, estudié en la técnica, diseño de todo. Ahora me estoy asociando con otra persona para comprar una máquina.

M: Yo también sé hacer cosas y necesito una socia.

B: Eso es lo otro que necesitamos: que se hicieran contactos entre nosotras para establecer redes. Yo en San Pedro puedo hacer cosas que te servirían a ti y tú en Hualtén cosas que me ayuden a mí. Que hubiera un listado de las personas que

hicieron estos cursos y que lo manejáramos nosotras y nos busquemos y ubiquemos entre nosotras para ayudarnos.

R: Lo otro importante para mí, es que a estas alturas de mi vida ahora me siento acogida por algo. Yo en el liceo quedé embarazada y me salí, pero ahora que tengo mi tiempo libre quiero hacer esas cosas.

X: Yo mientras tenga mi casa limpia y a mi hijo no le falta nada voy a salir y hacer cosas, aunque al marido no le guste a veces, pero es que es como dar el brazo a torcer.

Yo soy de San Pedro, hice el curso de mecánica.

Igual yo llegaba súper cansada al curso, después de hacer todas las cosas en la casa.

T: Hice el taller de mecánica automotriz. Me sirvió para relacionarme con las mujeres, porque no me relaciono mucho con ellas. Pero luego quedé con los brazos cruzados.

Súper entretenido, pero hacía las cosas en la casa, mi hija se cuida sola, está grande. Pero luego pensé 'tienes un cartón, pero ¿cuál es el motivo?'. Y también hice el curso porque faltaban personas, de hecho comencé tres días después que había empezado. Me llamaron y fui, me gustan los autos, la mecánica y todas esas cosas, pero yo por lo menos quedé '¿y ahora qué?'.
Tal vez me gustaría hacer otro curso, de repostería por ejemplo porque eso da para un trabajo: uno pone un afiche o le dice a los vecinos. O cuidar enfermos. Que son cursos para un empleo, con lucro.

Ojala sea algo con práctica o que te den un apoyo en decirte 'en este lugar necesitan tales personas'. Que así como me llamaron para esto que nos contacten con quienes van a buscar gente. O con la misma gente, como dices tú de tu compañera que hizo ese empresa, gente que salió de acá y ahora busca gente.

M: Ella tuvo la suerte que se abrió un programa del Hogar de Cristo financiado desde Estados Unidos que es para cuidar enfermos postrados que no tienen situación económica. Parece que éramos la primera masa que salió, todas están trabajando en el Hogar y les pagan y todo. Yo soy la única que creo no trabaja porque hago otras cosas, pero yo ejerzo cuando me llaman.

Pero es un campo muy amplio porque Chile es un país de viejos y enfermos. Sería ideal que ese curso tuviera un segundo año, tal vez más intenso.

E: ¿Ninguna ha logrado trabajar en algo relacionado con lo que estudió?

Todas: No.

B: En mecánica menos.

R: Yo hice algo relacionado con el adulto mayor.

(...)

T: Yo primera vez que me relaciono con cosas así, con las municipalidades.

X: Muchas veces uno va a hacer el curso (...) y viene otro más adelante pero te dicen que tienes que esperar un lapsus de tiempo para hacerlo.

(...)

A: Yo hice un curso de computación, soy de San Pedro. Fue cortito pero aprendimos. Es que cuando uno comienza a ir a clases le toma el gusto y quiere aprender. Espectacular curso también el de cuidado de enfermos, en donde conocí a compañeras exquisitas, nos llevamos muy bien.

Nuestra profesora nos sacó el jugo, a veces nos exigía tanto que algunas se molestaban. Al principio era sólo un curso, pero si lo vemos con alturas de miras no es tan así.

La práctica es muy importante, hay que buscárselas. En el caso del cuidado de enfermos hay que conocer enfermos primero que todo, hay que tener estómago para hacerlo y no todo el mundo está preparado para hacerlo, por eso hay que tener práctica aunque nos hayan enseñado muy bien y nosotras seamos muy cuidadosas. Es necesaria la práctica aunque sea una semana, para conocer el terreno.

E: ¿Desde un principio los cursos se plantearon sin práctica?

Todas: Sí.

E: Es que la gente de las Otec me dicen que a veces las prácticas no resultan porque las mujeres pueden asistir a un curso medio día pero no pueden ir después a un trabajo de 8 horas.

A: Es que hay gente que no se lo toma como un curso no más.

(...)

A: Yo también me lo tomé al principio bien a la ligera el curso, pero una vez que veo que me están exigiendo y yo me exijo para tener que rendir por las notas y para nosotras mismas. Porque esto nos saca partido a nosotras como mujeres, porque estamos en la casa, cocinamos, trabajamos, para arriba y abajo. Es enriquecedor para nosotras, y comenzamos a ver nuevas cosas y a exigir nuevas cosas.

R: Yo tengo a mi papá hospitalizado en Las Higueras con un cáncer. Y me doy cuenta que hace falta gente. Y son muy pocos lo que se valen por sí mismos. Yo pienso cómo nos serviría a nosotras ir a portar un granito de arenas y nos serviría mucho como práctica y aunque no nos paguen. Nos serviría muchos.

M: Yo me integré a un grupo que se llama “monitores de salud”, en donde tenemos uniforme verde y una credencial, nosotros entramos a Las Higueras a ver a la gente que está sola y vamos aprendiendo. Por eso te digo que cuando a uno le gusta algo, a mi me gustó ese curso, uno se empieza a mover. En mi caso se me abrieron las puertas, claro que yo soy bien movida, me conseguí una entrevista con el director, le pedí si me podía dar una credencial. Ya llevo un año ya.

(...)

L: Yo hice el curso de capacitación en cuidado de enfermos, excelente. Me hizo bien como mujer, por el aprendizaje, el conocimiento. Tengo 3 hijos y 4 nietos.

La profesora era excelente, tuve una posibilidad de aprender. Además conocí mucha gente.

O: Yo tengo 2 hijos, soy de Hualtén. Hice el curso de mecánica automotriz, súper entretenido. Yo también llegué al curso porque faltan personas para llenar el curso, pero después igual me fui interesando, pasé a saber que un auto es más que 4 ruedas y un manubrio.

El grupo de compañeras amistosas, el profesor explicaba de buena forma. Lo que me faltó fue la práctica porque todo quedó en el aire.

Me hace sentir orgullosa porque es algo distinto que una como mujer estudie mecánica, completamente distinto a lo que uno está acostumbrada a hacer, es súper innovador.

(...)

N: Soy de (...) también estudié con mis compañeras de mecánica (...) trabajo en otra cosa, pero sería bueno que nos hicieran una práctica para trabajar un poco en eso.

E: ¿Quiénes están trabajando ahora? (...) Todas sin trabajo excepto una, a ya. ¿Cómo llegaron al programa?

T: Yo lo escuché en un programa de televisión regional que es súper bueno. Ahí lo escuché, anoté el número y llamé. Después de un mes fue una chica y me hizo una

encuesta, pero yo estaba pensando en algo gastronómico. Después no me llamaron en mucho tiempo y después me llamaron para entrar en este curso. Fui de inmediato y me gustó mucho.

M: Yo fui por medio de la municipalidad de San Pedro, por medio de volantes de ésta. Ahí decía curso de peluquería, diseño, computación, entre otras cosas. Después cuando se hizo la reunión se nombraron otras cosas.

X: Yo también me enteré por un grupo que nosotras participamos en otro curso. El alcalde averiguó y nos derivaron al programas jefas de hogar. Nos invitaron con unos folletos y luego nos llamaron.

B: A mí no me dieron una lista de posibilidades de lo que quería hacer, en el momento no me acordé de otras habilidades que uno tiene, como que las deja pasar, sólo me acordé de lo gastronómico. Pero hay otras habilidades que uno puede tener y que creo deberías hacer algo.

A: (...) Por ejemplo con el cuidado de los enfermos hay gente que puede o no puede hacerlo, eso se da cuenta en con el tiempo.

M: Yo me acuerdo que a nosotras se nos hizo una prueba psicológica primero para entrar, postularon hartas, pero se hizo esta prueba antes. De conocimientos también y luego llamaron. Por eso el grupo es tan bueno, porque son gente motivada y con capacidad para eso.

E: ¿Las demás como llegaron?

(...)

G: Yo me informé igual por un aviso en televisión, en donde salió nuestro alcalde comentando las áreas que había dentro de la municipalidad y me llamó la atención el área de la mujer, yo no sabía que existía. No era obligación tener esa área dentro del municipio, me llamó la atención que aquí si hubiese. Fui entonces y me enteré que habían cursos, y ahora parezco dueña de casa porque voy a preguntar todas las cosas. Es que si no estás pendiente te pierdes las cosas, a veces hay cosas muy buenas. Y que lástima que no puedas tomar más de 2 cursos al año, porque a veces puedes hacer algo con mecánica, pero también te puede salir un pololito cuidando enfermos. Lamentablemente la mujer jefa de hogar tiene que rebuscársela de cualquier forma porque no tiene un trabajo estable.

R: Es que nos creemos la muerte con los cursos, conversas con cualquier persona y te haces la interesante.

E: ¿Cuándo ustedes vieron el folleto (...)

Crecimiento personal, trabajo.

B: Y otra cosa, es que tú tienes una relación distinta con tus hijos, porque ahora tú estudias. Les puedes decir a tus hijos que estudien de una manera distinta.

X: Y los hijos también están súper orgullosos de una, de que yo estudie y me vaya bien.

R: Una vez me saqué un siete y estaban súper contentos. Yo les dije 'no estudiaba hace años, pero ahora vamos a competir.

A: Somos importantes y nos adoran en comparación con las mujeres que no hacen nada o que tienen tiempo y no lo aprovechan para hacer algo importante para su familia.

(...)

M: Además que yo creo que lo otro importante es la dignidad, porque la mujer jefa de hogar está cansada de golpear a la puerta de la Municipalidad por una canasta de comida. Ahora quiere golpear un trabajo y después para dar las gracias, pero no seguir en eso todos los meses.

Nosotras queremos una oportunidad y queremos salir adelante.

E: ¿Cuándo entraron al programa y comenzaron sus cursos, cuáles eran los problemas fundamentales que debieron sobrellevar?

R: El almuerzo.

O: La sala era un témpano, pasé mucho frío.

N: Sí el lugar no era bueno, un problema de organización.

M: Yo también tenía problemas en la casa, dejar el almuerzo hecho. No sabía si mi hija llegaba del colegio, sólo tenía para verla en la noche.

T: Bueno pero es como todas las mujeres que trabajan, hay que dejarlo listo el día antes.

(...)

X. Me pasaba que llegaba y mi hijo me esperaba con los problemas del colegio 'mamá el Nico me pegó'.

N: A mi me esperaban así con unos cubos de loza.

E: ¿En general cómo se porta la familia? ¿Hay apoyo?

A: Al principio no pero después sí. Cuando nos ven estudiar, metidas en nuestro cuento.

N: Yo me encerraba a estudiar.

R: Mi pareja me decía '¿pero como estudias tanto?' y yo le decía 'claro que puedo y mira mis notas. Y siéntete afortunado por tener una mujer inteligente, o quieres que

ande con un cigarro en la boca parada en la esquina. Yo soy una mujer y tú me conociste trabajando y ahora también estoy haciendo algo productivo’.

(...)

L: El curso que hicimos de cuidado de adultos creo que fue un curso muy corto. Dos meses y medio es muy poco.

Las dos profesoras muy simpáticas, pero lo que nos enseñaron cada una daba para mucho tiempo más. Deben planificar mucho mejor, darle mas tiempo.

R: Es un tiempo que uno se juega y deja otras cosas de lado para perfeccionarse y que se abran puertas, no quedarse con los brazos cruzados.

E: Así como encontraron problemas, para conciliar cosas relacionadas con su casa ¿Hubo cosas en que las ayudó el programa, que las impulsaron para seguir adelante, que les dieron el ánimo diario?

X: El ambiente que se producía en la sala, en los break. Los profesores.

T: Además que te daban el dinero para la colación, para el transporte, los materiales.

B: Los materiales son caros, valoramos que nos los pasaran.

A: Lo único que pedimos es que la certificación la entregaran enmarcada.

O: Porque no tenemos recursos para comprarnos nuestras cosas.

(...)

E: ¿Cómo era la metodología de las clases?

R: Buena.

A: Era tan interesante que en realidad nos faltó tiempo.

C: Hice el curso de cuidados para la tercera edad. Todo bien en el curso pero lo único que nos faltó fue la práctica.

Tengo 2 hijos.

Hay harto apoyo didáctico, material. Los profesores estaban siempre dispuestos a ayudarnos con nuestras dudas, volvían hacia atrás.

E: En San Pedro los lugares eran muy helados ¿qué otros problemas habían?

R: La sala no era muy adecuada porque era la sala de una parroquia, con piso de cerámica, helada. Además era un punto muy asequible para algunas de nosotras que veníamos de Candelaria, San Pedro de la Costa. Para todas era fácil llegar. Pero faltaba una estufita.

E: ¿En general los cursos quedaban muy lejos de sus casas?

Todas: No.

O: Caminábamos una cuadra y media no más.

B: El lugar físico de las clases no era tan bueno, pero era asequible para todas.

E: ¿Funcionaban los bonos que venían asociados a los cursos?

Todas: Sí.

C: Todo era bien transparente en ese aspecto.

E: Haciendo una evaluación general. ¿Qué más podrían decir si comparan las expectativas con las que empezaron los cursos y ahora que los terminaron?

A: Nos inscribimos libremente, empezamos las clases sin mucho. Pero cuando nos metimos queremos más, exigimos más. Queremos superarnos, rendir más.

N: Aprendimos, nos esforzamos, pero quedamos con los brazos cortados. Esperando que se abra una puerta.

E: ¿Qué les hace sentir eso ahora?

N: Frustrada. Porque yo estaba contenta.

B: Pero igual hay una esperanza.

N: Sí, pero igual toda la gente de tu alrededor estaba entusiasmada de que estuvieras haciendo algo nuevo. Y ahora nos ven que estamos ahí sin hacer nada, entonces es un poco.

R: Además que nos entusiasmaron mucho, nos dijeron que las cinco mejores notas podían trabajar no sé donde. Nos ilusionó.

Para eso estudié mucho porque me interesó mucho lo que me dijo. Mis hijos me vieron estudiar y se ilusionaron mucho con lo que me decían.

T: Sería bueno que tú le dijeras eso a la persona que te lo dijo directamente.

X: Yo también me esforcé mucho, me saqué cuatro 7 en las pruebas metodológicas, en las prácticas un 6,8. Entonces todas, todas nos sacrificamos y esto fue un esfuerzo. La Carmencito trabajaba de noche e igual tiene buenas notas, estudiaba mucho. Nos esforzábamos por ser las mejores. Entonces era importante porque queríamos demostrarle a nuestro grupo familiar que somos capaces y que podemos hacer algo diferente y no quedarnos con los brazos cortados. Ahora nos ven que seguimos igual, aún con los conocimientos.

N: Es que nuestros cursos terminaron justo para las elecciones de alcalde y por eso todo quedó paralizado hasta una nueva etapa.

E: ¿Las personas que trabajan ustedes de la Municipalidad no tienen relación con la Omil?

L: Claro porque la Omil era una oficina anexa a la municipalidad.

E: Pero para el caso que les ofrezcan trabajos.

R: No, nadie. Nadie que nos dijera 'ah ya, terminaron este curso, ¿quieren trabajo?'

(...)

M: Una de mis colegas que hizo el curso está trabajando en el Hospital regional.

A: Pero si nostras también estamos capacitadas.

M: Es que ella comenzó trabajando en la parte que hacen aseo, empezó aprendiendo. Ahora hizo un curso de técnico paramédico. Ese trabajo de lo consiguió a través de la Omi. Es cosa de ser persistente.

O: En mi caso yo no voy a la Omil porque no sé donde queda. Yo estoy muy lejos.

E: Con esta sensación de 'ahora qué'. ¿Qué esperan para que esta situación se resolviera?

O: Que hicieran contactos.

A: Que nos certificaran y luego tirarnos a buscar.

O: Y que nos abrieran contactos para que se nos abran las puertas. Porque si tiramos currículum así no más, no va a pasar nada.

A: Pero hay que ir a los hospitales, al Hogar de Cristo, hay que moverse.

E: ¿Todas tienen la idea de salir a un trabajo dependiente o hay alguna que tiene idea de empezar una empresa?

(...)

A: El computador nos da la posibilidad de ofrecernos. Podemos decir que somos 15 o 20, para qué decir que somos una. Y una llamara al resto si es que las otras no saben.

E: ¿A ustedes les entregan información sobre proyectos como 'capital semilla' u otros para que puedan seguir?

A: El de 'capital semilla' ya nos lo entregaron.

T: Hay que esperar para el otro año, marzo.

R: A nosotras nos dijo que estábamos capacitadas para trabajar en tales lugares no en la totalidad de cuidados de enfermo.

B: Obviamente por su base de formación.

R: Y también porque algunas personas se atrevieron y otras no, por ejemplo a inyectar.

L: Cada una tiene que saber las aptitudes que tiene.

M: Es que nosotras servíamos para ciertas cosas, por ejemplo las escaras las trataba la enfermera. Pero uno puede hacer cosas para que no se llene de escaras. Es que yo creo que uno tiene que irse perfeccionando también. Por ejemplo yo cuidé a un paciente que tenía Alzheimer y leí para saber como cuidarlo.

A: Yo también, tengo un libro de medicina y siempre estoy leyendo para saber más.

L: Sería importante que hicieran un test para ver si estas capacitada para cuidar enfermos, porque pueden pasar muchas cosas y no todos pueden responder.

A: ¿Cuánto cobran por cuidar un enfermo?

M: Yo entraba a las 9 y salía a las 1. Me pagaban 10 mil pesos diarios más el pasaje. Pero no puedes hacer nada, porque con Alzheimer el abuelito se escapa en cualquier momento.

La enfermera ganaba 60 mil pesos, pero es distinto porque yo venía saliendo recién del curso. Pero con más experiencia puedes cobrar más.

E: ¿Nadie está trabajando en algo relacionado? Sólo usted que hace esos pololitos.

Todas: Nadie.

L: Yo sí, de las 11 a las 7 de la mañana.

A: Uno tiene que hacerse valer: tener fluidez, tener uniforme, presentar los antecedentes.

M: Y también tener claro la función. Porque yo cuidaba a una abuelita pero que era autovalente, sólo tenía que acompañarla, conversar, cuidarla. Pero de a poco te empiezan a dejar los platos sucios y al otro día te piden entrar la ropa. Hay que dejar claro lo que uno hace y lo demás es pagado.

R: Y demostrar que uno es honrada.

M: Porque ellos te dejan entrar a su casa.

E: Más allá de los contenidos de los cursos. Si pudieran retroceder en el tiempo y verse cómo eran ustedes cuando llegaron al programa y se miran ahora ¿qué cosas han cambiado?

L: Yo creo que fui la primera en inscribirme (...) me tocó a mi elegir quienes tenían que entrar al grupo, de 100 quedaron 20. Me dijeron seis ventajas que eran para todas, pero adentro del curso resultó ser que no eran para todas (...) Yo pido que estudien a las personas que ponen adelante, a dirigir.

R: Para mi fue un tremendo crecimiento personal porque yo no sabía inyectar, tomar presión. Crecí como persona. Además que cuando llegué al curso estaba súper mal, andaba con una depresión, con problemas conyugales. Cuando llegué todas me quisieron, me tiraban buenas vibras. Yo ahora soy feliz, antes era de llegar a llorar a mi dormitorio, gracias a ese curso conocí personas grandes que quiero mucho. Gané sabiduría y cariño. Eso es impagable.

X: Seguridad también porque ahora uno sabe algo, ya no te pueden pasar a llevar.

O: Yo me siento más importante, para mi familia, para mis hijos más nada, demostrarles que tienen una madre muy inteligente.

G: A pesar de la edad que tenemos somos capaces de emprender un trabajo, una idea. Muchas veces no nos dan trabajo y nos descalifican por la edad, pero yo creo que estamos muy preparadas para trabajar porque no tenemos niños chicos, son todos adultos, eso nos permite ser más responsables, más entrega. Tengo más disponibilidad de tiempo.

Focus Mujeres San Felipe

Coordinadoras del Focus

Daniela
Leslie

Participantes del Focus

Miriam, cocina nacional San Felipe (Mi)
María cocina internacional Los andes (Ma)
Nelly, cocina nacional San Felipe (N)
Karina panadería y pastelería Llay Llay (K)
Clarisa cocina internacional Los Andes (C)
Alejandra, técnica de ventas San Felipe (A)
María, panadería y pastelería, Llay Llay (MA)
Alejandra, panadería y pastelería Llay Llay (AO)

L: Mi nombre es Leslie Olivares, ella es Daniela, nosotros estamos trabajando en esta parte de evaluación del proyecto de mujeres jefas de hogar. No somos ni del Sense ni del Sernan, de ningún organismo, así que ustedes pueden hablar tranquilas, porque lo que nosotros estamos buscando es que el plan mejore, ver cuales son las falencias que puedan tener o cuales son las cosas buenas que hay que potenciar, queremos escucharlas a ustedes como protagonistas del programa, que nos cuenten un poquito que les parece, hay algunos puntos que tengo ordenado, pero me gustaría empezar que ustedes hagan una presentación, por que por lo general nos cuentan muchas cosas, para que podamos avanzar en otros puntos, que nos digan el nombre, de dónde vienen, cómo llegaron al programa.

D: Y el curso que hicieron.

Mi: Yo soy Miriam Cáceres, estoy en el programa de Jefas de Hogar de acá de San Felipe, lo mejor que me ha pasado, hice un curso de cocina nacional que se hizo en el Liceo de niñas.

L: ¿Edad?

Mi: 45 años

Ma: Soy María González, pertenezco al programa de Jefas de Hogar de Los Andes, hice el curso de cocina internacional. El programa de jefa de hogar es bueno.

L: ¿Edad?

Ma: 49

L: ¿Hijos?

Ma: tres

L: ¿Tú Myriam?

Ma: Dos hijos y dos nietos. Mi conchito tiene ocho años. Mi hija mayor tiene 22 años y mi conchito tiene ocho años.

N: Yo soy Nelly Hidalgo, también hice el curso de cocina nacional, fuimos compañeras. y también manipulación de alimentos.

D: ¿También de San Felipe?

N: Sí, también de San Felipe

L: ¿Edad?

N: 46

L: ¿Hijos?

N: 3

K: Mi nombre es Karina Varas, tengo treinta años, una hija de once, hice el curso de manipulación de alimentos y el de Pastelería y Panadería, y es de la comuna de Llay Llay.

L: ¿Dos Cursos?

K: Son dos cursos aparte, primero hicimos el de pastelería y panadería y después el de manipulación

D: ¿Y cuanto duraron?

K: El de panadería y pastelería dos meses y media y el de manipulación casi tres semanas

C: Mi nombre es Clarisa Troncoso, soy de los Andes, hice el curso de manipulación de alimentos y cocina internacional, tengo tres hijas.

L: ¿Viven contigo o no?

C: Dos ya no, vivo con la más chica

L: ¿Que edad?

C: 46 años

L: Empezaste temprano

C: Sí. Empecé temprano y terminé temprano.

L: ¿Y tienes nietos?

C: Sí, tengo tres nietos

L: ¿Ustedes se conocían?

K: No

L: ¿Pero no han convivido en encuentro de cursos?

C: Yo con ella sí. Fuimos compañeras de curso

Mi: Saben que les voy a contar algo, ella es la iniciadora del taller, nosotros iniciamos un taller de jefas de hogar, con personalidad jurídica, y la Nelly es la primera en esto, nosotros vamos a permanecer en el tiempo, somos 73 socias.

K: Eso mismo se quiere formar lo mismo en Llay Llay pero ha habido algunas falencias.

L: Pero no dependen de nadie

N: No, no, no, totalmente autónomas. Cuando sacamos el grupo éramos seis grupos, del programa jefas de hogar, de veinte personas, y de esos seis grupos, en nuestro grupo que era el dos, se formó el taller jefas de hogar, y yo busqué en los otros grupos más personas y con esos seis grupos ya hice más menos algo de cincuenta tanta, porque no podían las otras, pero después abarcando más cada día que iban llegando a la Silvana, me iban pasando mujeres. Y fuera de eso, tengo, pero mujeres mayores, porque hay un cierto tope de edad que son sesenta y cinco años, en todos los programas, pero esa traba no les coloqué, tengo una de sesenta y dos años, otra de sesenta y nueve, o sea, tengo de todas las edades.

L: Que bueno, hacen actividades...

N: Claro, este año hicimos taller de bisutería, también de manipulación de alimentos fuera de los cursos

D: ¿Y eso cómo los consiguen?

N: Por los intermedios que tengo, redes. Conseguí talleres psicológicos para las niñas, talleres de terapia, con el consultorio, las terapié, a todas las muchachas que tengo, ahora el último grupo estaban haciendo talleres de máscaras, la psicóloga es Catia Zamorano y Paulina Aguilera, y después nosotros conseguimos con el hospital San Camilo, también otros talleres, que es todo lo que es físico, aeróbica, yoga, esas cosas, ya tenemos en el grupo, yo busqué a las personas que estaban más obesas

L: ¿Hiciste una selección?

N: Claro, hice la selección y las mandé. Tenemos un espacio en el consultorio, también en el hospital, y otras que me conseguí por Chilquinta, que es electricidad básica, Esval, gasfitería básica, y ahora Avanzada

L: ¿Y qué conseguiste?

N: Cursos, capacitación. Y ahora saben cómo arreglar un artefacto en su casa, saben para hacer un cambio.

C: ¿Y cómo se financian?

M: Por medio de instituciones, de redes. Y fuera de eso, tengo un taller que es sociedad de socorro, que lo tenía de antes, nosotros somos 19 personas, que por intermedio de trabajos vamos juntando dinero para socorrer, por ejemplo, a personas enfermas que no tienen dinero para comprar remedios o que no tienen para sacar un bono, y nosotros los vamos ayudando.

D: ¿Siempre de mujeres?

N: Siempre de mujeres.

C: ¿Y las socias de socorro también son puras mujeres?

N: Sí, somos puras mujeres. Somos 19 mujeres. Lo que me pasa, es que a veces necesito, esto quiero hacer y no me sale y no me resulta, pero lo vuelvo a intentar. Ahora he sacado, son más menos 24 mujeres que he querido sacar de lo que nosotros aprendimos para hacer una micro empresa, y no lo he podido sacar, y

ahora me resultó con cinco personas. Y se quieren integrar otras personas porque tienen que aprovechar lo que han aprendido, sobre todo la cocina. Y esas cinco personas van a empezar el viernes a trabajar, tenemos el espacio físico para trabajar, el permiso municipal, la resolución sanitaria, la manipulación, que más se pide, yo les digo que tienen que aprovechar todo lo que les ofrecen.

C: Saben que he tratado de hacer una agrupación de mujeres jefas de hogar pero como que no está la cabeza así como usted la tiene, con las cosas tan decididas.

M: Es que sabe que pasa, lo que más ha tenido apoyo la Nelly es con el...(12:43), es una persona conocida a nivel social, que siempre ha estado haciendo cosas por los demás, es muy activa...

L: Ojalá que tengamos más tiempo para poder charlar más sobre estas experiencias, es muy linda labor la que estás logrando, importante, porque es lograr un nivel de autonomía y aprovechar las capacitaciones, y la verdad es que es muy interesante la experiencia de Nelly. Antes de seguir, aprovechemos que se presente la compañera nueva.

(Llega Alejandra León)

A: Yo me llamo Alejandra León, también soy del programa Jefas de Hogar, soy también amiga de Nelly, soy compañeras de las chiquillas del taller femenino

L: ¿Eres de San Felipe?

A: Si

D: ¿Y la capacitación que hiciste?

A: Ay, yo estoy en muchas cosas,

D: ¿Pero la del Sense?

A: Estoy en jóvenes bicentenario, por la mañana estoy también por el Sense, en el centro físico, hice un curso de atención de público y ahora terminé el Lunes el curso de técnicas de venta

L: ¿Y tiene que ver con el plan de mujeres jefas de hogar?

A: Cincuenta y cincuenta. El cincuenta por ciento lo hice yo y el otro por ciento lo hizo las niñas, no fue el ciento por ciento ellas. ¿Me entiendes?

D: ¿Qué curso?

A: A mi nunca me llamaron una capacitación del programa, entonces como yo pregunto, fui y hablé yo, y Sandra, como era la directora del Centro de oficios y asistente social del programa, me dijo bueno, pero a mi no me llamaron, entonces que después de técnicas de ventas pude haber echo atención de público y le incluí horas extras en el segundo módulo, ya lo terminé, y si con el programa, pero no 100 por ciento en el programa, estoy en jóvenes bicentenario que es un programa que hizo la presidenta, estoy terminando ahora el 24 secretariado al (15:38) computacional, bueno en la UPLA, excelente, que he hablado con varias compañeras y no han tenido mucha suerte con lo que han estudiando, lo mismo ha sido re bueno, de hecho ahora estoy con la hija de la Nelly

D: ¿Qué edad tienes Alejandra?

A: 29. Y ese ha sido maravilloso, terminamos ahora el 24, y tenemos cursos anexos, nos hicieron dos cursos anexos por ser buenas alumnas, terminamos inglés ya y ahora vamos hacer preparado de habilitación laboral, que yo ya lo hice, ya lo hecho como tres veces pero tengo que hacerlo de nuevo, pero da lo mismo y ahí vamos a terminar el 4 y el 16 de enero nos van a dar el diploma y estoy feliz porque yo no pude terminar, cosas de la vida, entonces este año ha sido muy bueno, el programa me ha ayudado mucho, porque estuve a punto de terminar la vista, entonces no quería ocupar lentes, a mí me daba vergüenza, y el programa me llevaron.. (16:43) Estoy con lentes ahora.

D: ¿Tienes hijos?

A: Tengo dos bebés. Una de seis, la Francisca y el Agustincito, va en nivel medio menor, tiene dos años seis, eso me lo buscó la señora Silvana, el jardín, ellas me ayudaron, porque no me querían recibir, porque no había cupo.

L: Ahora, nos van a contar cómo llegaron al programa que hacían antes de encontrarse con el programa.

C: Yo siempre estuve interesada en hacer algo nuevo, porque nunca antes había participado en ningún curso ni talleres de ningún tipo, fue una casualidad, un afiche, que me llamó la atención, e hice la averiguación y me encontré la señora Macarena, que es la asistente encargada de esto, muy amable ella, me dio todas las explicaciones, me inscribió se preocupó de anotar los números de teléfonos, para que cuando se comenzara me informase. Y así comencé yo, con un afiche.

L: ¿En la municipalidad, en dónde?

K: En distintas partes, en las calles, en las entradas del Sernam donde tienen la oficina, y un día estaba pasando, me detuve, lo encontré interesante, además siempre me ha interesado la cocina, de hecho yo trabajo en la cocina, soy maestro de cocina, y siempre he tenido la inquietud de aprender más porque siempre he dicho, aprender no ocupa espacio, así que me gustó, se dio el inicio, y se formaron talleres y se fueron inscribiendo personas para los distintos cursos que se iban a dar, y el de nosotros tuvo la suerte de ser el primero, el de cocina internacional fue el primero.

L: ¿Y cuánto duró tu curso?

C: Tenía una duración de 250 horas, la jornada era larga, media cansadora, era de cinco horas diarias, de cinco y media, a diez y media, era largo.

L: Pero consideraron un horario que es posible

C: Se fue adecuando a las personas, yo por ejemplo trabajo, mi experiencia, estaba muy entusiasmada, con ganas de aprender, porque cuando uno se mete en algo es porque quiere aprender, ese es el tema principal, y eso es lo mismo, estaba muy entusiasta. Además de eso, me traía muchos problemas, tenía que acomodar mi horario de trabajo, yo tengo turnos rotativo, ahí implicaba varias cosas, acomodar al compañero, el curso lo tomaba siempre y cuando mis compañeros aceptaran que yo les plantee el tema y la problemática mía, porque entro a las una y media, a las

cuatro y media, y solamente una semana en el mes entro en la mañana, y esto acarrea un tiempo de dos meses y medio más o menos

L: ¿Y conseguiste con tu curso?

C: Yo agradezco en parte a mis compañeros que tuvieron la buena voluntad de aceptar hacer turnos de tarde, si no hubiese sido así, no hubiera podido y mi jefe acepto siempre y cuando mis compañeros aceptaran sus turnos, así que por esa parte me fue súper bien, estaba contenta, y con ganas de aprender, yo me levantaba a las seis y media de la mañana para irme a mi trabajo, hasta las cinco, y después me iba corriendo al curso y llegaba a mi casa a las once de la noche, así que estaba todo el día afuera de la casa. Fue duro

D: ¿Y en qué mes se dio?

C: Esto comenzó en Julio, el 9 de Julio. Con frío. El curso en sí se veía bonito, bueno, interesante, y todo lo que se nombró cuando comenzó las clases, se veía muy interesante, pero cuando las cosas empiezan a funcionar, en mi persona particular, en general, yo soy bien observativa, y a medida que se iban dando los cursos yo me iba dando cuenta que una gran parte de personas que van al curso muchas veces no van a aprender, y eso genera una problemática dentro del aprendizaje en las personas que realmente nos interesa lo que queremos, porque a mi me hubiera dado lo mismo, se acomodó el horario para que las clases fueran a las cinco y media, para que todos tuviéramos la posibilidad de llegar a una hora indicada y se supone que esa es la hora que llego, se dan unas pocas instrucciones, me pongo el delantal y se comienza a trabajar. Se perdieron muchas horas para mi

L: Y cuando dices muchas personas no van a aprender...

C: Porque a medida que conociendo a mis compañeras de trabajo yo me iba dando cuenta, como le digo yo soy muy observativa, y uno sabe cuando las personas les gusta la cosa o porque lo van a practicar porque esto es una ayuda para nosotras, para engrandecernos como personas, para tener otro tipo de trabajo, tener más conocimiento. Yo lo veo desde ese punto de vista.

A: Perdón, yo veo que para ayudarnos a nosotros mismas, nuestros niveles socioeconómicos, si nosotros nos capacitamos nuestras familias para poder crecer.

C: esto se fue viendo esto a medida que el curso estaba en carrera, es más, a lo mejor es grave lo que voy a decir, muchos iban por los diez mil u once mil pesos que le daban a la semana, y a mi me caía como bomba.

L: Y eso era para el viático...

C: Se peleaba mucho por esa plata. Y eso me caía muy mal, para mi la cosa principal no era la plata, era aprender, que es más valórico, que a lo mejor más adelante me va a dar mejores remuneraciones. Yo cuando entré nunca jamás pensé que me iban a pagar la movilización, para mi fue algo novedoso y lo encontré demasiado bueno, porque hoy en día como están las cosas. Pero cuando fue descubriendo estas cosas, no me gustó.

L: ¿Hizo perder muchas horas?

C: Muchas horas

L: ¿Y los docentes no veían este tema de alguna manera?

C: Lo otro que me llamó la atención es que había una muy mala organización de las personas encargada de este tema. ¿Por qué les digo todo esto? Porque llegamos a las cinco y media o a las seis, nos sentamos a conversar, a tomar once y fácilmente se perdía dos horas de trabajo, ¿Porqué? Porque a esa hora recién iban a comprar las cosas, para poder nosotros trabajar. Generalmente lo hacía la profesora.

L: ¿Y quién hizo esto?

C: Gesco (26:00)

Mi: El punto es bien serio lo que ella dice. Gracias a Dios tuvimos a un profesor fabuloso, porque cuando nosotros comenzamos la práctica no teníamos ni siquiera materiales para trabajar, nos hubiéramos quedado mirando, y el trajo cosas de su casa.

L: ¿Tuvieron práctica?

Mi: Lo que quiero decir, es que después de la clase teórica, empezamos la clase práctica de cocinar, no tuvimos práctica, y cuando teníamos que entrar a la cocina no estaban los materiales, y el profesor, su papá tenía un restaurante, sacaba cebollas, siempre inventando, era un hombre que le encanta la cocina, entonces siempre motivándonos, estoy muy agradecido de él, empezando por el camino que voy, porque una vez me dijo, Myriam, fíjate por dónde vas, cual es tu camino, no andes para todos lados, y eso me hizo un clic. Para resumir el cuento, la Gesco es lo peor que nos pudo haber pasado, yo tuve que enfrentar a ese caballero, y decirle todas las cosas, porque, en primer lugar, no teníamos materiales, se atrasaba con las locomociones, los niños no tenían colaciones, las tías se iban por no pago. Lo que yo sugeriría, con los pantalones bien puestos es que todas las Oten¿?(27:40) que son las empresas internas que tienen que ver con eso, sean fiscalizadas, no se con que instancia, pero que sean fiscalizadas, porque nosotros gracias a Nelly, que conoce a tanta gente, empezamos todos, nos atrevimos a reclamar, mandamos cartas por correo electrónico, nosotros hicimos reclamos.

N: Nosotros llamamos a Anita Auge (28:03) que era del programa y la tuvimos acá, ella enfrentó al caballero, si no nos trajo nada, ningún delantal, ninguno de los materiales.

Mi: Estábamos terminando la clase y ella no tenía delantal

N: ¿Y sabe lo que nos dijo este caballero?

Mi: Casi lo matamos

N: Con estas palabras así dijo gracias a mi, es un favor que les estoy haciendo a ustedes y me están reclamando.

Mi: Piensan que están haciendo un favor, y al final no es un favor. Cómo que nos estaba dando una limosna. Nos enojamos muchísimo, por la señora Ana auge cuando conversé con ella, le decíamos que el trato ético que tuvo hacia las mujeres fue pésimo, ella dijo, nunca piensen que es una limosna, porque este es el derecho de todos, de todas ustedes, el puesto está pagado por lo tanto, tienen que avisar todo lo que pase.

C: Pero te digo una ceremonia última

C: Fue de después de dos meses que nos vinieron a dar la certificación, además no avisaron, por ejemplo a la de los Andes no nos avisó. Llamamos por teléfono, a las niñas, a una le avisaron, ella le dijo a otro y así, las niñas coordinadoras que es Macarena y Mariana a última hora supieron ellas también, no tuvieron el tiempo de avisarle al resto de las compañeras y yo ese día me enfrenté con el, yo lo llamé y le dije varias cosas, con don Frankli (30:17), y yo le dije y Porque había pasado eso, porque tanta la demora, porque yo vi que a ellas les pasó un gorrito a las señoras de San Felipe.

Mi: Porque a nosotros nos dieron los materiales

C: Nos dijo, es que ellas hicieron un cambio, yo le dije, si hicieron un cambio, ustedes deberían haber echo en la última clase, no aquí porque las demás personas que van a pensar, que hay favoritismo, dijo no, ellas lo escogieron así, yo le dije, muy mala la coordinación, muy poca transparencia en los cursos. Entonces no se preocupaba, para, pensamos la mayoría, más le preocupaba que le pagaran a él, a nosotros, era como que le estábamos mendigando el curso.

N: Lo que pasó esa vez, la explicación que tengo, yo bajé por Internet el listado de materiales que a nosotros nos correspondía. Decía delantales más pechera y nos faltó más material y él llegó y yo le dije, esto y esto nos falta, porque no los han entregado, no, no se puede, porque es peligroso el hule que se usaba.

Mi: Que por el servicio Nacional de Salud no se usaba esa pechera, entonces esa pechera estaba incluida en lo su propuesta, entonces nosotros le propusimos un acuerdo, le sugerimos la gorra, que la cambiara, porque esa plata igual la iban a ceder porque la tenían presupuestada. Al final, peleamos tanto con él que al final nos llevó la gorra el último día, si nos faltó el Cd, un Cd con las recetas.

C: Cuando iniciamos las clases, nos pasó exactamente lo mismo, porque los dos cursos eran lo mismo. Por eso cuando le digo yo, cuando empezó el curso, cuando se dio el primer paso hicimos la reunión, se hizo una presentación, se nos habló de todo el contenido del curso, a la medida que fue pasando el tiempo no fue así, a nosotros por lo menos nos llegaron los delantales, las copias y las mascarillas, pero en cuanto a los ingredientes y elementos que teníamos que ocupar no contábamos con ellos, y las recetas de todos los países que se nos señaló en ese día que íbamos

a hacer, fueron prácticamente las mínimas, y después cuando vino la señora Auge a conversar con nosotros nos presentó la cantidad de cosas que nosotros íbamos a utilizar, cosa que no fue así, nunca vimos huevos de codorniz.

N: Tampoco

C: Nunca vimos tomatitos de cóctel, nada, fueron muchas cosas las que no se dieron, eso a mí me fue desencantando, yo lo comentaba, esta es otra sinvergüenzura, por que a lo mejor la presidenta quiere sacar a las mujeres adelante, pero lamentablemente detrás de ella hay una montonera de sinvergüenzas, pero yo tengo que decirles así porque este es un país que está acostumbrado ser corrupto, y no le importa, aquí estamos nosotros, porque a nosotros nos ofrecen muchas cosas, también el famoso CD nunca nos llegó. Un libro con todo, nada, nada. Entonces también problemas con los subsidios, la gente peleaba mucho por la plata, me molestaba mucho eso, porque habían cosas tan importantes, se perdieron muchas horas de clases, yo creo que unas 150 horas habremos hecho porque el resto era dos horas diarias que prácticamente no hacíamos nada, porque había que esperar que llegaran las cosas, una desorganización tremenda. Igual estuvimos si gas también. Eso se ve de un día para otro. El colegio no tenía gas.

L: ¿Ustedes no tenían a las coordinadores?

C: No, los coordinadores era un tirar y tirar pelota, pero para que les digo.

L: ¿Y de la municipalidad?

C: Es que todos, todos tiraban la pelota.

A: Nosotros en el curso, hubieron bastante diferencias de caracteres, pero cuando hubo que firmar la carta, todas, cuando hubo que firmar la carta, todas, cuando hubo que mandar el correo electrónico y hacer el reclamo, todas, o sea, fue decisión unánime, pero el problema fundamental, es que no fiscalizaron. A ellas no les correspondía.

C: Si les correspondía porque eran del programa.

N: Eran coordinadoras.

A: No han pescado cien por ciento lo que hay hacer, es su pega, le están pagando, lo mínimo que tienen que hacer, chiquillas, están bien, yo con la Nelly este tema lo hemos hablado muchas veces, lo he hablado con la Vicky y mis compañeras. Aquí hay una cuestión de trasfondo, el trasfondo es que la coordinación parte con las que nos encuestaron. Porque, hay mujeres que no merecen estar en el programa, porque tienen marido y plata. Yo le decía a las niñas, aquí hay mujeres que también se lo merecen, que me incluyo, soy madre soltera, tengo dos niños, he logrado muchas cosas, de hecho ahora voy a firmar por mi casa, y muchas cosas las he hecho yo, pero ellas, por eso te digo yo, cincuenta y cincuenta, porque siento que ellas no han aportado lo que tienen que aportar. Lo primero que aportaron fue la habilitación laboral, pero de ahí vamos, y de quién es la responsabilidad, de la Sandra, y no digamos que hay que tener vergüenza, porque las cosas hay que hablarlas y de hecho cuando hicimos la evaluación del programa yo puse verificación de datos entregados por los postulantes, porque ese día nos encontramos ese día con una con un marido que es arquitecto, que tiene cualquier plata, y que llegó al restaurante en un chico auto, tu dices, jefe del hogar, no es jefe del hogar.

Mi: Yo hablé eso y me dieron esa explicación. A mí no me da lo mismo porque yo estoy en ese problema. Yo por ejemplo, gracias al programa Jefas de Hogar me derivaron a Hermano te acoge ¿? (38:10) que esa una instancia en dónde está la mujer agredida psicológicamente o físicamente, entonces que es lo que pasa, el programa jefe de hogar como habla de que es el segundo y tercer quintil de sueldo, porque no es la pobreza extrema, es la gente como uno, yo tengo un auto, mi cacharrito, pero hay auto en mi casa, yo tengo en mi casita que tiene de todo, una casita chica, pero resulta no hay ayuda para uno, sino que prácticamente para la gente que no tiene nada. El punto es que la explicación que me dieron cuando yo averigüé todas estas personas me decían que hay hartas personas que tienen problemas de violencia familiar, ahora recién yo estoy hablándolo. Por ejemplo Nelly que ha sido mi amiga durante todo este tiempo conoce mis problemas íntimos y pero no voy a contarle a todo el mundo, y por lo tanto ella como coordinadora que tiene once mil y tanto porque hay una compañera de nosotros que no la quiero nombrar que tiene once mil y tanto de nivel Cas y yo tres mil y algo, y no importan, pero ella no está por plata, sino que está como terapia porque lo necesitaba como terapia, porque tiene un montón de problemas, entonces eso también lo ven.

A: Pero tienen marido

Mi: Pero lo necesita
(Discusión)

Nelly: Yo he tomado a casi toda la gente del programa jefa de Hogar, hablé con Silvana yo porque sentí algo raro en estas cosas, hay personas, tenemos en el curso una profesora, hace en el Apumanque y las Carmelitas, ella es sola, va sola, le explicó a la Silvana, pero económicamente está bien, ella dice que es para ocupar el espacio que le queda a ella, pero a la vez está bien, quiere ir al psicólogo, pero yo también hallo que esa persona que puede ser ocupada, que la necesita económica mente, porque ella tiene profesión. Ella tiene económicamente tiene su ingreso más lo que da su esposo, en eso no estoy de acuerdo, y del listado que tenemos nosotros hay 6.

L: Esto tiene que ver con la verificación de los postulantes que decía ella

C: Estos programas están hechos para los jefes de hogar

A: Que es lo que pasó es que habían mujeres que no eran jefes de hogar, y cuando hicimos la reunión....

N: Eran dependientes

A: Y que decía, yo soy separada, y estoy súper mal porque el marido se fue y no me da plata, mentira, porque el marido tenía regía situación, porque no trabajaba.

N: A mi molestó un día con la Silvana, es que a mi me deriva gente la Catia del consultorio, al taller que tengo yo, ella busca personas con problemas económicos en casa, con problemas de salud, cosas así, van esas personas al consultorio, y yo mandé a las personas que necesitan, porque tienen bajas estimas y cosas así, y yo me molesté mucho porque la Silvana no las recibió, no las inscribió, no, ella dijo el cupo está cerrado, pero Silvana, ellas lo necesitan por último deja un listado al lado y las que no vayan tu las dejas.

D: ¿Y cómo ha sido el tema de la deserción?

N: Harta.

D: pensando en esa persona que se inscribe y no termina...

Mi: Yo te voy a dar nombres, Eugenia Prieto, ella trabaja en el hospital San Camilo, sólo fue por querer la plata, y fue dos veces. Porque ella no eliminó a esa persona, y colocó al listado, a otra persona.

N: Yo tuve discusiones con la Silvana, porque yo sabes que, estoy hace cinco años en el municipio y conozco a la gente.

D: ¿Tú que haces en el municipio?

N: Yo soy secretaria de la unión comunal de juntas de vecinas. Soy miembro de la mesa del Sernam ,y en el consultorio y hospital tengo la mesa de salud.

L: Sabes dónde están...

(llegó María Alicia)

MA: Vivo en las Vegas de Llay Llay

L: ¿Cómo te llamas?

MA: Me llamo María Alicia

D: ¿Qué curso de capacitación hizo?

MA: Yo hice el curso de panadería y pastelería.

L: ¿Cómo se llamaba la profesora?

MA: Ana Jonquera

K: Con respecto a todo lo que decían, a nosotros no tuvimos lo que ustedes les pasó. El organismo que a nosotros nos tocó, nosotros teníamos todos los materiales de trabajo, porque ellos tenían unas cajas que estaban todos los insumos, los materiales, a nosotros nos entregaron libros, blocks, delantal, toma olla, guante.

N: ¿Con quien estabas tú?

K: 46:30¿?

Mi: Yo les voy a contar que supe por ahí, la señora Auge nos dijo que este señor perdía su puesto, porque este señor tenía Cartagena, los Andes, San Felipe, Valparaíso. Entonces que pasa, abarcó demasiado, no fue capaz de cubrir,

C: Al parecer no tenía la plata suficiente para cubrirlo.

A: Cuando tú te ganas un proyecto Sense, tu tienes dos opciones, dar boleta de garantía o se te paga al final de curso, entonces en estos organismos se ven imposibilitados, porque dicen que en la marcha se va arreglar pero se ven sobrepasados, porque nosotros nos pasó lo mismo en la ¿?(47:50)

L: Pero hay otros que si pueden cumplir

A: Claro, hay personas que con sus mismas platas, pagaron. Pero en el de la mañana, también hemos tenido muchos problemas con la plata porque no iba y estaba pagada. Entonces son las dos cosas que pasan, o tenis plata pa la capacitación o (48:26) entonces te vas cuestionando, la plata.

K: Yo pienso que esta mal organizada acá, porque nosotros, yo puedo hablar por la comuna que pertenezco, Llay Llay, de hecho, usted preguntó cómo llegamos. Yo llegué a vivir a Llay Llay este año. Entonces un día voy al registro civil y veo el afiche, cinco mujeres salen en las fotos, jefas de hogar, inscripción hasta el 28 y pasé me inscribí, como dos días antes que cerraran las postulaciones, le conté mi historia a la Claudia que es la asistente social del programa, y tuve muy buena acogida, pasaban los meses y me acercaba al municipio si había alguna novedad, hasta que llegó el minuto en que empezaron a llegar las capacitaciones. Yo no estaba entre las 15 seleccionadas, pero se bajaron unas personas y me seleccionaron a mí, el organismo funcionó muy bien, porque teníamos todos los materiales para trabajar, nosotros llegamos a las 9 de la mañana, tomábamos desayuno, perdíamos como media hora y la pauta de trabajo estaba lista, del mes

D: ¿En que fecha empezaron?

K: Como el 21 o 22 de Julio. Respecto a las platas nunca tuvimos problemas porque a nosotros los días lunes la profesora pasaba la lista y nos pasaba el sobre con los

días de asistencia. Para mi fue esencial , porque sin ese subsidio no hubiera podido ir a clases, yo no vivo ahí.

A: A mi, yo trabajo en este cuento de hacer cosas ricas y salía en carrito para venderlas, yo cuando empecé a estudiar tuve que dejar todo de lado por mi hija chica, y entonces me faltaba la plata. Yo no hubiera podido hacer el curso sin esa plata, porque me ayudaba mucho para la locomoción, para la colación de mi hija chica, igual es una ayuda, pero yo no lo hice por los diez mil pesos sino para superarme.

MA: Yo tengo puesto en la carretera y hago pan amasado todos los días y tengo entrega, me vienen a comprar de cuarenta panes.

L: ¿Ha postulado a algún proyecto fosis?

MA: Sí, postulé pero nunca tuve la suerte

L: ¿Fue a partir del curso que empezó?

MA: Antes hacíamos el pan, pero no teníamos la técnica de hacer el pan. Aparte ese es el problema, que todos dicen si hacer el pan es fácil, pero no es así. Ahora el pan me queda blandito. Me han comprado hasta los yankees. Y

C: Cuando nosotros nos inscribimos, cuando yo personalmente me inscribí, esa era mi idea, yo trabajo en un Hotel, yo sé hacer muchas cosas, pero igual he querido aprender más, de la cocina internacional, pero yo de hecho he aprendido más cosas. Pero yo creo que si hubiese ocupado más tiempo en aprender más en las horas que perdimos, pero de igual forma yo aprendí a hacer cosas, que no sabía, pero las que sabía, las pasé por alto, pero estoy segura que muchas personas que hicieron este curso, no están ni ahí con lo que aprendieron, porque fueron simplemente a conocer gente, a pasar el rato, le pagan por ir, yo lo veo así

L: ¿Qué porcentaje aproximado creen de las mujeres que se inician en el curso se mantienen y van porque realmente como dice...?

MA: Todas aprendimos en el curso

K: Íbamos todos los días, y si faltaba alguien era por algo justificado, todas iniciamos y terminamos el curso. No hicimos la práctica, pero no porque el organismo no haya querido, sino que fue una decisión de nosotras, porque Llay Llay es una zona de muy mal trabajo, no hay trabajo. Uno como jefa de hogar, como la mayoría, debemos

aprovechar la temporada, entonces empieza Octubre y hacer la práctica era un mes o mes y medio, entonces empezaban muchas con el asunto de las colas, entonces muchas decidimos en que para nosotras era más rentable trabajar, porque nosotros trabajamos todos los días, todo lo que era, por ejemplo, una hora de teórico, todo el resto era práctica, aparte nosotros nos organizamos tan bien que juntamos plata y compramos nosotras mismas insumos, o sea, materiales para nosotros trabajar.

A: El programa jefas de hogar debería tener en cuenta, en la quinta región y sobre todo en la quinta región, sobre todo en esta región que es agrícola, y la que no es agrícola, que se deriva en el turismo, que el turismo es en el verano, que los cursos y capacitaciones fueran en el invierno, porque a mi me han llamado, no he podido ir al congreso, fui a varias cosas, porque ahora por suerte me salió pega, pero es por estos días, porque no tengo pega estable

L: Pero han comentado que han empezado en Junio en Julio.

A: Claro, pero algunas
(Discusión)

N: Nosotros tenemos las fechas de Abril hasta Septiembre, porque de ahí de Octubre ellas van a terreno, con trabajo agrícola.

A: Lo que hablaba la coordinadora, del cien por ciento de las mujeres que han entrado para capacitarse, solo se han capacitado un 70 por ciento, porque las otras por tiempo u horarios, y porque no la han llamado, porque no da a vasto el curso. Porque las instancias externas las que tienen que ver con el curso, que eso, que la jubilación, se van atrasando, pero a nosotras como mujeres nos conviene es el tiempo de invierno, porque si igual tengo que trabajar en lo que sea porque está la necesidad del día a día, mis niños no esperan, pero en el invierno siempre ha sido lo mismo, los famosos pasteles, los queques, las tortas, siempre estoy buscando gente por mí, que me conoce, busco mis redes, no tenía plata y hacía sopaipillas. Eso hacemos nosotras.

L: ¿Ustedes creen que los cursos que han tomado, que es pastelería, panadería y cocina nacional e internacional son adecuados, o piensan que dado las características de la región, tomando en cuenta con el trabajo de temporera, trabajo agrícola, les interesaría trabajos que tengan relación con esto?

A: Lo que pasa es que soy más chica que las niñas, obviamente, siento que hubo un problema grande por la edad. Las mayores o las de más de treinta y cinco, casi

todas tuvieron cursos de cocina, de manipulación de alimentos, cuidado de enfermos, pero las que veníamos de ahí para abajo, estábamos volando, yo le decía a la Leslie, Leslie, que hago, no me han llamado para nada, no te preocupes decía la Leslie va a pasar. Nadie me llamaba. Buscando buscando, quería trabajar, pero sentía como que nadie me llamaba, y yo le decía a la Leslie, te llamaron, si me llamaron, Leslie, no me han llamado, a ya, ¿Qué pasó?, las más chicas, casi ninguna se está capacitando, que fue lo que optamos, la beca bicentenario que no es del programa que una cosa anexa, porque la que impartía eso era la Evelyn Urrutia que era amiga de las niñas, y quedaron todas, quedamos cinco o seis y ahí fue, entonces nos sentíamos bien desplazadas, entonces hace como dos semanas invité a dos amigas del programa, a la Patty nunca la llaman para nada, entonces yo a la Patty la acoplo, entonces digo, Patty te llamaron, no, a mi me llamaron, y me la llevo, porque son de mi edad, me llamaron para hacer un curso de cajeras de tres días. Quien te llamó, la Sandra, y donde lo van hacer, no, pero si estoy contigo, como que hicieron algo express, ya quien no se capacitó, fulana de tal, que le vamos a hacer, hagámosle de cajera, para que no digan, tres días, tres días. Se necesitan psicólogos, yo fue golpeada tres años de vida, aunque sea chica, tuve un marido que me golpeó tres años, que yo me separé por lo mismo, estuve muy mal, y yo necesitaba psicóloga con suma urgencia, pero nadie me pescó, hasta la Nelly, somos hartas las que estamos cagaditas de la cabeza, consigámonos una psicóloga, Nelly partió psicóloga, tuvimos un desarrollo personal maravilloso, que yo agradezco mucho porque me sirvió, me dio el empujón, porque pasaron todas estas cosas, porque fuimos capaces de agruparnos, no solo como jefas de hogar, sino que en un taller femenino, con personalidad jurídica, pero por ella, pero me entiendes, siento que no están haciendo su pega, como que es un favor, así como ya, es un favor que te estoy haciendo, lo mismo que le decían a las niñas el caballero, porque nosotras fuimos a reclamarle el otro día a Silvana por el tema de los jóvenes bicentenario, ay que son mal agradecidas, le dije no soy mal agradecida, a mi me ofrecen una cosa, me la exponen, me dicen como es, yo tengo que exigir lo que a mi me dicen, Sernam nos había ofrecido Prueba aptitud académica, yo estaba incluida en esa, todavía estoy esperando que me llamen. Siento que del 100 por ciento el ochenta por ciento no lo han hecho. Yo no puedo gestionar...

(Discusión)

K: acá es distinto, porque es una comuna más grande que adónde vivimos nosotras, de hecho nosotras, de hecho lo que son las organizadores, las que están en la muni, siempre nos llaman, están súper pendiente, entonces es distinto.

N: El problema acá, la Silvana un día se me enojó, un día se fue a las nueve a la oficina, pero todos los días. Silvana llamaste a ella, porque no ha hecho curso, todos los días le digo Silvana esto, Silvana esto otro, y un día y me dice que ella es la del problema, y no usted. Pero Silvanita, sabes que, ella no ha hecho ningún curso, ya en el grupo en que están ellas, mi hija tiene 23 años y con tal que allá un grupo de 12 jóvenes y no se les llamó, para nada, y la beca bicentenario, ella lo sacó, el empujoncito se lo dieron ella a la Silvana para que integrara este programa al programa que tenemos.

K: Yo creo que ustedes tienen más suerte que nosotras porque les llega más cosas. Sí, nos llega más cosas a nosotras pero no a través del programa Jefas de Hogar. Por lo menos a mi me llegan Cursos, a mi me llama Carolina la de (1:04:30) ya chiquillas, ¿Quiéren cursos? Allá las mando. Ahora llamó Mauricio Espinoza que es profesor de la UPLA me llama por intermedio de Claudia Rivera, me llama, necesito veinte mujeres, ¿Usted tiene un listado?, Claro, yo te llevo, les mandé ese listado para capacitación de agronomía y de ahí yo las voy llamando. Siempre me van llamando del consultorio,

L: Tu eres un referente ¿Por el taller de mujeres por eso eres referente?

N: Sí, ahora este año Silvana me pidió un contacto con psicólogas que parece que nunca llamó, le conseguí psicólogos

L: ¿Entonces no tienen psicólogos?

N: No. Por intermedio de... yo le dije, Silvana que, yo te consigo psicólogos, si a mi me decía, si a mi no me han llamado de ahí. Pero ellas hicieron el taller de psicología con el taller que hice yo. A mi me llamó ella, me dijo, señora Nelly, sabe que, necesito que me contacto con una psicóloga y yo voy y se las doy.

C: Dentro de las peticiones que hicimos cuando nosotros tuvimos una reunión en un día de esparcimiento, esas eran unas de las peticiones, psicólogas, podólogas, porque nosotros la ayuda que tenemos en este programa es de ¿?(1:07:00)

L: ¿Dentista tienen?

C: Sí, algunos cupos. Estamos esperando eso, oculistas, psicólogos

A: Eso sí han tenido problemas las niñas con la dentista de Curimón porque las dejó mal. De hecho todos tenemos una mano en la cara...(1:07:34) Que te pasó fui a

Curimón y mira como me dejaron, infectado, con materia, que me hicieron mal el tratamiento.

N: Nosotros hablamos del almuerzo que tuvimos allá, y planteamos a Marisol sobre el problema del dentista, ya son doce personas que quedaron súper mal de visitas al dentista, una que tuvo problemas con la mandíbula

D: ¿Se la desencajaron?

N: Sí, y fue una señora que le salió más viva a la dentista, y fue a reclamar y puso una demanda a carabineros porque ella eran humanos y no animales como las trataba.

MA: Sabe lo que pasaba, la gente, yo me di cuenta, fue al dentista, iba al particular que atendía a todos, y decían, ¿Porqué tenía que atender a ustedes? Si nosotros pagamos particular, yo le dije, perdón, pero nosotros pagamos particular, por lo tanto exijo que hagan buen trabajo. Me dio antibióticos.

Mi: Yo soy de las personas que se arregló los dientes en Curimón, pero personalmente estaba atacada porque no me tomó la anestesia. Y me puso doble anestesia y no me podía parar al otro día. Todo va en como un quiere ser. Fui afortunada porque la señora me trató sumamente bien. Es la misma persona. A mi se me hinchó la cara al final del procedimiento pero ella me dio antibiótico y se me pasó, es un tumor benigno que tuvo, ahora no me duele nada, tuve mucha suerte. Nelly que estuvo conmigo en el curso, todas me echaban talle y tuve apoyo moral de ellas.

N: A la mujeres que fueron al mismo dentista yo hablé con ellas y todas estaban bien. Incluso a mi me favorecieron en una parte, el doctor que tenía mucha gente, por que se le llenaba, ella me atendía de las 6 a las 7, porque sabía la última que tenía para la consulta era a las 7.10, y faltaban quince minutos, y si tenía mucha gente las dejaba pasar.

L: Fue irregular la cosa, yo les voy a pedir para terminar que nos concentremos en la evaluación, ¿Los lugares que han sido capacitadas eran lugares aptos, estaban bien condicionados para la capacitación que se quería entregar?

K: Dónde nosotros tuvimos por lo menos fue bueno, porque contábamos con... (llega Alejandra Olivares)

L: ¿Tu nombre?

AO: Alejandra Olivares

L: Estamos avanzando, puedes contarnos...

AO: Mi nombre es Alejandra Olivares pertenezco a mujeres jefas de Hogar, soy de Llay Llay.

L: ¿Edad?

AO: 34 años

L: ¿Hijos?

AO: 1

D: ¿Qué curso hiciste de capacitación?

AO: Manipulación de alimentos, el de panadería y pastelería

L: Ustedes no me contestaron de si pensaban con que a lo mejor cursos más relacionados con el tema agrícola, de agronomía

MA: Yo quiero cursos para hacer mermeladas.

A: Hay muchas mamás que tienen hijos chicos y no tienen dónde dejarlo

L: Pero hubo cuidado de niños de cierta edad

A: Sí, pero no todos los cursos tienen, la idea es que mientras las mamás que se están capacitando hay ellas jefas de hogar que no están haciendo el curso, que esas jefas de hogares, y que con un pequeño subsidio, pudieran ellas hacerse cargo de los niños, no buscar gente externa, de afuera, sino el mismo programa buscara las personas.

L: El tema de cuidado de niños fue cubierto

A: No todos, muchas mamás no se pueden capacitar por ello

Mi: Los niños tienen capacitación hasta los 12 años, ¿Qué pasa con los niños de 12 a 15 y 16 años que están en la edad peak para agarrar vicios? Y si nosotros estamos como cinco o seis horas fuera de la casa. Son lolos, no los podemos dejar solos. Esa es una inquietud que tengo. Tengo varias inquietudes: que el cuidado de niños abarque la adolescencia; los lugares donde se hizo los cursos de capacitación

estuvieron buenos entre comillas, porque si la OT ¿?(1:16:15) no hace que funcione todo, que les cancele, es imposible que nos preste buen servicio, de repente nosotros no teníamos gas, una vez se nos cortó el agua, y tuvieron la consideración de avisarle al profesor, pero hay que fiscalizar las OT, porque si la OT no paga ese establecimiento, no nos pueden dar buen servicio. En cuanto a la capacidad, a los cursos que ha habido, que son muchos, pero yo creo que va por edad, yo tomé un curso de cocina, no sé si a las demás le pasa, porque yo no voy a tomar un curso de cajera porque me van a eximir, tengo 45 años. Yo sé hacer muchas cosas, pero a mi me gusta la cocina

C: Yo no puedo elegir algo porque me gusto, sino porque a uno le nace, aunque uno tenga quince, veinte y sesenta años.

Mi: Yo no voy a elegir el curso de cajera porque a mi edad no me van a elegir de cajera

C: Si se puede.

A: Yo les quiere decir que a cierta edad en este país es viejo, no tienes pega, si no te apitutas cuando eres joven estás frito. Porque una empresa prefiere recibir a niñas jóvenes que no han recibido bonos ni nada y despiden a la gente que llevan ocho o diez años. Es verdad, en el entorno, yo no puedo conseguir pega de cajera porque son pinturitas.

L: Ella está pensando en el tema de la vida laboral

Mi: La edad, el campo laboral y mi necesidad, lo que me gusta, a mi me cayó súper bien la cuestión de cocina, incluso siempre estuve abocada a la pastelería, pero no había pastelería, yo tuve la suerte que al final del año había

C: Tú los estás diciendo, dices que te gusta hacer cositas, porque a ti te gusta, yo digo que a uno le debe gustar, porque yo todavía considera que puedo trabajar en un súper mercado de cajera pero no me gusta, tengo la actitud para atender, pero no me gusta, igual el de guardia de seguridad, pero no soy para eso.

L: Con respecto a los cursos que han tomado consideran que han sido útiles, que le han permitido salir o ingreso laboral.

A: A ellas a todas las sirve, pero a las más chica no nos sirvió

Mi: Yo les digo que el programa que nosotros tenemos, el grupo de la edad de ella son 12 a 24, lo que nosotros plantear, es que ellas tenga capacitación o cursos para jóvenes, porque a la vez, nosotros tenemos, como experiencia de dueñas de casa, aprendemos más en cocina, en manipulación de alimentos, computación, porque antes no teníamos idea que era la computación, pero ahora estamos tomando eso porque nos sirve para ayudar a nuestros hijos, pero ellas necesitas más...

L: ...capacitaciones especiales

Mi: Sí,

C: Para la edad de ella, dónde estábamos nosotros habían varios cursos, habían cajera, pero lamentablemente estos cursos no se dan inicio, claro, solamente comenzó el curso de cocina internacional, pero los otros cursos están ahí como en papeles todavía, se van a hacer pero no se sabe cuando

AO: Yo llevo tres años sin trabajar. Yo llegué al programa por una psicóloga, ella me dijo, inscríbese allá, yo llegué allá, siempre para buscar una capacitación hay que trabajar, pero yo cuando ya estaba haciendo el curso, el médico me imposibilitó para trabajar, el curso igual me sirvió porque puedo trabajar en mi casa, pero hasta cierto punto, pero no puedo más allá, porque para instalarme porque no tengo boletas, por recursos y además me están tramitando la pensión, y la AFP me ha puesto obstáculos, me ha mandado por aquí, a distintas partes, a mí me ha gustado el curso en sí, y me gusta trabajar en la cocina y estoy practicando en mi casa, y a veces voy, personas amigas me buscan para hacer eventos y cosas así, pero siempre sin dar boleta.

¿?(1:23:00)

C: Lo que yo te quería acotar era que se habló antes de la capacitación de acuerdo a lo que se realiza en la comuna, yo creo que es una buena opción, por lo menos para la comuna de Llay Llay, porque capacitar a todas las mujeres en pastelería y cocina, después no va a haber, porque todas vamos estar con lo mismo.

D: Pensando en las capacitaciones que ustedes les ofrecieron, ha habido alguna que ustedes tuvieron en mente o pensando en el futuro les gustaría capacitarse, que no hayan encontrado dentro de las especialidades

Mi: Eso depende de nosotras en nuestras circunstancias, es decir, las necesidades de las próximas mujeres que ingresen

L: ¿Ustedes hacen una solicitud de los cursos que quisieran?

N: Digamos, a veces coinciden con las necesidades y deseos de ustedes, y a veces no.

AO: A veces podrían haber cursos que generalmente los consideran para hombres, pero que ahora hay personas que están haciendo esos cursos. Muchas veces la ayuda, de una que vive sola, para arreglar las llaves, para la cuestión de electricidad, de mecánica, a uno las ayudaría.

C: Ocupar el campo laboral de los hombres

N: Esa es la pregunta mí. Nosotros pedimos cursos o ellos nos traen los cursos. Yo quiero hablar para futuro. Si nosotros podemos pedir cursos y no rescatar los que vienen

Mi: Sí, te acuerdas que a nosotros nos dan 8 cursos, te acuerdas Nelly, manipulación de alimentos, etc. Las expectativas que uno tiene son muchas, porque cuando nosotros ingresamos hubo una habilitación laboral.

K: Lamentablemente nosotras en Llay Llay no porque el campo laboral es muy chica allá.

Mi: Pero la habilitación laboral es como para decirte hacia dónde vas, que es lo que yo quiero como Myriam. ¿Para adónde voy? Que es lo yo quiero, y de ahí, vas viendo que es lo que tú quieres. Como vieron lo que yo quería me tiraron a cocina.

Mi: Hay muchas carreras que se podrían estar en esto, que sería gasfitería electricidad, mecánica, que son carreras de hombres.

A: O secretariado

AO: Miryam, debo decir que estoy finalizando mi meta, porque ustedes saben todas tenemos oportunidad en la comunidad de seguir adelante y poder dar el espacio a otras chiquillas que también son mamás y que también tienen dificultades para trabajar que también se puedan capacitar. A mí me gustaría aportar en esta mesa de diálogo, sería lo siguiente, que también como dice acá, ustedes de San Felipe, ustedes mucho más campo acá, porque si bien es cierto tienen la municipalidad más grande, tienen más recursos, tienen más entradas laborales, está lleno de tiendas, entonces para me gustaría aportar que para las chiquillas, que no van a hacer mis compañera, si bien es cierto, vuelvo a repetir, estoy finalizando el programa, para poder darle la oportunidad a otra compañera, a otra mamá, a otra vecina, y nada, súper contenta porque nos da el gobierna esta posibilidad, gracias a la presidenta que pone esto, yo no estoy hablando de política ni nada, pero jamás se nos había dado esta oportunidad. Si bien es cierto, yo trabajo, me genero mis monedas, mis luquitas, yo me siento súper orgullosa como mujer, de hecho lo he planteado, he tratado de dejar bien alto el nombre de mujeres jefas del hogar. Y ahora vienen mis compañeras que son también las que dan, y creo que Karina lo va hacer muy bien, María igual y todas, porque todas tenemos ganas de luchar. Si bien es cierto, que rico gasfitería, electricidad, cosas que de repente, por pagar una goma tienes que pagar dos mil pesos, si uno puede tener un poco de conocimiento, no si viene haciendo una carrera

A: Yo comparto la idea de ustedes que podría ser así, porque por lo general casi todas tenemos problemas familiares, económicos, separadas, que somos solas, que el marido se fue a trabajar.

L: Digámosles, las coordinadoras que recogieran las inquietudes de cada una, esas son cosas para ir pensando

MA: A mi preguntaron cuando me fui a inscribir por primera, y a cada una le preguntaron que querían hacer.

Mi: Sí, pero no tenías tantos cursos, tenías el de manipulación de alimentos, y pastelería y panadería.

K: Sí, a la comuna llegaron solamente ciertos cursos. Lamentablemente como Llay Llay es una comuna más pequeña, tenemos menos oportunidades y las necesidades son muchas más.

Mi: En todos lados

(Leslie anuncia su retiro)

L: Ha sido un placer escucharlas, compartir con ustedes.

Mi: Quisiera saber yo de pura copuchenta, a quién pertenecen

L: A una consultora que está haciendo la evaluación del programa

A: ¿Ustedes van a visitar lugares?

L: No, tenemos esta forma, hablar con ustedes con las organizaciones comunales.

A: Como mujer chilena...(1:30:00)

C: Son buenos, muy buenos, lo que falta es la fiscalización, pero en sí, lo que pretenden enseñar y entregarnos es buenísimo (múltiples opiniones)

Mi: Saben una cosa que les voy a comentar. Nosotras el 27 tuvimos una mesa ¿?(1:30:43) Jefas de Hogar en Valparaíso, y nosotros planteamos todo lo que nos falta, en lo que no estamos de acuerdo y se hizo una evaluación de todos, y planteamos todas necesidades

L: Pero nosotros estamos afuera

N: Lo que a voy, lo que dije allá en la mesa, es que nosotros necesitamos más como esto. Me explico. Necesitamos más ayuda de municipios, de gobernación, de todas esas instituciones, porque dieron cinco para tantas. Nosotros tenemos más menos tres grupos de niñas que quieren trabajar. Nosotros tenemos problemas con el municipio, con gobernación. Aquí lo que tenemos que hacer es que la mujer, las jefas de hogar, tenemos que darnos el lugar, nosotros tenemos que darnos a conocer, y pedir

L: Hay una parte que ustedes tienen que tener un rol activo para pedir la fiscalización, para todo lo que se han dado cuenta.

Mi: Nosotros de hecho también, nosotros queremos que los organismos que están contratados para que los cursos funcionen bien, las capacitaciones funcionen bien y ojalá hubiera prácticas, ojalá la estabilidad, que es el objetivo del programa, se resuelva, que la mujer ingrese al mundo laboral una vez capacitadas. Queremos ver si esos cursos les sirve. Queremos algo más. ¿?1:33:12

A: Pero también de la participación activa de ustedes, no es toda la responsabilidad.

Mi: De querer salir adelante, de venir, de cumplir, de ser responsable, de aprovechar (voces simultáneas)

C: No estoy de acuerdo con esa gente que ganan proyectos, que son Puente, que venden las cosas, uno se siente tan mal, porque uno realmente quiere trabajar, producir, pagarle los estudios a tus hijos, poder arreglar un poco tu hogar, poder tratar de comer un poco mejor, darte a veces un gustito. Imagínate esa gente de puente. Me duele de que no valoren las posibilidades

(múltiples voces) 1:34:30

M: Yo llevé una carpeta con casi todas estas peticiones y las deje allá y a raíz de eso, que yo participo en otros grupos, han llegado varias propuesta. Entonces entre más gente hay, más nos unimos, más fuerte vamos a ser y más lejos vamos a llegar, y por sobre todo las que vienen de atrás.

D: Pensando en cuanto a las capacitaciones que ustedes recibieron, en cuanto a la calidad de lo que recibieron como información ¿Sientes que es suficiente?

MA: No, no es suficiente

D: ¿Se necesitan cursos de especialización, o más avanzado?

N: Sí, más avanzado, porque a veces nos dan lo básico, nosotros no tenemos lo básico.

C: el curso que tuvimos no fue así. El curso que tuvimos fue buenísimo, lo que faltaron fueron los elementos. El curso en sí, la profesora era buena profesora. Se hacían platos muy bueno que uno fácilmente puede trabajar en eso, yo conozco el mundo restaurantes, para mi me enriqueció.

D: pensando en la cuestión más práctica, los cursos tenían práctica, incluían capacitación y una práctica final, que en el fondo ustedes trabajan y se insertaban, pero hubo una serie de problemas que las beneficiarias no pudieron asistir, tenían problemas ¿Cómo piensan se podría solucionar eso?

Mi: Sabe que, eso deberá depender de cada persona, porque si estoy trabajando, a mi la práctica ¿?(1:37:10) pero si soy una lola como Alejandra y necesito trabajar, para capacitarme poder entrar en ese campo ¿?

A: Depende las necesidades nosotras, en distintos casos, porque yo, por ejemplo, tuve que dejar todo para estudiar, pero crecí como persona, y es un orgullo tan grande, oye, arreglemos computador, oye, tengo correo; en mi casa hay computador, y mi hija me decía, mamá, a ti hay que enseñarte con porotos. Porque eso era lo importante.

Mi: Eso era lo importante cuando se inició el curso, aprender más, porque aprender más, nos va ayudar a ser otra persona más adelante, cuando a nosotros nos explicaron cuando empezamos a hacer el curso, la idea es eso, que las personas, yo puede decir en el cartón que me entregaron, en un restaurante que sea yo puedo decir, yo hice ese curso, eso yo lo se, yo no voy a titubear, , a nosotros nos enseñaron el vocabulario técnico de cocina, o sea, si yo voy al Hayt a trabajar me van a decir, habla esto, y yo se que quiere decir esto

D: ¿Y el resto se siente con ese nivel de capacidad para llegar...?

N: sí, las ganas, es decir, yo puedo.

A: Por lo general, nosotros como el resto de compañeros somos bien luchadoras, se notan que es una o dos que van dando la vueltita, pero se sabe, se nota, el interés, el horario, nosotros tenemos muchas ganas de surgir.

C: Yo estuve fuera de mi casa, yo quiero aprender

A: Disculpe que la interrumpe, hubieron compañeros que se ganaron proyectos y los dejaron así como nada, de que estamos hablando.

Mi: Yo les quería decir que cuando empecé este programa, desde muy pequeña uso lentes de contacto para pasar piola, me crié con mucha inseguridad, quizás con miedos internos que no podía, era como algo me faltaba, si bien, este curso no me arreglado los ojos ni nada, pero es algo interno, el hecho de encontrarme ahora con otra señora, nos llevamos cien por ciento, cuando estoy caída ella me levanta, cuando ella está caída yo la levante, pero las dos teníamos algo en común, nosotros teníamos mucho pánico a hacer algo, yo ya estaba en este cuento, pero daba un paso y nada el otro. Porque, la primera vez que salí como vendedor ambulante me gritaron hasta el ombligo

C: Dar ese primer paso cuesta

Mi: Estuve enferme de las piernas y aprendí a valorar mis piernas, porque salí piti, hay dije, no, tengo que hacer algo, y dar un paso, pasa por perder el miedo, el miedo interno, esto me ha ayudado mucho, en conocer gente tan buena, como la Nelly

C: Conocer a distinta gente, con distintos problemas, saber el programa te dio la oportunidad, no todas las mujeres tenemos la oportunidad

D: Pensando en los efectos que no vienen vinculados con la capacitación ¿Cuáles son los aportes que les ha entregado?

Mi: Seguridad.

C: Yo creo que el programa te sube el autoestima, porque te valora como mujer, porque uno como mujer esta muchas veces, como la dueña de casa, ahora te preguntas, eres la dueña de casa, no, soy jefa de hogar, aprendes a valorar que no eres la simple dueña de casa, que está encargada de ver a tus hijos.

Mi: Yo veía que en este país siempre se ayudaba a la gente pobre, lo que dije antes, aquí todos somos pobres, pero yo trabajo, el hecho de tener trabajo, casa, refrigerador, no tenía derecho a nada. Yo no tengo derecho a un subsidio, porque en la ficha Cas tengo tantos puntos, o sea, para recibir ayuda del gobierno, tenía que vivir en una media agua sin agua potable. Eso lo encontraba muy injusto, porque yo decía, me saco la cresta trabajando, y si yo me compro un bono es por lo que me gane, porque yo trabajo, he dejado la casa, hijos y no recibo nada; en cambio los pobres, yo he visto personas que recibe estos programas que no sabía que existían. Lo que pasaba siempre tenía el concepto de la desigualdad de las personas trabajadoras, la clase media que trabajamos, los pobres y ricos, porque los pobres son los que piden y todo se lo dan. Yo tenía esa cuestión muy de no acudir a municipalidades porque me iba a decir que no, entonces salí adelante, yo crié a mis hijas, con mi trabajo, pero todo con sacrificio, con mi trabajo, porque cuando lo intenté me cerraron la puerta. Y ahora cuando se dio este programa, yo lo conversé con la asistente que la señora Macarena, y me dijo, por esto la presidenta dio esto, porque aquí, se ve todos los años se ve a le misma gente en las municipalidades que se les da y da, y se les a mucho, y de ahí dejan al lado, nosotros necesitamos una ayudita.

K: Este programa nos ha dado algo esencial, nos dio el conocimiento, ya no nos dieron el pescado sino la caña para pescar el pescado. Eso es lo importante, porque ahora sabemos que podemos hacer pan, empanadas, mis mote con huesilla, y pongo mi puesto y mi letrero, porque me capacitaron con esto, para yo entender y pensar cosas

N: Yo les quiero contar cómo llegué a Jefes de hogar, yo en el 2005, como te dije que pertenecía las mesas, en esas mesas nosotros planteamos lo mismo que ella estaba hablando, de que siempre la clase media no tenía oportunidades para nada, al pobre se le daba, el rico tenía, nosotros dónde estábamos. Yo salí sola adelante con tres hijos, yo trabajaba de madrugaba a noche, para poder tener algo, y sabes que, ese sacrificio lo trabajamos nosotros, nadie nos decía, tienes esto, o un subsidio para tu casa, eso nosotros no lo teníamos, eso hablaba, porque nunca la clase media tiene un entre en nuestro hogar o en nuestra familia, un día, que fue el año pasado, en diciembre del 2007, a mi me llama María Esther, que es del Sernam, sabe que señora Nelly surgió un programa, el programa jefe de hogar. Cuando llegó

el programa, nos presentó al municipio, y Silvana es de los Andes, que ella iba a presentar, y dije, este va a ser, porque ya me había explicado el programa. La persona del Sernam de Valparaíso me dijo, como tu tienes más contacto con mujeres ayúdame a Silvana, yo llegué y fui a la oficina, y como yo conozco a todos los grupos comunitarios, y a ella le pasaron la oficina con la Sandra y dije, hay personal nuevo, no, ellas son las coordinadoras del programa jefas de hogar, las presenté, y la señora Alicia, ella es la señora Nelly. Le llevé una lista de cincuenta mujeres, y la Silvana me dijo que bueno, y ellas son de poco recursos, porque yo estaba trabajando con ellas, entonces me va derivando gente para acá, y tenía las 180 y me dijo la señora Alicia, ¿y usted? Pero es que yo, sí, usted, porque es la más interesada, tiene que estar. Sabes que, y ya empecé, derivaba gente hasta cumplimos. Éramos 180 y ahora somos 300

C: ¿Y cuántos ya han tenido capacitación?

N: La mayoría,

D: Y ahora un poco para finalizar, me gustaría que le pusieran una nota a la capacitación que ustedes recibieron, de uno a siete y que justificaran la nota y si tienen alguna recomendación como alumnas del curso

AO: De todas maneras un 7 porque me ha servido cualquier cantidad, de hecho yo me inicié desde chica con conocimiento de cocina y me encanta, así puedo comprarme lo que quiero, que les puedo aportar a mis otras compañeras, que se decidan, que no titubeen, que no tengan tiempo, que pueden

Ma: Lo mismo que ellas, que todo se puede, estoy súper agradecida.

C: también yo le coloco un 5,5, no porque es malo, sino por el tema de perder horas, yo hubiese aprendido a hacer más cosas, pese a que yo se algo de cocina, aprendí otros conocimientos, y eso engrandece lo que yo sé, y bueno y bueno, y si hay personas que les gusta aprender cosas, y todo lo que cuesta hacer un curso, sea el que sea, porque en la vida el que no se sacrifica no es nada. Hay que hacerlo, hay que sacrificarse. Si hay que caminar, que levantarse más temprano, pasar más frío.

D: ¿Y algo que mejorarías pensando en el problema de organización con la OTEC que loes tocó a ustedes?

C: Claro, las falencias que hubieron dentro del curso es más que nada por falta de fiscalización, porque si bien habían personas que vinieran una vez en la semana, sería distintas las cosas, pero que el curso es bueno, es bueno.

K: Yo al curso le pongo un 7 porque ceo que tuvimos los conocimientos necesarios para salir adelante, súper agradecida del organismo y del jefe de hogar de Llay Llay, pero eso sí, me gustaría que llegaran más capacitaciones, porque se necesitan y no solo de cocina, sino saber algo de electricidad, de gasfitería, porque Llay Llay es una

comuna de muchas mujeres y lamentablemente se acaba la temporada y quedamos todas en la calle. Para que eso no ocurra en las generaciones que van a venir en el futuro.

N: Para mi el programa un 7, pero en gestión de los talleres que hicimos un 5. Lo que nosotros queremos es mayor control y fiscalización, y más capacitación

D: ¿En otros ámbitos?

N: Sí. Porque nosotros tomamos cursos de manipulación de alimentos o cocina nosotros debemos aprender otras cosas más, cómo vamos estar todo el tiempo en la cocina. Yo les cuento que soy monitora social de reflexiología, me gustaría que vinieran eso cursos, porque ya cocina, otras cosas más para nosotros. Yo me gané el curso, el proyecto Fosis que lo hago los días sábados, que lo estoy estudiando los días sábados, me lo gané, porque me gustaría que todas las mujeres jefas de hogar tuvieran la oportunidad, y que no te estás conformando con tener los talleres de manipulación de alimentos y cocina, uno pide más. Yo tres años estuve e el curso de reflexiología, pero voy al adulto mayor, a los talleres femeninos, a los consultorios.

Mi: Eres muy solidaria

N: Eso quiero para mi y para las demás. Allá en Llay Llay está Martita, ella es podóloga, o sea, está estudiando podología, que también se ganó el curso como me lo gané yo en el fosis. ¿Porqué nosotros no podemos aprender eso?

A: los conocimientos los puede transmitir a nosotros.

N: Yo a las niñas les enseño la reflexiología, eso es bonito, me gustaría que las mjeres aprendieran más cosas. No se peguen en la cocina, no.

C: Igual el tema cocina te satura un poco

Mi: Están pidiendo eso, ah, no cocina...¿?(1:58:45)

K: Desde el año pasado tengo la cocina nacional internacional, pastelería, manipulación de alimentos, yo necesitaba el cartón de manipulación de alimentos para terminar de trabajar.

Mi: Pero eso ya lo sabemos, la comida china, de Tailandia, ya lo sabemos, pero nosotras necesitamos otras cosa. Sabe que, desde el 2005, yo tengo clientes. Sabes en que trabajo yo, en hacer yo ¿?(1:59:40) yo cobro tres mil pesos, yo me hago los clientes del día, pero a la vez trabajo en esto. Pero yo me hago mi tiempo. No se peguen en una sola cosa

N: Tu no vas a tener las fuerzas necesarias para atender una cocina, pero en cambio otras cosas si, porque es fácil, es más livianito para ti

A: Llegar a la cocina y ya no queda nada, aparte las cosas muy caras, y que hay que atender gente, hacer cosas, ya no quiere nada. Mi mamá siempre estuvo ligada a la cocina pero ya no quiere más.

Ma: Bueno el programa en sí, yo le pondría un 7 porque a mi me ayudó bastante. Yo no se si clarisa se acuerda me vio al comienzo, yo pesaba casi 200 kilos, estando en el programa y con la ayuda de psicólogas del consultorio estoy como estoy ahora. Yo no hablaba, más lloraba que nada, me hicieron sentir bien, me hicieron conocer otra clase de gente al extremo que ahora he ido a los viajes a representar a los andes en las mesas. Aprendí a valorarme a mi misma, a hacer otra mujer, a ser cómo era antes, pero de otra manera, y el curso de capacitación, si bien, no puedo trabajar, voy a trabajar en mi casa, y a la vez enseñarla esto a la gente, porque en mi población he formado varios grupos y estoy trabajando con ellos. Tengo tres grupos, hoy día nos dan la firma para personalidad jurídica a otro grupo, en enero nos darían para un grupo de danza adulta

(Aplausos)

Ma: me gustaría que hubiera más transparencia, más fiscalización para la Otec. Estoy en el mismo curso que ella.

D: ¿Y que nota le pondría a la capacitación?

Ma: Un cinco, solamente por no tener las cosas a tiempo, porque el curso es bueno, en sí es bueno. Para las jefas de hogar más adelante, lo he propuesto en los Andes también, de que sean las mismas jefas de hogar que están el curso que no se están capacitando en ese momento, que ellas mismas puedan cuidar los niños de las que se están capacitando, y que no busquen gente externa. Entre nosotros organizarnos. Y otra clase de capacitación, buscar más del campo laboral del hombre que uno puede hacerlo, y más aún que vienen jóvenes con deseos de trabajar, buscar por ahí.

D: Gracias. ¿Miryam?

Mi: Yo el curso de cocina les doy un 7, por mi profesor, por las redes, por el grupo humano, por todo el apoyo moral que tuvo. La otec, un 1, porque no hubo transparencia ni fiscalización, nosotros estábamos como goma guacha, si nosotros no hubiéramos estado unidas, y ser intrusas, y llegar a consenso y decir esto no puede ser, hubiéramos quedado así, a brazos cruzados. Lo más importante es informarse. Estoy orgullosa de ser chilena, de tener una presidenta chilena, independiente del color político que tengan ustedes. Estoy fascinada que la mujer esté ocupando un lugar en esta sociedad. Qué mejoraría, que las mujeres se pudieran capacitar en distintos rubros, que los horarios fueran flexibles al horario de trabajo, que hubiera flexibilidad en el cuidado de niños. Que pensarán, por ejemplo, Llay Llay, que zona es, que hacen, en que se trabaja, el tiempo peak de trabajo no,

capacitemos en el tiempo que hay más cesantía en la ciudad. Que pensemos en a zona, porque no es lo mismo capacitar aquí que capacitar en Valparaíso o Viña. Y somos de la misma quinta región. Ven las necesidades de la zona, de nuestros niños, de las jóvenes, las lolas lo ven como su futuro, y también es mi futuro, aunque tenga más años. Tengo una niña de ocho años. Eso me dio el programa, me dio energía, ganas, me transformó la vida

D: ¿María?

MA: Yo también le doy gracias a la presidenta, porque yo soy socialista y no lo niego, sufrí la represión, todo eso, y aquí estoy luchando, les deseo toda la suerte, y les doy toda mis vibras a la presidenta porque pucha que la han tratado mal, un pueblo machista. No lo pidió un partido sino la pidió el pueblo. Ese es el mayor logro. El orgullo más grande de tener una mujer, y nosotros deberíamos sentirnos orgullosas de ser mujeres, porque los hombres de izquierda y derecha nos joden, pero ellos se escudan, ustedes ven las noticias, matan a la esposa, no sabían lo que hacían, estaba borracho. Todos saben lo que hacen, y se excusan entre esto, las mujeres somos las que debemos estar más unidas, por eso le agradezco al programa jefas de hogar, porque he podido impartir mis conocimientos, he visto a las mujeres sumisas, esclavas, y yo dije no quiero ser así, y no fui así, yo fui independiente, toda mi vida he trabajado, y que es propio, porque me ha costado mi trabajo, le agradezco. Le doy gracias al programa por poder conocer las chiquillas, aunque a veces no tenemos la misma opinión, no soporto a las lloronas, no soporto al débil, cuando tengo rabia, no puedo llorar porque tengo pena, a ya pasó, listo. O si veo a una mujer llorando por un hombre, no lo soporto, cruz para ella. Porque yo viví un problema de maltrato hacia mi hermana. Cuando mi hermana vivía en Santiago el marido le pegaba, y un día yo llegué, mi hermana le dan ataque a la vesícula, y como no le había hecho almuerzo el gallo la sacó de la cama a pateadura debajo de un parrón y cuando yo entré como que se me nubló la vista, agarre un palo y le di un solo un guatacazo y casi lo maté. Por eso yo no soporto eso. El día que se atreva a hacerme así, ese día se va de mi lado. Por eso me gusta que las mujeres nos unamos, que a veces nos contemos, porque a veces no nos contamos que nos maltratan, nos guardamos. Es mejor contarle a la vecina. Hay que decirlo todo, porque sino no puedo ayudarlo a ella. Me he dado cuenta que la gente es muy tímida y se guardan, y todos dicen sí, sí, estuvo bueno. Y no dicen, esto no me gusto. Yo decía cuando algo no me gustaba. Siempre fui así, pero bueno el curso, aprendí

D: ¿Qué nota le pondría?

MA: No fue malo el curso, un 7, porque aprendí lo que no sabía, a manejar digamos la practica, los conocimientos básicos que uno no lo aprende afuera, lo técnico. Fue bueno el curso, a pesar de las diferencias que teníamos. Pero a nosotros nos fiscalizaron.

D: ¿Y quién fiscalizaba?

MA: Los del Sernam. Casi todas las semanas. Nos preguntaban a cada uno si nosotros teníamos algún problema. Pero no teníamos problemas porque las cosas estaban, las profesoras muy puntual, todos los días. Empezaban al tiro. No tengo nada que decir. A mi me gusta y como dicen las otras que enseñen otras cosas, como cambiar una rueda de auto para no depender de los otros. Si somos jefas de hogar. Eso me gustaría a mi, y que las mujeres fueran más comunicativas, que cuenten sus problemas.

A: El solo hecho de estar en el grupo y expresar lo que uno siente, es una terapia. He tratado de arreglarle el mundo a otras personas, pero nunca he visto que la caridad empieza por casa, y me di cuenta que podía expresarme tal como soy, y eso me ha ayudado mucho

MA: A veces se ahogan en un vaso de agua, pero no es tanto.

C: Para mi lo otro que rescato de esta experiencia es conocer gente diferente, porque una está metida en un metro cuadrado, en la casa y el trabajo. Siempre he

conocido gente diferente, compartimos cosas diferentes, y eso lo hace ser una persona mejor. Haber conocido el programa me abrió muchas puertas, haber conocido a 20 compañeras del curso de panadería, después unas quince más, del curso de manipulación, eso te engrandece, porque ves que tus problemas son pequeños comparados a los de otras.

A: Si bien estos programas... (2:18:28) y todas esas cosas que me imagino que debo haber estado más chica. Cuando la presidente estaba haciendo la campaña, yo tuve la oportunidad de dar un beso, nunca pensé que iba a tener tantas posibilidades en toda la cosas de aprendiz, me siento tan orgullosa como ustedes. Viva la presidenta

Todas: Viva

(aplausos)

Múltiples voces.

D: ¿Alguien quiere agregar algo antes de finalizar?

C: Me gustaría conocer la presidenta.

Mi: Viene el 3 de Enero, en el nuevo consultorio que se está haciendo aquí.

FIN

Focus Calera de Tango

Moderadora: Patricia (P)

Jessica: J

Fabiola: F

Ángela: A

María José: M

María: M

Carla: C

1. J: Mi nombre es Jessica Becerra, vengo de la comuna de El Monte y el curso de capacitación que me dieron allá fue de peluquería.
2. F: Mi nombre es Fabiola Gutmann, soy de Padre Hurtado y el curso que me dieron es de tratamiento de lana natural y telar.
3. A: Mi nombre es Ángela Cavieres y nosotras hicimos un curso de hidroponía.
4. MJ: Mi nombre es María José Finacabi y nosotros hicimos un curso de secretariado.
5. P: Lo primero que me gustaría que me contaran es como llegaron al programa, como se enteraron de que existía...
6. J: Yo llegué por medio de una amiga, ella me llevó.
7. F: Yo por medio de la municipalidad cuando fui a hacer un trámite y ahí vi el aviso.
8. A: Yo fui al consultorio y ahí estaban inscribiendo, en el segundo piso había harta publicidad y justo estaban inscribiendo y ahí me inscribí.
9. MJ: Yo me enteré el último día en un cumpleaños el día sábado y vine el día lunes, fui la 130. Me dijeron "ah es que..." yo le dije "pero inscribame igual como sabe" ya me inscribieron y me llamaron de Santiago que había sido seleccionada y yo dije "la suerte está conmigo"
10. P: Cuando se enteraron ¿Qué estaban haciendo? ¿como estaban?
11. J: Yo no estaba haciendo nada, trabajaba independiente pero así como por temporada. Y me interesó y me gustó.
12. F: Yo estaba en la casa, porque como tengo un hijo chico y va al colegio medio día no tengo tiempo como para salir a trabajar afuera porque no tengo quien lo vea. Entonces capacitarme para hacer cosas en la casa y después salir a vender es pero excelente para mi.
13. A: Yo lo mismo que las anteriores no estaba haciendo nada, o sea buscando trabajo o haciendo pololos de temporera cosas de la zona por poco tiempo, 5 días,

tres días. En eso estuve esos meses hasta que encontré el curso y dejé de buscar porque hay que dedicarle harto tiempo. Así que dejé de buscar y vagué mientras hice el curso.

14. P: Ustedes dos tienen hijos pequeños.

15. J: Yo igual tengo hijos pequeños.

16. MJ: Yo mi vida la dediqué a mis hijos y a mis padres. Somos hartos hermanos pero yo me responsabilicé de mis papás. De hecho mis hijos ya están grandes, ahora Eduardo sale de cuarto medio y la mayor ingresó a quinto en la universidad. Pero yo siempre sentí que faltaba algo en mi vida, que yo ya había cumplido en muchos aspectos pero que faltaba algo conmigo y yo le decía a mi esposo y a mis hijos. Una cosa no estaba llenando, yo quería también trabajar para aportar a mi marido, como no podía dejar a mis papás que son enfermos del corazón e insulino dependientes. Yo trabajaba con mi hermana en su casa pero así a ratitos en un compromiso entre ella y yo para que ella me apoyara económicamente a mi, me entiende porque para ayudar a mi esposo. Y cuando vine acá yo dije "ahora es mi hora" "ahora es mi tiempo" y lo único que quiero es encontrar un trabajo para... porque todas las cosas se han ido dando, como que mi mamá no está tan dependiente de mi porque hay otros hijos que se han ido preocupando y ahora yo puedo salir a la vida laboral y todo se ha ido dando a favor mío. Me falta el trabajo nomás.

17. P: Y las demás son solas o emparejadas.

18. F: Emparejada yo.

19. J: Yo también.

20. A: Yo también tengo pareja que es el papá de mi hija de 4 años y tengo dos hijos mayores uno de 18 y 16. Ellos se quedaron allá en Iquique con el papá por un asunto de colegio, porque allá los colegios son gratis, son buenos, dan carreras buenas. Mi hijo está en tercero medio con especialidad de enfermería y si le va bien con promedio sobre 6 queda contratado en el hospital o en el consultorio por dos años así que se tuvo que quedar allá no es que quisiera. Y el menor de mono se quedó allá porque no quería estar solo sin su hermano y yo me vine atrás de mi pareja por un asunto de herencia que sus papás murieron, así que por eso llegamos para acá para Santiago.

21. (interrupción)

22. P: Nosotras ya nos presentamos así que ahora se van a tener que presentar ustedes.

23. M: Mi nombre es María Gamboa y soy del programa jefas de hogar de Talagante.

24. C: Mi nombre es Carla Pereira y yo soy la coordinadora del programa. Disculpen el atraso pero la otra señora no pudo venir, la estuvimos esperando y no pudo venir y anduvimos dando hartas vueltas en la municipalidad.
25. P: ¿en Talagante que curso hizo?
26. M: Gastronomía.
27. P: estábamos hablando sobre en qué estaban cuando iniciaron el programa y como se enteraron.
28. M: Yo no estaba trabajando en ese momento, fui al municipio en busca de un proyecto Fosis y ahí me enteré de que existía este programa. De hecho fui una de las primeras que me inscribí, bueno, por ser una de las primeras he recibido hartos privilegios. Me gustó mucho, he recibido ayuda del oftalmólogo, dentista y cosas que económicamente no estaban a mi alcance y bueno hartas cosas que... a una la han favorecido como persona o como mujer. El programa yo se lo recomendaría a cualquier persona o cualquier mujer.
29. P: ¿Y tienes hijos?
30. M: Sí, tengo una lola de 17 años y un niño de 6 años. Inclusive eso de que hay una persona que se encarga de cuidar sus niños cuando las mamás no tenían quien se los cuide. Eso no era mi caso pero era súper bueno, porque habían muchas mamás que llevaban a sus hijos todos los días al curso y había una persona que se los cuidaba y les tenía una colación.
31. P: Tú ya nos contabas que sentías que te faltaba algo, que ya habías cumplido con las demás y a ti te faltaba una oportunidad. Sobre todo porque implica destinarle tanto tiempo y comprometerse a hacerlo...
32. J: Si eso es lo principal que hay que tener harta disponibilidad de tiempo, yo tenía un negocio en la casa de mi mamá y en la mañana dejaba a mi hija en el negocio porque era mi sustento económico, pero yo quería hacer el curso. Entonces había que andar corriendo después tenía que ir a buscar a mi hijo al colegio y después a la casa, entonces hay que tener harta disponibilidad de tiempo para hacer el curso. Si uno tiene ganas se hace el tiempo.
33. F: Yo creo que capacitarnos nosotras, porque sabemos hacer algo que no sabíamos hacer antes.
34. MJ: sentirse útil, que uno puede. Habilidades que uno tiene guardadas, porque las mujeres como que estábamos así en la casa postergadas y como que se abrió un espacio y había que tomarlo. Así como desarrollo personal.
35. F: Yo creo que le hemos dedicado tiempo a los hijos, a los papás y a los esposos pero nunca a nosotras. Y este es el momento de dedicarnos a nosotras.
36. C: Yo creo que si bien el programa se llama mejorando la empleabilidad y las condiciones laborales, es para apoyar a la familia en el sustento económico, yo

- visualizo a las 180 mujeres y al igual que ustedes al ser jefas de hogar no somos personas a las que se nos ha dado too sino que en cierta manera el programa tiene un espacio de tres ítems de formación, de salud... yo creo que cuando ellas están logrando sanar sus cositas y salir adelante y visualizarse ellas con su autoestima para poder captar el objetivo del programa. Yo como coordinadora hago una crítica al programa que quizás el tiempo al egresar debiera haber un espacio un poco más largo porque ellas recién están tomando sentido y saliendo adelante ellas como persona en su autoestima. No solamente de "he conseguido grandes amigas" o "vi que soy capaz de hacer algo" sino que también puedan visualizar formas de seguir aportando y mejorando los ingresos de mi grupo. Eso es lo que yo visualizo, porque la otra vez en una reunión con la alcaldesa ella les preguntaba "como les ha ido" y ellas decían que les había servido un montón pero como persona, para el autoestima, que habían hecho amistades, que han podido salir de las casas, y que uno puede hacerse el tiempo...también les sirve para ver que pueden hacerse el tiempo, porque muchas veces dicen que no tienen tiempo porque tengo que ir a aquí o para allá, que el marido, que las cosas. Y si una quiere puede hacerse el tiempo.
37. MJ: Yo de verdad tengo un sueño truncado en mi vida de que yo quiero estudiar otra cosa. Yo soy muy agradecida de lo que nos están dando, si yo tuviera la oportunidad de seguir escalando en la vida yo de verdad lo haría.
38. P: ¿Cuáles eran sus expectativas para cuando salieran del programa?
39. J: Yo tenía un negocio en la casa, yo tenía la expectativa de poder surgir con ese negocio y trabajarlo mucho mejor. Pero no fue así. Nosotras hicimos incluso unos cursos y nos hicieron hacer unos proyectos y los presentamos a varias autoridades de la comuna y no se nos tomó en cuenta. Yo creo que fue como una pérdida de tiempo. Para mi al menos fue una pérdida de tiempo, porque yo me esmeré en hacer una maqueta para representar el proyecto que estábamos haciendo y yo creo que no se tomó en cuenta. Perdimos clases también, por ir a presentar ese proyecto y fue una pérdida de tiempo prácticamente.
40. J: Yo pienso que hay hartas que están en las mismas condiciones que la señora, nosotras nos capacitamos en peluquería. A todas nos dieron tres opciones, gastronomía, peluquería o moda, cualquiera de las tres me encanta. Sé hacer las tres cosas, peluquería se bien y la anterior estoy ahí nomás. Sabía cortar el pelo porque había hecho un curso en Iquique que costó 15.00 pesos que duraba 6 meses, y costó 15000 pesos los seis meses. Pero como muchas cuando salí no me atrevía a cortar el pelo porque estaba con la autoestima muy baja, económicos, sentimentales, laborales, de todo tipo. Estaba muy mal psicológicamente, no me atrevía a cortar porque no me gradué y tenía tanto miedo de hacer cualquier cosa errónea o equivocada y yo decía por no tener el papel o el título, me pueden

demandar o algo. Incluso quisiera a mis hijos, yo los mandaba a la peluquería porque yo sabía que había hecho el curso y sabía de lo que era capaz porque tenía buenas notas, tinturé y todo, pero en mi mente psicológicamente estaba muy inestable. Así que cuando al llegar acá dije “lo que se dé, lo voy a practicar a full y voy a buscar trabajo” aunque así toda temblando porque como decía la coordinadora uno entra al curso o a los talleres o lo que sea, primero con una expectativa para el futuro. El objetivo es trabajar en lo que sea para juntar la plata para eso, para poner una peluquería. Pero cuando uno entra al curso piensa que mas o menos le van a dar la peluquería, cuando uno entra a estudiar peluquería o cosmetología, lo que sea. Cuando vinieron unas señoritas de SERNAM ellas nos explicaron que este curso no es para regalar plata, “ah ya hago un cursillo” y le regalan una instalación de lo que sea... la mayoría de las del curso pensaban que terminando el curso les iban a dar o plata o un crédito para instalarse con algo y la verdad es que en eso se desilusionaron mucho. De mis compañeras, yo soy la 20 y de las 19 restantes hay como 5 que están cortando en sus casas o haciendo algo relacionado con peluquería y fue por eso porque se desilusionaron del curso. Cuando ya me dijeron que iba a estudiar peluquería, nos dijeron que nos iban a regalar una cosita. Yo decía “ojalá que sean unas tijeras” yo pensaba que quizás un set de una tijera y una peineta, pero cuando supimos que eran 150.000 pesos en cosas (se quiebra y solloza) para mí fue genial, yo nunca en mi vida pensé que iba a tener esas cosas a menos que fuera trabajando en cualquier cosa para tener eso. Yo pienso que malas expectativas de algo que nunca le han hablado, a una nunca le dijeron esas cosas entonces dar esa pequeña gran ayuda yo pienso que es genial, yo por lo menos estoy feliz. Después de eso, a muchas se nos subió el autoestima, aún siquiera sin tener título sin terminar el curso, yo dije “con estas cosas yo aunque en un mes más vea el título yo igual voy a trabajar en peluquería”. Yo cuando salí de peluquería, estuve 10 días en la casa con hartos problemas con mi pareja y dije “yo ya salí de peluquería, ahora voy a ir a buscar trabajo. Ahora voy a ver si en realidad me la puedo” “ahora sí voy a ser capaz, ahora con estos materiales voy a cortar en cualquier lado o si alguien viene le voy a cortar” entonces me levanté un día en la mañana y dije “voy a salir a buscar trabajo” y entonces con esta misma ropa, con el título y con el bolso fui a ofrecerme como ayudante de peluquería, y gracias a dios como dice la señora me dieron trabajo en una bien prestigiosa peluquería del centro. Estoy feliz por eso, me retiré sipo porque todas queremos algo propio, ahora estoy yendo a reemplazar a mis compañeras que tienen sus días libres y en eso estoy en este momento, y estando en la casa que han llegado unos poquitos clientes. Yo pienso que el curso es genial, que no hay palabras para decir de este curso porque es una ayuda en todo sentido, porque nos dieron un curso de computación, que eran

7 cupos por curso y yo tuve uno de esos cupos, que eran para armado y desarmado de computadores y ingresar a páginas web, no tengo tanto en la cabeza de eso. Por eso del curso en general de las temáticas que hicieron y el curso de capacitación y el de computación, entre todo es un balance excelente. Yo creo que por eso me mandaron para acá porque yo estoy muy agradecida del curso. Yo sé que hay hartas descontentas en el curso porque ellas se formaron otras expectativas que no son al caso, porque nadie les dijo que les iban a dar dinero y esperaron más de lo que les dieron y la verdad es que yo esperé muy poco y me dieron demasiado (se quiebra y solloza otra vez).

41. C: Aparte que eres súper buena moza tienes el perfil para peluquería, la verdad es que yo no debería estar acá. (risas en la mesa) A mí me mandaron un correito de que tenían que venir dos personas, la verdad es que no las elegí. Una fue la María y otra fue la Daniela Olmos que no podía venir porque tenía su hija que se graduaba. Yo las escucho y si se hubieran escuchado cuando llegaron, tienen un vocabulario... ahora hablan de trabajo independiente, de las temáticas, las felicito, yo creo que es un gran avance. Así que el ser humano tiene una condición de fijarse siempre en lo negativo, pero si ponemos las cosas en una balanza... Nosotras ya llevamos 17 cursos realizados, pero la diferencia es que algunos son de pocas horas de 40 horas y otros que son de 100 horas que son más largos como el que hizo la María. Yo tengo 17 cursos por la gestión que se ha hecho y el buen trabajo con la OMIL, porque si yo me quedo esperando los cursos yo sólo hubiera tenido el de gastronomía internacional que es de SERNAM y el de computación. Pero también depende del compromiso de las señoras porque cuando andan encima de uno y te encuentran en cualquier lado “¡Carlita!” hasta en el supermercado jajaja.

42. MJ: Y da gusto tener coordinadoras como usted y también la señora Marcela, porque hay una señora arriba de ella...

43. C: ella es la encargada laboral

44. MJ: pero parece que ella es la que la lleva, porque aparte ella es psicóloga y hemos tenido sesiones con ella pero súper bien porque es demasiado comprometida, a full. Y yo creo que también la señora tiene razón en que no hay que hacerse muchas expectativas porque en mi curso también habían personas que andaban hablando... y yo les dije un día “aunque nos den el curso que para nosotras es gratis para el gobierno tiene un costo y eso hay que valorarlo, y que nos den el curso ya es un regalo porque cuanto nos costaría a nosotras que dieran un curso así, por muy poquitito”... como de 4 meses de las 6 a las 10 de la noche, entonces yo les decía “a donde vamos a ir gratis a ir a estudiar así por cuenta nuestra”.

45. A: más encima te pagan por ir a estudiar la locomoción, o sea nadie te lo va a dar. Yo cuando entré al curso de hidroponía a mí las plantas se me morían. Mi

marido es el que poda todo, las plantas, todo. Al final de cuentas uno dice “no po, si uno igual puede” y al final dije “ya voy a ir por ir” y ahora tengo en mi casa mi siembra y todo y ahora estoy esperando que salgan los tomates y los zapallos.

46. F: Es que yo creo que esto es una herramienta pero el resto lo hacemos nosotras y uno tiene que salir a buscar el trabajo. Nosotras acá nos agrupamos y hoy día fui a buscar la personalidad jurídica de nuestra agrupación, pero eso lo hicimos nosotras como grupo, no nos hicieron los trámites y con esto nosotras podemos salir a trabajar.

47. C: Y ahora ponte tú las del telar hacen cosas maravillosas y ayer tuve que ir. Y ayer estaban con problemas y yo tuve que ir porque una me llama carlita hay un problema por favor venga. Que estaban reclamando que les había dado la OTEC un pan duro y yo vi el pan y no estaba duro. Y yo les dije chiquillas si ustedes vienen a estudiar no a comer y dijeron “sí pero necesitamos un trato digno”(con tono de reclamo) entonces les dije sí está bien lo voy a conversar, pero la que no está conforme con el pan se lo trae de la casa. Y ahí no, “ahh se dan cuenta que hay que ser humildes les digo yo”. Porque lo importante es que les están entregando una herramienta para que ellas aprendan.

48. A: Es que a veces la gente es inconformista. Pide más de lo que les dan.

49. F: No valoran, porque yo me metí a buscar en internet cuanto vale el curso de telar y es carísimo.

50. C: Si es caro, yo que más daría por estar ahí, me encantaría. Yo vi dos cursos de telar no por la OMIL ni por SERNAM, sino que yo mandé directamente a una OTIC y a la vez la persona que me dio los contactos está haciendo los cursos. No sabes lo que me costó tener dos cursos de telar y cuando empezaron eran las tres de la tarde y tenía seis jefas de hogar. Cuesta cuando uno abre los cursos, por eso también va mucho en el compromiso de las personas, porque uno tiene las cosas para dárselas y no... tienen que darles espacios a otras personas porque no les podías alegar que no eran jefas de hogar.

51. A: lo otro que pasó en el curso que yo estoy, hace poco en la reunión que tuvimos con la señora del SERNAM, dijeron varias que se habían demorado mucho los cursos de capacitación y que en este momento ellas iban a empezar a trabajar porque empezaba la temporada de trabajo y quisiera iban a tomar la capacitación. Y la señora acotó que no es que el curso haya llegado tarde, el tema es que las personas cuando llegaron al curso dijeron cuales eran sus expectativas y era no trabajar más de temporeras, la mayoría de las que estábamos en el curso queríamos no trabajar más de temporeras y ahora resulta que van a llegara algunos cursos de capacitación y simplemente no los van a tomar porque van a trabajar de temporeras

y se supone que si ellas han estado casi el año esperando esto, ahora que van a llegar al objetivo que estaban esperando para no trabajar de temporera...

52. MJ: es que lo que pasa es que es justo ese día porque ellas igual deben necesitar dinero, tal vez si hubiera sido antes ellas los hubieran tomado pero la verdad es que ellas necesitan trabajar y van a hacer igual lo que hacían antes.

53. A: Yo creo porque sé la experiencia de varias de mis compañeras, que se iban y se venían caminando para ese dinero llevarlo a su casa para ayudar para comprar alguna cosa. Yo sé que hay necesidad, en mi caso es pequeña la diferencia, pero la verdad es que si uno se compromete lo hace con el objetivo de que va a terminar y va a trabajar en lo que estudió. Porque o sino para que, muchas de mis compañeras, hay varias pero una que conozco muy bien ya está trabajando de temporera y ella corta bien y sabe hacer lo que nos enseñaron, y ella debería haber tenido ese objetivo de trabajar en peluquería o mejor le hubiera dado una opción a otra como yo por ejemplo que sí hubiera trabajado en cualquier cosa que estudió.

54. MJ: Ahí está también porque a lo mejor hizo falta evaluar bien que es lo que quieren, porque a lo mejor es más tiempo porque van una cosa por tomarla.

55. C: Por salir de la casa.

56. A: Yo también lo hice por salir de la casa: yo hablo también de lo personal, porque todas tenemos problemas emocionales o psicológicos que no han sido tratados, porque cuando hicimos el taller de violencia intrafamiliar ni sabía que estaba viviendo violencia intrafamiliar. Solamente me sentía más deprimida o con menos ganas pero la verdad es que nunca pensé que los que estaba pasando en mi familia era violencia intrafamiliar entonces yo creo que muchas estábamos buscando salir de la casa donde sea, pero salir. Y ahí uno va viendo que está sufriendo violencia y de capacitarse en algo que uno tanto esperó, y uno va estudiando todos los días o semanal y ahí se van dando, pero el punto principal cuando uno se inscribe en algo es salir, donde sea, pero ahí uno se va dando cuenta “oh, esto me sirve”.

57. A: Por eso a lo mejor es bueno tomar esa habilitación laboral antes de tomar un curso, Jobita nos hizo eso antes de tomar cualquier curso. Entonces eso ayudó mucho a tomar las decisiones respecto de quien quería ser dependiente y quien quería ser independiente, entonces ahí ellos tuvieron la opción de “ellas quieren tomar un curso de oficios o ellas quieren tomar un curso para ser dependiente”. Entonces eso igual es bueno, porque hay mucha gente que cree que su escalón está aquí y no quieren pasar porque les da miedo, y eso ayudó mucho a una misma a fortalecerse. Por ejemplo yo siempre he sido independiente, pero había algo que no me dejaba superarme. Yo decía “es que me da miedo hacer una iniciación de actividades”, el hecho de ahora estar formadas como agrupación y eso te lleva más

adelante. Entonces esas cosas en mi caso personal me ayudan a ver cosas como los derechos de una que tiene como trabajador y ahí uno va viendo “yo quiero ser independiente” entonces esos cursos son importantes y ojalá se hicieran en todas las comunas para todos los cursos que vengan y ahí vamos a ver si quiero ser dependiente o independiente. Porque nosotras en las clases en Padre Hurtado, las que estamos en el curso lo terminamos y estamos todas en la misma línea. Algunas al último por obligación tuvieron que trabajar pero el proceso estaba prácticamente terminado. El curso fue de todo el proceso de lana, el lavado, e tejido, el teñido, entonces para nosotras fue un curso súper bueno. Eso creo que nos favoreció mucho y en general creo que el programa apoya mucho a las mujeres, y la que no se quiere superar es porque no quiere.

58. J: y porque se ciegan en no querer que te ayuden.

59. C: por eso creo que es importante antes de empezar los cursos de capacitación y de habilitación laboral, yo creo que es importante porque somos mujeres jefas de hogar y hemos vivido cosas difíciles y tenemos que sanar de acá primero para poder recién cachar y captar cual es el sentido de esto.

60. P: Les pido un favor, por favor acérquense porque sino en la grabadora no se va a grabar nada.

61. C: Yo a lo mejor me tengo que ir para que hablen bien...

62. M: todas las acusaciones ah jajajaja (risas en general)

63. MJ: Es como lo mismo en realidad pero esta es como mi experiencia, para concluir. Cuando yo me inscribí a mi me preguntón que era lo que yo quería hacer de acuerdo a los curso que podrían llegar y yo quería podología al principio, y después nos fuimos dando cuenta de que mi perfil no era ese. Porque claro yo cuidaba a mis papás desde que me casé, de siempre he estado con ello, y cuidando a los viejitos aunque si bien uno cuida a sus padres por amor, entonces yo dije “y voy a seguir en la misma onda atendiendo a viejitos” porque es verdad po. O sea, uno está bien, yo soy súper servicial pero me fui dando cuenta de que no, de que tenía que tirar para otro lado, pero eso me tenía bajones. O sea cumplir con ellos, cuidarlos, quererlos es muy bonito pero es una cosa que te agota, mi experiencia es como que yo estaba demasiado agotada. Yo ahora aún estoy con ellos pero desde que estoy acá descubrí que no era yo la única hija, que éramos varios hermanos. Me lo hizo la psicóloga, los talleres. Yo como que estaba autoconvencida de que eran mi responsabilidad nomás ellos y después hasta me di cuenta de que nopo, de que éramos 11 hijos y de que si bien yo tengo responsabilidad con ellos mis otros hermanos también y que yo también estaba cometiendo un error porque no los dejaba participar en el asunto de mis papis. Entonces ahí me di cuenta de que no, que yo no quería podología. Porque era mucho, más de lo mismo, más de

enfermedades. Yo atiendo a mi mamá en todo, que la insulina, que el oxígeno, todo lo que he aprendido de enfermería, de la enfermedad que me hablen yo la sé, entonces yo quería despegar de ahí. “En podología me van a enseñar de puras enfermedades, ahhh entonces no” entonces desistí y cambié, porque yo estoy un poco pasadita de edad pero tan desagradable no soy así para no poder ser secretaria recepcionista o algo y ya fui descubriendo que podría servir en eso, entonces me fui como descubriendo me entiende y por eso fue bueno. Por eso digo que ese curso de apresto laboral, de habilitación laboral es bueno, que no deben inscribir la gente altiro o primero hacer eso para poder ver el perfil de cada persona.

64. J: por lo menos a mi eso igual me lo hicieron, uno tenía que aprobar primero ese curso antes de hacer cualquier capacitación.

65. M: Nosotros en Talagante igual lo hicimos.

66. P: Además de ella ¿hay alguien que esté trabajando en lo que se capacitó?

67. J: nosotras estamos en proceso, porque todavía no nos han entregado las herramientas, porque ya entregamos las cotizaciones esta semana que pasó pero si estamos con todas las ganas de seguir en el asunto.

68. P: Porque ustedes hicieron una agrupación para trabajar en eso.

69. F: pero algunas ya estamos trabajando, porque hemos comprado lana...

70. M: A nosotras igual no nos han entregado la certificación, yo eso venía hablando con la carlita porque yo igual quiero trabajar en lo que estudié. Meterme a un hospital o a un casino o algo así, me entiende pero no tengo la certificación así que no puedo.

71. C: Se han demorado tanto, yo les he mandado correos y todo y no los han mandado. Porque todas las OTEC han tenido la suerte de enmarcar el certificado, de hacerles una ceremonia con cóctel, entonces yo le dije a la de computación que lo mínimo era que viniera a entregarlos y a la de gastronomía internacional le he mandado correos y ahora le voy a mandar un correo mas pesao porque sino yo voy a llamar a SENCE por la falta de profesionalismo de parte de ellos de cumplir con las expectativas y con lo que se espera de ellos en cuento a su labor.

72. A: A nosotras cuando terminamos el curso no nos entregaron nada, lo que sí nos hicieron firmar muchas hojas, que por lo que teníamos entendido cuando fueran todos los cursos de hidroponía nos iban a certificar a todas juntas. Por lo menos en el curso de hidroponía es así. Porque uno igual aprende y con lo que aprende uno puede enseñar a los demás, por eso ahora nos queríamos juntar como 4 y hacer un vivero, y empezar con el asunto de cultivar y vender lo que sea almácigo y esas cosas.

73. C: ¿Cómo se llama el curso que hicieron?

74. A: Hidroponía

75. C: Yo conozco las lechugas hidropónicas....
76. A: U a nosotras se nos murieron, se nos intoxicaron porque medimos mal y las instrucciones, pero de los errores se va aprendiendo.
77. C: me van a disculpar pero me tengo que ir, un gusto de haberlas conocido a ustedes y las que quieran pueden pasar a verme.
78. Todas: Chau
79. P: Chiquillas ¿cuáles son las principales dificultades para poder llegar a un curso?
80. J: El cuidado infantil en mi caso.
81. M: En mi curso había una sola, pero ella tuvo el cuidado infantil. Pero fue una sola porque como era en la mañana los niños estaban todos en clase, por eso estaba bien. Había solamente una guaguaita, de 1 año cuatro meses llegó, ella aprendió todos los procesos porque no faltaba a clases jajaja.
82. P: Pero había una persona que la cuidaba.
83. M: Incluso a la mamá le gustó porque ahora está tomando otros cursos, de estampado.
84. MJ: Otras dificultades que hemos tenido en el curso fue que del instituto vinieron a hacernos clase a acá a Padre Hurtado, y ahí prestaron pero los computadores no eran muy buenos. Pero eso como mínimo en realidad porque fue súper bueno el curso, súper bueno, los profesores bien, nada que decir, llegaban a la hora, el tema de los controles igual aprendimos. Un día sábado fuimos al instituto para compensar un poco el tema de los computadores.
85. P Y a las demás ¿Cómo eran los relatores? Los profesores....
86. A: Buenos, a mi al menos en el curso de computación fue así. Me avisaron y me dijeron son días, yo dije bueno, yo veré como me las arreglaré porque a la más chica la dejo en la mañana en el colegio y el otro era en la tarde, al final salieron con que era una semana y después fueron 4 días de clase. No sé que tenían que hacer y el día lunes nos dieron la certificación. No sé los demás pero el curso de computación fue así, muy poquito, pero los relatores y el curso de hidroponía fue un 7, ningún problema con los profes que tuvieron.
87. F: A nosotras el curso que nos hicieron en Padre Hurtado fue bueno, porque en el curso de contabilidad yo dije "va a llegar un contador" y llegó un profesor de administración. Entonces ese curso fue buen y el de telar, la profesora es maestra en su trabajo. Ella es profesora de artes plásticas con mención en tejido, ha hecho cursos hasta en la india ella, entonces es una profesional en su trabajo. Siempre hay personas que critican el trabajo porque no aprenden, pero va en la capacidad de cada una de aprender. Porque yo misma estuve con profesores excelentes de guitarra y no aprendí nada porque no tengo la capacidad. En cambio para el tejido yo

- tengo habilidad, entonces yo pienso que esa crítica no es válida porque no es culpa de los profesores que una no aprenda.
88. M: En todas las capacitaciones ha sido bueno, porque la profesora de administración de empresas le da la confianza a una porque una es más adulta y la profesora era una lolita, entonces nos daba la confianza como si fuéramos de la edad de ella, no hacía la diferencia de que nosotras somos más adultas entonces hacía más amena la clase. El profe de contabilidad como decía Fabiola, el primer decía era un desastre porque él explicaba y explicaba y preguntaba "chiquillas ¿Quién no entiende?" entonces era un problema porque nadie entendía nada, había un par de personas que entendían porque habían estudiado antes pero el resto no entendía nada, ellas habían estudiado contabilidad pero el resto nada. Y como a la cuarta clase él se las ingenió para que aprendiéramos y casi todas pasamos el curso.
89. F: Y aprendimos, él tenía que volver a cada rato atrás para los temas jajaja
90. M: Entonces eso igual, ese tipo de capacitación porque nos va sirviendo para que en el momento que lleguemos a formar algo vamos a tener un conocimiento ya de contabilidad, de cómo administrar una empresa, como formar un proyecto. Por eso yo decía que era importante tomar ese taller laboral porque ahí uno puede ir conjugando "esto lo puedo tomar porque me va a servir para esto". Fueron 10 clases.
91. F: Son complementarios.
92. P: ¿Y esos los dos los hicieron por SERNAM-SENCE?
93. F: Sí
94. M: Y uno ahí va viendo que lo puedo complementar y fortalece lo que uno va a tomar del oficio que uno quiere para poder complementarse. El de administración de empresas surgió porque así tu puedes saber como hacer un proyecto, como formar una empresa, la misión, la visión de cada institución independiente de cada perfil que uno tome. Y así uno puede decir "pucha yo voy a tomar un contador, porque no voy a ser especialista en contabilidad pero si voy a saber que es lo que me van a descontar, que es lo que tengo que pagar" y yo ya se todo eso, fortalece lo que a futuro uno va a tomar como el oficio que uno tiene.
95. A: Yo ponte que en el curso que nosotras tomamos yo no tenía idea de que nosotras teníamos que formar un vivero, tuvimos que hacer dos viveros. En el tiempo en que nosotros lo hicimos lo hicimos mixto que era con la Rachel y el polietileno, pero con el profe que nosotras tomamos él era ingeniero de estos que se quedaba parado, él nos ayudaba a cortar los palos a hacer los toldos. Y que te ayuden mas encima a cortar palos y serrucho y todo y que el profe se ponga también es bueno.
96. M: Yo creo que ellos son profesores de corazón, porque no por ser profesor te van a estar mirando si lo hacías bien o lo hacías mal. Un profe de corazón está ahí

porque tiene que entregarte las herramientas que él tiene para poder enseñar, porque como van a cortar palos si no saben como hacer.

97. A: o como íbamos a hacer el vivero si yo no tenía idea de cómo se hacía, porque tiene que ser con pendiente... O sea algunas sí tienen, tenían su vivero y sus lechugas e iban a tomar el curso más intensivo, pero habíamos otras que no sabíamos nada.

98. P: ¿Y los profes de ustedes?

99. MJ: Si bien, súper comprometidos, responsables, respetuosos, buenos profesores.

100. P: ¿chiquillas y a quienes les dieron materiales? A ustedes les dieron plata pa materiales.

101. M: O sea nos dieron las cosas nomás

102. P: Por eso ustedes pedían lo que necesitaban.

103. A: A nosotras todavía no nos han certificado, estamos en eso.

104. P: Y otras cosas por ejemplo los cuadernos...

105. A: Los cuadernos, los lápices, unos CD, un delantal y un set de herramientas para trabajar en jardinería.

106. M: Pero eso se transforma en un valor, pero nosotras igual nos van a dar una cantidad de dinero en materiales porque eso fue bien claro...

107. P: Claro no les iban a entregar la plata.

108. M: Yo sabía que nunca te entregan la plata.

109. A: pero como a ella que le dieron 150.000 pesos en materiales no, yo tampoco me esperaba que me dieron delantal si a mi me daba lo mismo. Es que cuando uno quiere aprender no le importa. Yo por ejemplo iba con un buzo lleno de cloro pero es que tenía que ser así.

110. M: En otros programas les dan uniforme completo, y bien bonito.

111. MJ: A nosotros nada, nos dieron un papelito, cuadernos, lápices, CD, los materiales y el curso jajaja

112. M: Pero igual eso es importante, porque quizás hay algunas que no tienen nisiquiera para comprarse un cuaderno y que tienen más mala situación que uno.

113. MJ: Eso es verdad.

114. M: Que a uno le den la plata de la micro y todo es que qué mas uno puede pedir.

115. A: La que es disconforme y que lo único que le interesa es aprovecharse de la situación.

116. P: En el caso tuyo que el curso era con salida independiente no tuvieron práctica.

117. MJ: Claro, no tuvimos práctica. Pero aquí en la municipalidad todavía están gestionando que igual la hagamos, que la hagamos en el verano para ver si quedamos en algunos trabajos. Pero el instituto no nos dio la práctica, pero eso lo sabíamos desde un principio, no es que nos hayan engañado, desde que vinieron acá dijeron altiro que era sin práctica.

118. A: pero ahí eso podría servir para ver una mejor, por ejemplo en el caso de secretariado si uno no tiene una práctica de a menos unos dos meses como que no valoran el título que uno tiene. Entonces te dejan como a mitad de camino a las que son dependientes.

119. M: Yo por ejemplo me habían ofrecido trabajo, pero no puedo trabajar porque no tengo certificación ¿y con qué demuestro que realmente hice el curso? Entonces hubiera sido regio para que ya en esta época que es de vacaciones poder ingresar a un trabajo, no se puede.

120. A: Es que te puedes tirar como independiente...

121. M: Claro pero me pueden pedir también la certificación, no solamente que tenga la práctica, entonces a veces eso también a uno la desgana.

122. P: Chiquillas y los lugares en que tuvieron los cursos ¿eran adecuados o no?

123. A: Sí solo que a veces pasábamos frío nomás.

124. P: Pasaban frío en invierno.

125. MJ: pero en esa época quien no pasa frío.

126. F: Nosotras estábamos en la OMIL, que era un colegio antes y como el trabajo de nosotras era teñir y era con agua caliente no pasábamos mucho frío.

127. MJ: Lo otro es que se contrató una persona que nos atendía, en el como se llama, en el brek que estaban los termos, las galletas...

128. A: Si eso es lo otro, en todas las capacitaciones que nos dieron en Padre Hurtado en todas nos daban el desayuno.

129. J: Nosotras el lugar físico de peluquería era malo, cuando empezó a llover se goteaba, había un vidrio quebrado, los días en que llovió mucho mucho se venían todas las gotitas para adentro porque llueve por dentro. Cortaban el agua, se cortaba la luz porque no había capacidad para tanto entonces había que enchufar de a dos secadores o de a tres y éramos veinte, se complicó mucho el tema de peluquería. Habían sillas mesas eso sí, pero yo pienso que así no hubiéramos tenido mesa o silla pero lo importante era la electricidad o el agua y eso fue lo que falló. Así que lo otro era el lugar físico, porque al igual que en otros lados, terminamos el curso y nunca pusieron el vidrio. Lo otro que nos robaron el tubito del calefont y en tres días no pudimos lavar, teñir o tinturar porque no se puede enjuagar. Mas encima mandaron a decir del colegio que si no ponían eso iban a sacar el calefont, entonces la profesora se enojó porque dijo que como en vez de dar una solución es peor,

como nos van a sacar el calefont o como vamos a hacer el curso. Por eso el lugar fue muy malo. Pero como dice usted es bueno para los futuros cursos, porque es importante que los profesores sean bueno porque los míos al igual que los de ustedes fueron excelentes y muy buenos profesionales, el tema era el lugar físico y sí importa porque uno no puede hacer el trabajo como corresponde. Los profesores dijeron que todos nos teníamos que dejar cortar el pelo, solo una compañera dijo “no, yo no me hago nada” entonces los profesores dijeron “tu no les vas a hacer nada a ninguna de tus compañeras” ¿era lo justo no?. Que si ella no quería que ocuparan su cabello para trabajar no usara el de sus compañeras. Pero al final igual terminó tinturada y todo bien. Si lo importante para los futuros cursos es el lugar físico, a nosotras nos duró 41 días el curso y en esos 41 días tuvimos que hacer la ética que es muy importante y luego lo que significa peluquería. Tinturar, visos, mechas...son muy poquitos días y además nos dieron un curso de tres días de cosmetología, pero la verdad es que si a mi me pidieran limpieza facial o algo tendría que leer el cuaderno porque la verdad es que es muy poco, lo que nos enseñaron en 41 días. Las falencias fueron poquito tiempo de capacitación y el lugar físico, porque como le decía si no hay agua y no hay luz uno no termina haciendo un buen trabajo.

130. Interrupción.

131. P: Chiquillas ¿Cómo era la metodología que usaban los profes?

132. M: Nosotras hicimos tres semanas de teoría y de ahí pura práctica.

133. F: Nosotras Igual.

134. MJ: Igual

135. A: Igual

136. M: Nosotras hicimos casi 15 días de Pura teoría, escrito. Lo otro que me gustaría decir ya que esto va a quedar grabado que ojalá que sirva de harto. La mayoría de nosotras no tiene tantos estudios, por lo menos yo no tengo cuarto medio. Entonces no sé escribir rápido, sé escribir claro pero así que dicte, dicte y dicte todo el rato... nosotros el curso era de las 8 a las 13.30 de la tarde y los primeros 15 días fue pura escritura todo el rato. Teníamos un break a las 11 u once y media, todo Ok con eso, el tema era el dictado. Mucho dictado, muchas nos quedábamos atrás, muy largo. Entonces lo que me gustaría para las futuras es que eso lo copiaran. Además que uno escribe muy mal y tuve que conseguirme cuadernos con otras que escribían mejor más rápido porque para pasar en limpio porque yo no me entendía nada de lo que había escrito. Si una no se consigue, también hay personas que son más tímidas, más de todo y esas personas necesitan que eso esté escrito para poder después practicarlo, estudiarlo y la verdad es que unas hojitas con todo lo que nos pasaron hubiera sido genial, no por la flojera de escribir sino que hubiera estado bien escrito y bien hecho. Nos dieron un manual,

pero el manual tiene 30 hojas y cada dos hojas de pequeñas cositas de lo que íbamos a hacer, no de los que estábamos haciendo... y en corte de pelo hicimos como 10 hojas de pura escritura y en el manual venían dos hojas de escritura, se entiende muy poco de lo que en realidad nos van a enseñar. Entonces yo la verdad es que me encantaría que fueran todos los cursos con copias de lo que están...

137. MJ: El manual que nos dieron acaso tenía 8 hojas y el manual de la profesora era más completo y fotocopiarlo salía casi 4 mil pesos para quedar con algo más...

138. J: Nosotros le pedimos a los profesores y a profesora dijo que si lo fotocopiábamos era mucho gasto y ella quisiera del manual de ella hizo toda la materia. O sea imagínate, llenamos un cuaderno de 100 hojas con materia,. Aún así de todo el cuaderno , no nos hizo todo de su manual y decía “con lo que ustedes tienen es suficiente”: lo que digo es que no porque nosotras estamos en la casa haciendo cualquier cosa, no escribiendo o estudiando, en mi caso escribía y de repente no me acordaba con que “B” era y e iba atrasando en la que iba escribiendo, entonces eso. Como cosas pequeñas que en el momento son perjudiciales para lo que uno está haciendo.

139. F: A nosotras nos dieron un manual bien completo y empezamos primero con práctica altiro. Nosotras llegamos a lavar la lana altiro, pero nosotras terminado el proceso la profesora nos hacía escribir para que no nos olvidáramos de todo el proceso, después seguíamos con práctica y así.

140. A: Nosotros igual tuvimos escritura pero aparte el profe nos dio todos los módulos, porque era por módulo. Y además le pedimos un calendario de siempre y nos dio uno aparte, con la siembra y las fechas, él nos dio todo el manual y es muy bueno. Aparte igual de repente nos sentábamos a ver los videos un rato y después era todo práctica.

141. M: Nosotras hacíamos práctica y después, chiquillas vamos a anotar todos los procesos, porque en el manual que ella nos pasó salía que había que lavar la lana, los químicos que había que usar pero no salían los detalles y los detalles nosotras los escribimos en el cuaderno.

142. F: Los secretos como se dice.

143. M: Porque salían los tintes naturales pero no salía, como y qué teñir. Las cosas hay que remojar los productos naturales para poder teñir.

144. J: Nosotras eran cosas bien típicas pero no salía como llegar al objetivo.

145. A: Nosotras como estábamos.

146. M: Es que una se pone a ver, por ejemplo nosotras como estábamos tan enganchadas con el asunto por ejemplo uno se pone a ver como estábamos tan enganchadas con el asunto y en ninguna parte sale especificado que así y así se puede hacer. En todas partes sale globalizó como que no dan el secreto, y yo saqué

una gama de colores y decía “profe este color sale con esto” y ella me decía que nunca van a dar el secreto para hacerlo.

147. MJ: En el caso nuestro eran dos ramos que teníamos, administrativo y contabilidad. Por ejemplo Millaray que era la profesora que teníamos de administrativo nos enseñó a hacer muchas más cosas, a hablar porque la mayoría de las personas hablan mal, por ejemplo si la gente dice cosas que no corresponden ella las corregía por ejemplo estábamos en el break con ella por ejemplo y las chiquillas decían una palabra mal y ella al tiro las corregía “las secretarias tienen que hablar bien” a sentarnos, a estar de pie, a estar en los espacios, a hacer cheques, giros los depósitos. Yo creo que más cosas de las que venían en el manual ella las hizo por cosa de ella. El profesor igual, el era de computación y había teoría y práctica, aunque bueno era pura práctica porque había que trabajar en el computador. Súper bien también, el nos regaló CD con programas computacionales, los dos bien comprometidos. Eran personas idóneas y bien capacitadas.

148. P: Para ir cerrando, ¿los cursos cumplieron sus expectativas? ¿les sirvieron?

149. F: Sí

150. A: En mi caso sí

151. MJ: Yo también

152. J: Sí

153. M: Sí

154. MJ: Lo único que me falta es la práctica

155. M: La práctica y el trabajo

156. F: Depende del curso es la práctica lo que nos falta, nosotras no porque ya estamos listas.

157. M: Yo creo que la práctica es más para las personas que toman los cursos dependientes. Porque los independientes quedan bien constituidos en el proceso. Por ejemplo a nosotras lo que nos faltó fueron más clases de telar porque fueron muy poquitas horas y porque el curso era del proceso de la lana y no de tejido a telar. Entonces claro nos dejaron todo el proceso de la lana pero nos faltó de tejido a telar, y nosotras para qué formamos la agrupación para poder pedir más capacitaciones y poder formarnos en esto. Claro la profesora nos enseñó inclusive, ella era bien prolija, si había que desarmar, había que desarmar. La lana no se te puede abrir, no tiene que quedar guateado, igual nos enseñó con buena base, pero nos faltó aprender más puntos, otras técnicas. Ahora si uno tiene más habilidad va a poder sacar o que sea.

158. P: Y pensando en el nombre del programa que es para mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales sienten que el curso les aportaron en eso.

Que ahora tienen más posibilidades de encontrar un trabajo que antes y que tienen mejor posibilidad de generar un ingreso de manera independiente.

159. J: Yo creo que sí porque además uno aprende a valorarse como persona, por ejemplo el curso de la agenda de género que tomamos. Uno aprende a valorarse más en términos de la agenda de género. El hecho de que a uno le digan mira “chiquillas ustedes tienen que reclamar sus derechos” y uno a veces dice “pucha pero y como le voy a ganar a la empresa” y uno se da cuenta de que tiene los derechos aunque uno a lo mejor no gane. Uno no va a ganar un juicio pero no va a quedar con eso dentro de que me pasaron a llevar y va en contra de tu autoestima.

160. MJ: Yo creo que está en condiciones uno porque por ejemplo en mi caso es distinto ir a buscar trabajo solamente con cuarto medio. Es un oficio pero de todas formas es un curso más, o sea tengo mis fortalezas, soy capaz y pueden contratarme porque ya no voy a ser mamá a esta edad. Una de mis fortalezas es el curso porque igual siento que puedo ahora... está difícil pero no es imposible. Ahora tengo un respaldo, puedo trabajar en un computador, puedo escribir, puedo atender, otras cosas que a lo mejor antes no había encontrado, ahora esto es un respaldo.

161. P: ¿En todos los cursos funcionó el bono para la locomoción?

162. Todas: Sí (a coro)

163. P: ¿Y el cuidado infantil?

164. M: El mío no tenía cuidado infantil

165. A: El mío no tenía cuidado infantil

166. MJ: Es que yo no sé porque como yo no tengo hijos...

167. A: yo igual hablaba de repente con el profe y le decía “profe sabe que mañana no tengo con quien dejar a la Valentina” y me decía “no importa”. Tampoco se enojaba pero sino no podías él te dejaba llevar a los niños, tampoco era para abusar pero no había cuidado infantil.

168. P: ¿y el tuyo tampoco tenía cuidado infantil?

169. J: Sí, tenía pero a mi juicio era muy malo porque la señora que cuidaba niños llevaba a su hija y la verdad es que yo no estoy segura si habré sido yo la que estaba muy mal para haber visto tanta cosa mala porque la verdad es que fue muy malo porque hacía muchas diferencias entre su hija y mi hija y se supone que ese no es el tema si a ella le están pagando. Si una va a trabajar con el hijo, uno debe darle un pequeño espacio al hijo y el resto a su trabajo.

170. P: ¿Y el lugar como era?

171. J: En una sala que no tenía ni una pequeña cosa didáctica, nada.

172. M: Acá incluso les llevaron sillitas chicas, juegos de niños, juegos didácticos.

173. J: Acá no había estufa, y como había una sola estufa para la sala de peluquería la profesora decía “bueno démosle prioridad a la guagua” porque había

una guagua, eran dos niños solamente, una guagua, otra niñita y ella. Decía “démosle prioridad a los niños” era pésimo. De hecho les dieron una colación, les daban un yogurt y otra cosa pequeña, la señora optó porque le dieran la plata para ella comprar y ella compraba dulces. A mi me carga darles dulces y menos en la mañana, porque era el curso de la mañana de 8 a 13.30 y ella cambió la colación de yogurt con no se qué por dulces y eso me pareció muy mal. O sea que ella no tiene siquiera una pequeña ética nutricional con los niños, porque si ella hizo un curso porque a ella también le dieron este curso en el programa de las jefas de hogar, como ella no tiene siquiera una pequeña vocación de servir. Mire, yo trabajaba en Iquique cuidando niños en la noche, yo les llevaba libros de mi hija, CD y nisiquiera porque a mi me gustara cuidar niños pero era mi trabajo y quería hacerlo bien. No sé sacar copias y llevar un dibujo, lápices, lo que fuera. Preguntó la Fanny, la coordinadora del curso si estábamos conformes con el cuidado que se daba a los niños y yo le dije que no, que estaba muy disconforme. Yo a veces llevaba a mi hija cuando habían clase de teoría para no dejar a mi hija con ella, porque ella porque le llevaba almuerzo a su hija y para no dejar de darle almuerzo a su hija, mandó a mi hija con pan al baño a hacer caca, o sea na que ver. Entonces la profesora la vio y la profesora le fue a decir que qué era lo que había pasado y ella le contestó “es que le estoy dando almuerzo a mi hija”.

174. A: O sea eso lo deberían haber reclamado ahí mismo.

175. J: vez que se pudo reclamar algo yo lo dije a la coordinadora, pero ella era como la favorita ahí porque había hecho dos veces el curso de cuidado de niños y la verdad es que era muy malo, no tenía ninguna... ni vocación, ni ética. Nada.

176. Todas: Cortos.

177. A: El mio duró del 22 de Octubre al 22 de Octubre

178. M: A lo mejor debía ser 6 meses

179. MJ: Yo creo que corto, porque eso te lo toman en cuenta a la hora de buscar un trabajo, yo creo que debiera ser... lo que aprendimos igual bien, es que a la gente le importa. Al empresario le importa saber cuantas horas estudiaste, porque van a contratar a una persona que estudia en instituto durante un año secretariado y va en desmedro de que a uno la vayan a contratar.

180. F: A mi se me hizo corto el curso

181. M: Las que más entendimos fueron las que ya sabíamos algo, fueron como 41 días, no sé las horas

182. P: Chicas ¿se sienten satisfechas con lo que recibieron?

183. MJ: Lo que mas me gustó del curso fue la atención que recibí de oftalmólogo y dentista

184. A: Yo en eso estoy disconforme porque todavía no me llaman. La María teresa y Catherine a preguntar, pero este mes tiempo no tengo. Si nos van a llamar este mes es que ya no nos van a llamar, entonces si es que porque sino perdimos el cupo.

185. MJ: Aquí las coordinadoras ha sido súper bueno.

186. F: Yo entiendo que no termina el curso hasta que han terminado todo... también hay que pensar que hay personas que tienen prioridad.

187. A: Por lo menos a mi me mandaron al hospital a preguntar qué pasaba, por qué no nos han llamado. Incluso una vez yo e dije Catherine puedes ver si me puede atender el dentista y no, yo tuve que ir a otro lado a sacarme una muela.

188. M: Yo tengo entendido que el dentista es sólo para prótesis, por lo menos eso me dijeron a mi en Talagante.

189. F: No, es para todo.

190. P: Es que están medias confusas las comunas.

191. M: Igual ella hizo una excepción con dos del programa, me tapó todas las muelas que tenía que taparme, me hizo una limpieza y ella sale de vacaciones ahora en febrero y me dijo que de ahí yo me incorporara de nuevo.

192. MJ: A mi me dijeron que les iban a dar prioridad a las personas que les faltaban los dientes y fueron también al curso de secretariado, que se supone que una secretaria no va a ir a pedir trabajo sin dientes y a las personas las han atendido súper bien.

193. A: Por lo menos yo sé que te ponen limpieza, tapadura, te ponen los dientes que te faltan, pero al menos a mi en mi caso no me han llamado.

194. P: Chiquillas y ¿qué le mejorarían ustedes al curso?

195. M: Que fuera más largo, que no fuera tan corto así como de que empezamos contigo en Marzo y que de aquí a Marzo ya finalizaste.

196. P: Que la permanencia en el curso pudiera ser más.

197. J: Lo otro es que si las personas trabajan durante la temporada que los cursos empezaran apenas empieza el año.

198. A: En algunos casos que fueran más flexibles los horarios.

199. P: Eso se me olvidó preguntarles ¿los cursos ustedes pudieron negociar los horarios?

200. F: En el de nosotras sí.

201. A: En el de nosotras nos dijeron que era de 2 a 6 de la tarde.

202. J: A nosotras nos dijeron que tenía que ser en la mañana.

203. F: A nosotras nos preguntaron qué nos convenía y nosotras dijimos en la mañana.

204. MJ: Nosotras no, a nosotras nos dijeron ese horario por la gente que trabajaba. Había que evaluarlo igual con las coordinadoras porque había gente que trabajaba pero estaba bien.
205. J: A nosotras no nos conversaron el horario y nos lo impusieron y hubieron varias que no pudieron seguir por eso. La verdad es que hubieron varias que tomaron el curso, una en especial dijo “yo tomo este o cualquier otra cosa” lo que en verdad encuentro muy malo porque como no iba a haber una entre las 150 que quisiera realmente tomar el curso. No tomarlo solamente por el horario, en mi caso que estaba en la casa no había problema pero hubieron otras que realmente no pudieron.
206. MJ: En mi caso estaba bien porque es el horario más cómodo para todas.
207. A: Si a mi me hubiesen dicho le toca un curso desde las 7 hasta las 11 de la noche, yo hubiera dicho lo lamento porque mi marido trabaja de tarde y entra a las 4 de la tarde y sale a las 11 de la noche y para mi habría significado no problemas sino pagarle a ese alguien. Entonces no te recompensa en nada lo que estás estudiando porque al final lo que entra va a salir al tiro. Entonces por lo menos ese horario de 2 a 6 igual me acomodaba porque la mayor iba en la tarde y las más chica se quedaba con él porque él trató de acomodarse en sus turnos y trabajar puras noches, entonces que más. No voy a esperar que as encima se acomode en los horarios para cuidar a los niños.
208. M: O que hubiera cuidado infantil para llevar a los niños.
209. J: Yo tengo que agradecer al curso de los talleres, de todo. Aparte que se siente más valorada, más grande, dispuesta y segura de lo que quiere hacer. La verdad es que cuando iba a las peluquerías la verdad es que decía “capaz que ni me tomen” pero yo quería saber si de verdad podía como mínimo ir a una peluquería y decir “Yo soy Jessica Becerra”. Gracias a Dios lo hice y fui y en la noche me llamaron para hacer un reemplazo de una compañera para el sábado, pero el mismo día me llamaron. Se presentó que me recibieron y fui buena para la peluquería y me dejaron. El problema era ella que se desocupa a las 5 de la tarde para el colegio y ahí va lo que yo quería agradecer. Porque cuando uno se siente segura de una el marido la valora un poquito más y dice “chucha, aquí está mala la cosa no puedo pisotear tanto.
210. A: Mi marido no hacía el aseo y ahora lo hace.
211. F: es que sabe que uno anda haciendo algo productivo.
212. A: A mi marido igual le gustaba el asunto de las plantas e igual conversábamos y me ayudó a hacer el cajón y todo.
213. J: Porque una igual cuando está en la casa no sale a huebear po, pero siempre el marido está pensando mal que una sale a mostrar las piernas o a lo que

- sea, siempre la ve como las pelotas. Cuando una está en la casa que una sale a cualquier cosa menos... pero después que una hace un cursito y se arregla más, él se acomodaba el horario para ir a buscar a la hija y todo ese rato que el trabaja todo el día, él se quedaba desde las 5 de la tarde cuidando a la hija. Y esto es lo que hace el curso, porque si yo me hubiera quedado en la casa jamás en la vida mi marido hubiera ido a buscar a mi hija.
214. MJ: Eso sí las señoras lo tienen claro, pero yo sí a mi marido me valora pero ahora me valora mucho más. Venir a este programa ha sido igual, gracias presidenta jajajajaja
215. M: Uno también a veces al tomar las capacitaciones, una también cometía el error de que tenía que saber lavar la loza antes de salir y una aprendió a valorarse y a delegar trabajo y responsabilidades de la casa.
216. MJ: Ellos decían que me ayudan porque es mi obligación nomás, y decía “¿pero en qué me ayudan?” y yo les dije que uno tiene que hacerlo entre todos, colaborar a la construcción del hogar, los hijos, el esposo, la esposa. A uno la tenían como que era la empleada de la casa y que era mi obligación. Ahí me di cuenta de que nopo, que yo hago las cosas porque quiero que esté limpio pero que no soy la empleada y todos tienen que colaborar. Y así iba cambiando, decían cuando venía las primeras veces a desarrollo personal me decían ¿Cuándo tení hora con tu psicóloga?
217. Todas: jajajaja
218. MJ: Claro, porque una se empieza como a transformar, y una andaba como china en la casa y ahora no po. Ahora lo hago pero también me ayudan, “tu hace esto, tu haces esto, tu hace esto y yo también” porque también yo trabajo mucho ¿Cómo no me van a ayudar?
219. M: Es que a una la ven como duela de casa y que si uno no lo hace está mal.
220. A: mi marido lo que todavía no hace es que ayude con las tareas de las chiquillas, ese es el paso siguiente. Igual a veces le pregunto porque los libros de ahora hay cosas que no entiendo mucho pero no ayuda.
221. M: Mi esposo y mi hija mayor me decían “papá no hay que decirle nada a la mamá o viceversa porque ahora sabe todos los derechos de la mujer o sino nos va a demandar” jajajaja. Porque yo siempre comentaba “oye sabes que tenemos estos y estos derechos”.
222. MJ: Yo con mis hijos como que criaba a mis hijos súper miedosos y ahora me di cuenta de que la vida no es tan cerrada como la veía yo y que ellos son grandes y yo tengo que darles los valores para discernir entre lo bueno y lo malo. Y que si ellos se equivocan va a ser culpa de ellos, yo como que los quería tener conmigo. Y yo conocí a mi marido, pololié sí, me casé, mi primer hombre pero quizás podría haber

pololeado con otras personas. No es que esté arrepentida pero una descubre tantas cosas que no quiero cometer los errores con mis hijos, con mi hija especialmente que ella vaya se case y hasta ahí llegaste.

223. F: Estos cursos sirven para toda la familia porque yo hablé con el abogado y yo llegué después donde mi papá y le dije “tú, cuando te jubiles le tienes que dar la mitad de la jubilación a mi mamá, sino ella pide el divorcio y te quita la mitad de la AFP. O sea tu le das por las buenas o por las malas”. Ahora ya lo tiene súper claro.

224. P: Mejor a la buena dijo jajajaj. Yapues chiquillas un millón de gracias por todo el tiempo.

Focus Mujeres **Quillota**

M1: Sandra
M2: Arena
M3: Patricia
M4: Genoveva
M5: sin nombre
M6: sin nombre

E: Entrevistadora

M1: Hice el curso de manipulación de alimentos.

M2: También hice el curso de manipulación y ahora estoy nivelando estudios.

M3: También hice el curso de manipulación. Somos 15.

E: ¿Cómo llegaron al programa?

M3: La coordinadora llegó a poner el cartel al negocio, le pregunté de que se trataba y fui al tiro a inscribirme. Gracias a Dios porque para manejar este negocio me piden este curso.

M2: Yo me inscribí el último día. Vi el aviso, justo estaba con otra señora y me animé.

Yo era otra persona antes de hacer el curso. El curso me cambió totalmente.

Fui donde la señora y le dije que me habían mandado para que me inscribiera en el programa, me hicieron unas preguntas y así me inscribieron y me dijeron que me iban a llamar si quedaba en el programa.

M1: Yo también vi el aviso, como trabajaba en una fuente de soda, también me pedían el curso. Entonces fui a inscribirme. Me dijeron de los cursos y me interesó ese, aunque desde antes me había interesado la manipulación porque años atrás trabajaba de cocinera en una casa en Quillota, también he trabajado en San Felipe y en Santiago, siempre en casas.

E: Ustedes dicen que antes de llegar al programa era otro mundo para ustedes ¿cómo era ese mundo, cómo vivían antes de entrar al programa?

M1: Yo por lo menos tenía la autoestima muy baja, quería hacer cosas pero no me atrevía. Cuando empecé el programa nos ayudaron. Hacemos un curso antes, nos preparan para hacer cosas. A mi por lo menos me ayudó muchísimo. Después me salieron alitas.

Después de ese taller nos preguntaron que cursos queríamos hacer. Yo como necesitaba el curso de manipulación me inscribí al tiro.

Siempre quería hacerlo pero no me atrevía. Esos talleres me dieron el empujón para atreverme. Para sacar mi permiso sanitario yo tengo que tener mi curso de manipulación de alimentos.

Del taller para adelante yo soy otra cosa. Es un antes y un después.

M3: Yo siempre era la última en irme (...) siempre nos apoyábamos unas a otras, nos decíamos 'chiquillas, tenemos que sacar el curso'. (...) a veces era súper difícil salir de acá, a esa hora las micros van llenas, pero entre todas nos ayudábamos para poder sacar el curso.

Éramos mujeres tiradas a la antigua, que la mujer sólo debe estar en la casa, de familias súper machistas. Es difícil que la mujer salga y haga esto. Pero entre nosotras siempre nos apoyábamos, nos decíamos 'podemos sacarlo', nos dábamos apoyo para seguir.

Además que acá fue súper bueno por la chica que estudia psicología que nos dio apoyo, nos empoderó, como se dice. nos dio fuerzas para creernos a nosotras mismas, conocer las capacidades, saber que el marido no se va ir porque hacemos esto. Somos personas que tenemos derecho a crear.

M2: El saber que somos capaces te hace sentir mejor personas.

E: ¿Tienen hijos? ¿pareja?

M3: Sí.

M1: Tengo pareja. Mi marido es muy machista, no se parece a ninguno de ellos. Él nos trataba a garabatos, me decía 'te voy a hacer un infierno'. Por eso digo que el taller me sirvió mucho.

Tengo 4 hijos, la mayor tiene 21 y la más chiquitita tiene 7 años. La mayor me decía 'hágalo no más, porque tal vez algún día él se va y tú te vas a preguntar ¿por qué no lo hice?'. Y ahí dije, lo voy a hacer no más.

Para mi no era fácil porque yo vivo lejos, y de donde me dejaba ella tenía que caminar como 2 kilómetros en los oscuro. Una vez me correataron, por eso a veces pasé susto pero igual tengo la satisfacción que igual lo logré.

E: ¿Ahora qué dice el marido?

M1: Es otra persona.

M3: ¿Te mira con más respeto?

M1: Sí. Ahora él me trata con más respeto. Antes era él como una persona extraña, porque el trato que me daba no era el que yo me merecía. Valía muco yo para que me tratara así, al final lo ignoraba, entonces él se dio cuenta que no me merecía estar en un rincón.

Además todo lo que yo hacía en el curso lo comentaba en la mesa a mis hijos, y ellos todos me apoyaban, él no me decía nada. Pero después me empezó a decir cosas pero sólo a mi. Ahora es distinto él dice '¡que bueno!', ve al final lo bueno que saqué del programa, hasta para él mismo. Ahora yo me siento más apoyada.

Pero el taller te ayuda para que la visión de los demás hacía ti cambie, y eso me ayudó. Él pensaba que él mandaba y yo no. Siempre es a la defensiva. Pero ahora como yo me siento otra persona, él también tuvo que cambiar, hasta me quiere, peor yo no sé mucho si quiero, reconquistar de nuevo. Me estoy haciendo la difícil (...) es que como que perdimos la confianza me cuesta, pero igual me dejo querer no más.

E: ¿Cuando llegaron al programa qué aspiraciones tenían, qué esperaban llegar?

M2: (...) todas cumplieron sus expectativas.

M3: No porque tú salgas de ti casa vas a ser una cualquiera. Si voy a hacer un curso, y no voy a agachar la cabeza, voy a seguir en el curso.

Me gustó mucho, la profesora súper buena, muy humana, conversábamos con ella, nos enseñaba.

M1: Le hacíamos bromas y ella se reía.

M2: Además que si no entendía una ella lo repetía y repetía hasta que lo entendiera.

M3: Todas las chiquillas del curso piensan lo mimos, las 15.

M2: Por eso que cuando nosotras nos fuimos a certificar no nos gustó la idea de que fuera en Manquehue, porque teníamos la idea de que pudiéramos compartir con la familia en nuestra comuna. Lo ideal hubiese sido que la profesora hubiera estado.

De todo lo único que no nos gustó es que nos avisaron de un día para otro, siendo que nos habían dicho que iba a ser dentro de la comuna, que nos iban a avisar mínimo con una semana de anticipación.

M3: Además nos habían dicho que íbamos a ir con familia. No pudieron asistir la mayoría. La idea era que termináramos todas juntas y haber ido con nuestra familia.

Que nos vean que estamos arriba en el escenario, que nuestros hijos nos vieran para que se sientan orgullosos de uno y además para que les den ganas de estudiar.

Tengo un hijo de 20, de 14 y de 10.

E: ¿Qué creen ustedes que fue lo más complicado que hubo mientras ustedes estuvieron en el programa, qué se les hizo más complicado?

M3: La movilización por lo menos a nosotras.

M2: Eso es lo más complicado porque el horario se adaptaba a nosotras. Ellos lo adaptaban. A esa hora no teníamos movilización, si no hubiéramos tenido auto no sé como lo hubiésemos hecho. Porque salíamos a las 9 de clases y no alcanzábamos a tomar la última micro.

M1: A mi no porque me quedaba cerca.

Eso fue para el curso de manipulación, pero lo de los talleres lo hicieron en colegios del centro, eso quedaba cerca. Pero el curso quedaba lejos. (...)

M4: Yo soy del grupo de jefas de hogar de Puchuncaví, hice un curso de gastronomía en mariscos.

M5: Yo también soy de Puchuncaví e hice el curso.

E: Ellas me han contado a cerca de, cómo se enteraron, cómo llegaron al programa, qué les pasó cuando llegaron.

M4: Fue muy bueno para mi entrar al curso. El programa se acordó de las mujeres jefas de hogar que estaban botadas. Ahora nos han dado herramientas. Para salir adelante como personas.

E: ¿Cómo se enteraron del programa?

M4: Yo fui a pedir ayuda a la municipalidad para poder trabajar. Yo quería algo para defenderme en la vida. Quería aprender algo, valorarme como persona, como ser humano.

Siempre las jefas de hogar como que estamos para adentro y más las de campo. Yo además vivo sola con mis hijos y soy el sustento de la casa. Tenemos que salir a trabajar si o si.

Este grupo a mi me ayudó enormemente, me dieron herramientas para defenderme, valorarme.

M5: Uno tiene el autoestima muy por abajo.

M3: Uno se da cuenta además que no está sola, que a las demás también les pasan estas cosas.

M2: A mi me da como una rabia tremenda, decirle y agarrarla 'despierta mujer por Dios. Tienes tus derechos, tus valores'. Es un arrepentimiento tan grande el haber estado sometida tantos años a un hombre, haber aguantado tanto. En ese momento uno no tiene derecho a pensar.

M5: Además las buenas amigas que hicimos, eso igual nos ayuda. (...)

M1: Hay que ir renovando los cursos cada cierto tiempo.

E: ¿Ustedes cómo llegaron al programa?

M6: Yo llegué buscando cursos. Me tope con una asistente social y ella me dijo si quería pertenecer al programa jefas de hogar.

(...)

M4: Nosotras nos juntamos hartas mujeres que hicieron cursos en Quillota y seguimos haciendo cosas.

M6: Porque queremos seguir haciendo cosas, seguir creciendo. Si nos quedamos acá, nos vamos a quedar a la deriva. Igual nos enseñaron a valorarnos y todo pero tenemos que hacer más cosas. Ojala el mismo grupo. Es que uno siempre aprende.

E: ¿Cómo les fue en los cursos?

M1: Súper bueno el profesor que nos enseñaba, teníamos mucha paciencia.

E: ¿Cuánto duraron los cursos?

Todas: Dos meses.

M3: De 5 a 9 de lunes a viernes.

M5: Además fue un mes de práctica, ellos mismos la buscaron.

M6: Ese es el problema, porque se supone que todas somos jefas de hogar y tenemos cosas que hacer. Yo además hago repostería y amasandería, tengo que hacer eso también. No puedo estar en una práctica que me ocupe 8 horas diarias, ni siquiera medio día. Y que durara un mes.

M2: Esa fue la gran dificultad que tuvimos todas, porque si bien la práctica es mi fortalecimiento, pero qué como por mientras, si yo no tengo ninguna entrada, con qué pago las cuentas. No puedo estar todo el día en eso.

E: ¿Entonces nadie hizo la práctica?

M2: Si no la hacía una no la hacía nadie.

M1: Del grupo de 15 sólo 5 podían.

E: Pero ¿las certificaron igual?

M1: Aún no. Pero esperamos que sí.

M6: Nosotros hicimos el curso entero, estamos esperando la certificación.

M3: Para nosotras no fue tanto problema.

M2: Yo tuve suerte porque en el colegio me contrataron en el colegio por 15 días por un reemplazo.

M3: Yo gracias a Dios lo pude hacer en mi local, no hubo problema entonces. Como la iniciación de actividades está a nombre de mi marido, por ahí fue más fácil.

Las demás hicieron la práctica en el colegio, en salas cuna, en jardines infantiles. Es más fácil eso porque la mayoría no trabajaba.

M1: Sólo a una que trabajaba en (...) y siguió trabajando ahí y se lo contaron como práctica. Lo bueno es que las personas que estaban trabajando con contrato, los patrones les daban permiso para asistir a los cursos.

E: Ustedes tuvieron suerte entonces porque tuvieron mucha flexibilidad para buscar práctica y asistir.

M6: En Hijuelas hay harta pega.

M5: L que pasa es que la práctica de nosotros no era remunerada.

M6: Ni siquiera nos iban a dar plata para la movilización porque dijeron que habían ocupado toda la plata en comprar materiales. Los mariscos cuestan caro.

M2: A nosotras igual nos pagaron locomoción.

M6: A lo mejor sí, pero lo que era práctica no.

E: ¿Qué tal el lugar don de hacían los cursos?

M5: Nosotros lo hicimos en una sala de la municipalidad.

M3: Nosotros en una sede.

M1: Habían poquitos niños, ocupaban la cocina para cuidarlos. Pero era adecuado igual.

E: Pero ¿tenía las cosas que necesitaban?

Todas: Sí.

E: ¿Y el cuidado de niños?

M5: Había una niña que cuidaba a los niños.

M1: Allá también.

E: ¿El bono de locomoción lo daban a tiempo?

Todas: Sí.

E: ¿Cómo eran las clases? ¿La metodología?

M2: La parte teórica fue dos semanas y después pura práctica. Era bien entretenida porque al principio el profesor decía que plato íbamos a hacer, nos explicaba como cortar los mariscos y después nosotros teníamos que hacerlo en grupo y luego presentar el plato.

M6: Y después lo comíamos.

M5: Hacíamos cosas muy ricas.

M3: Las de nosotras también fueron así, la parte teórica primero y después la práctica.

E: ¿En un mismo día tenían teoría y práctica?

M6: No, primero nos enseñaban una cosa y otro día la hacíamos.

E: ¿Les pareció que era una buena metodología para aprender?

Todas: Sí.

M5: Me gustó a mi porque hace mucho tiempo que yo no tomaba un cuaderno y no tomaba apuntes, era un poco dura de cabeza.

M2: El profesor también daba facilidades porque daba harto tiempo para que uno se acostumbrara.

(...)

M3: Eso mismo a uno le hace sacar personalidad, porque a veces uno hace algo mal pero hasta se ríe de eso, no hay miedo al ridículo.

M5: Nos llevaron a una empresa para ver cómo se hacían los mariscos.

(...)

E: ¿Les dieron las herramientas?

M6: Sí todas, el cuchillo, el delantal, guantes.

M2: A nosotros nos dieron todos los útiles de aseo.

M1: Tuvimos que sanitizar. Nos armábamos en grupos y cada uno hacía algo, limpiaba la cocina, después cocinábamos distintas cosas.

M2: Lo pasamos muy bien, nos reíamos harto.

El primer día cuando llegamos vimos a la profesora y pensamos que era pesada y ellas nos tenía miedo a nosotras.

M3: Al segundo día ya la estábamos tuteando. Ella fue muy especial con nosotras, nos apoyó harto.

E: ¿Qué cosas les habían hecho difícil el asistir al curso? En el caso de algunas era el tema de la locomoción porque vivían en zonas rurales.

M6: También el tema de la movilización porque venimos de zonas rurales. Y también el tema de que a veces teníamos que llevar cosas (...)

M3: Teníamos una compañera que tenía una amasandería y siempre llevaba cosas. Yo del negocio traía jamonada, mantequilla.

M4: Nosotras teníamos recreo también y llevábamos cosas, poníamos café, té, pan.

M1: La primera semana no más nos dieron cosas.

M6: También nos compraron las cosas la primera semana.

E: ¿Qué era lo que las motivaba a seguir yendo y hacer a veces los tremendos esfuerzos? Caminar los kilómetros, levantarse temprano, llegar a hacer las cosas.

M6: El poder superarnos. Cuántas veces te ofrecen ese curso gratis, o cuánto cuesta. Nunca lo podríamos hacer con plata de nuestro bolsillo.

M3: Yo averigüé y costaba como 80 mil pesos por 40 horas.

M1: Yo lo hice el curso pero no me dieron certificado. Y era más de prevención de riesgos que de manipulación de alimentos. Íbamos tres veces a la semana pero no nos dieron nada que lo certificara.

E: ¿Cómo fue el tiempo, suficiente, mucho o poco?

M4: Estuvo bien.

M2: Queríamos seguir, aprender otro tipo de cocina.

M3: Las dejaron con las ganas a una. Era el pensamiento de cada una, sabíamos que nos estábamos entusiasmando pero cada día se nos iba acortando lo que nos quedaba.

Decíamos 'ya chiquillas nos tenemos que seguir juntando'. Al final nos juntamos una vez al mes, con las más cercanas, nos vamos turnando de casa.

E: ¿Ustedes también siguen en contacto con las compañeras?

M5: No porque somos de distintas localidades, de Maitencillo, de Puchuncaví. Estamos muy dispersas.

M6: Yo cuando voy a Puchuncaví siempre me encuentro con ellas y nos saludamos pero no de juntarse.

M4: Nosotros si seguimos juntándonos. Hay una cosa y nos llamamos 'vengan para acá'.

E: ¿Cómo les funcionó el tema de la atención dental?

(...)

M1: En mi caso había dejado de ir a la matrona, eso que atienden gratis. Y ahí, no sé de adonde sacaron la información, me llamaron y me dijeron que a tal hora tenía que hacerme el pap y la mamografía. Resulta que el pap no me salió bueno, al final me salió bueno. Yo no pagué nada y me tuve que hacer como tres mamografías porque no salían claras.

Dental también, había dejado de ir, pero me retomaron y me llamaron y me dijeron que el mismo viernes tenía que ir, yo dije que sí porque quería empezar de nuevo.

M2: A mi también me toca los viernes, antes del curso.

M1: Me están haciendo limpieza. Pero todo bueno, este programa es una bendición porque una de repente se deja mucho, piensa que las otras cosas van primero y

después yo. Este programa te ayuda a pensar en una, pensar primero soy yo y si estoy bien yo estarán bien los demás.

M6: Teníamos atención pero yo personalmente no pude ir. A las demás las atendieron. No sé si podríamos ir ahora.

E: ¿Alguna de ustedes tienen hijos en la Junji o en Integra?

M4: Yo

E: ¿Llegaste por el programa?

M4: No.

M1: Yo tenía un problema con mi hijo, tiene 16 años y tenía problemas de conducta. Yo le pregunté a la señorita porque a veces uno está haciendo mal las cosas como mamá. Me dijo que podía pedir una hora para la orientadora o psicólogo. Ella me dio todos los pasos a seguir, tienen toda la disposición.

A uno le da confianza para contarle todas las cosas, y ellas nos facilitan el mundo porque nos dicen 'haga esto así, así' y ahí nos damos cuenta que a veces las cosas son más fáciles de lo que creíamos.

E: ¿Se van satisfechas del programa, cumplen sus expectativas?

M4: Yo sí.

M2: Yo no sé si el programa era más de lo que nos dieron. Porque nosotras también pedimos manipulación de alimentos y prevención de riesgos, que nos dieran los dos cursos, pero no lo dieron. Entonces todas lo queríamos y quedamos un poco descontentas. Pero fue un tema de certificación porque nosotros lo vimos en el curso pero no lo certificaron.

M2: Es que también hay más personas que quieren aprender. Tenemos que sacare el jugo a lo que nos están dando, pero hay que pensar en los otros.

Yo también estoy en reserva para un curso de corte y confección, pero hay otras que sólo están esperando ese curso. A mi me interesa pero preferí el de manipulación.

M5: A ellas les regalaron la máquina de coser. Una señora de nuestro curso decía 'a nosotros no nos regalaron ni una cuchara'.

M1: A nosotros nos dieron materiales de aseo.

Postulamos como grupo al proyecto de los 100 mil pesos y nos fue bien. Yo me compré una maquina de coser porque trabajo en hierbas medicinales, deshidrato y ahora estoy haciendo cojines.

(...)

M6: La más contenta de estar en ese grupo de jefas de hogar creo que soy yo, porque lo que yo logré ha sido enorme, muy grande. Estoy muy agradecida de todo el grupo. La Alejandra se preocupó de cada una, de que saliéramos adelante.

E: A parte de ustedes dos ¿quién más trabaja en algo relacionado con lo que estudió?

M4: Yo no.

M1: Lo mio es diferente pero igual yo no puedo vender un producto si no está sanitizado. Entonces igual me está sirviendo para lo que yo hago. Lo estoy ocupando.

M5: Yo en mi casa hago empanadas y se las vendo a mis vecinas. Pero igual me sirve. Todos los días salgo. El otro día en el acto de la alcaldesa fui con mi marido a vender y nos fue bien. También trabajo a veces con mi hija mayor.

E: El nombre del programa es “mejorando las condiciones laborales y la empleabilidad de las mujeres jefas de hogar” ¿cumplió con ese objetivo el curso?

Todas: Cien por ciento.

E: ¿Cómo evalúan en términos generales el programa?

Todas: Bueno, muy bueno.

M5: Debería seguir para fortalecernos más, lograr ser empresarias. Yo quiero tener ahora mi propia amasandería.

M2: Esa seguridad nos dio el programa, de pensar en grande. No hacer tortillas para esta cuadra. No, hacer cientos de tortillas para vender en todas partes.

Buscar platitas para comprar hornos y ampliarse para hacer cosas. Ahora estoy haciendo mi casa, mi local abajo y mi pieza arriba. Y lo estoy haciendo todo higiénico.

E: ¿Qué aspectos del programa mejorarían?

M3: Poder hacer más de un curso. Porque si vas a hacer el de manipulación se supone que tendrían que hacer uno de repostería.

M1: Eso nos fortalecería aún más, en un área.

M2: Porque igual sería fome que nos dejaran así no más después de haber estado todo un año haciendo cosas. Hacer cursos, charlas, yo he ido a todo. Es fome que después termine el curso y quedemos así no más.

El curso anterior nosotras teníamos todas las expectativas para que nos dieron dos títulos. Porque en qué parte voy a poder trabajar con productos del mar si no tengo el curso de manipulación de alimentos, quién me va a dar trabajo.

Fue muy bueno, las clases, conocimos nuevas amistades, todo. Pro sería muy fome que nos dejaran así.

E: ¿Cuándo llegaron los cursos a su comuna?

Todas: En agosto.

E: ¿Les acomodó esa fecha?

M1: A nosotros sí, porque justo venía el 18 y todas vendimos.

M2: Como nosotros no sabíamos a lo que íbamos nos sorprendió porque teníamos que ir al primer taller primero para poder ir al curso. Y se demoraron en que llegaran los cursos, se demoraron como un mes. A mi me hubiese gustado que fuera a principio de año.

M5: Sí debería ser antes porque después a fin de año uno no encuentra práctica en ningún lado.

M6: Mi curso empezó el 28 de julio y terminó el 1 de octubre. La práctica empezó al tiro, el 6 hasta el 5 de noviembre.

E: ¿Qué otra cosa mejorarían?

Todas: Nada.

M6: Que siga la Alejandra con nosotras, que no deje a otras personas, eso sería como destetarnos.

M5: Se la juegan por nosotras.

A mi lo único que no me gustó cuando nos llevaron para allá. Lo demás un siete.

M2: Seguir estas cosas para mejorar a la mujer: el dentista, la matrona, el oculista. Porque uno no lo hace particular. Que nos ayuden en esa parte. Porque cuesta mucho sacar una hora.

También podría ser que las reuniones se hicieran más cerca de nuestras casas, no todas en Puchuncaví. Los talleres los hacíamos en Ventanas, pero generalmente todo lo demás allá. Hay que descentralizar.

M1: Muy agradecida. He logrado cosas que siempre había buscado.

M5: Es que las mujeres chilenas de por sí somos luchadoras.

M3: Es que es un país muy machista, siempre tenemos que estar detrás de. Y no sé cuantas veces mi marido me llama que no puede atender el negocio.

M2: Mi marido se lleva todo lo que yo hago, yo hago todo, él solamente lo sale a vender a veces. Me da rabia. Ahora queremos hacer eso de iniciación de actividades y quiere que esté a su nombre.

M3: Mi marido también. Yo me quedó hasta las 4 de la mañana a veces, me encargo de todo. Comprar, contadora, pagar cuentas.

M4: Yo la iniciación de actividades la quiero hacer por las jefas de hogar. Sí lo pongo a él no voy a tener el beneficio de las jefas de hogar.

Focus Mujeres San Miguel

Mónica, Peñalolén, Peluquería
Ingrid, Estación Central, Secretariado administrativo computacional,
Leila, Estación Central, Decopach
Loreto, Conchalí, administración con mención en ventas y contabilidad
Mónica, La Florida, Cuidado de enfermos
Andrea, Pudahuel, Cocina Internacional
Yesenia, La Pintana, Cuidado adulto mayor
Grisela, Lo Espejo, Corte y confección
Jacqueline Jeréz, San Miguel, secretariado con mención inglés

D: Me presento soy Daniela Perez y con Leslie estamos haciendo una investigación sobre el programa, la idea es rescatar la experiencia que han tenido ustedes durante este año con la finalidad de que se vaya perfeccionando, y se vayan haciendo los ajustes que sean necesarios según las realidad que se han enfrentado, y sobre todo focalizar la atención en las capacitaciones que han estado a cargo del Sence, que nos vayan contando las experiencias que han tenido en términos generales, de eso se trata la conversación que vamos a tener ahora, y la primera parte es de presentación y me gustaría que nos presentáramos, así que si pueden decir el nombre, el curso de capacitación en la que estuvieron y el nombre de la comuna de dónde vienen.

M: Hola, soy Mónica de Peñalolén, tengo 50 años, soy Jefa de hogar con todas sus letras, soy separada hace mucho tiempo, así que llevé mi casa sola y crié a mis hijas sola. Ahora a los 50 años se me abrió, con este programa, un mundo de posibilidades que yo no conocía, pude cumplir el sueño que fue estudiar peluquería, que por sacar adelante la familia jamás me dio el tiempo y la oportunidad. Ahora con el programa, me regaló un curso de peluquería pero antes que eso, me regaló una autoestima. Me devolvió los sueños, en el fondo. Los sueños, que yo pensé que tenía muchas cosas perdidas, que jamás las iba a retomar, tengo una anécdota con una amiga; con todo lo que aprendido tengo que comprarme un cerebro nuevo, porque de verdad son muchas cosas. En resumen, hice un curso de peluquería, tengo una peluquería, y ya no trabajo apatronada, yo manejo mis tiempos y por eso estoy aquí. Puede ir dónde quiero. Hago curso de artesanía también. Lo más importante de todo esto es entender todo lo que puedo hacer. Yo con octavo básico encuentro que hubiera hecho cosas muy grandes. Y no lo sabía, porque uno

actúa así, uno va para adelante no más, se fue el marido y no importa, nos secamos las lágrimas vamos para adelante. Y ahora estoy haciendo mi primero y segundo medio, que ahora ni yo me lo creo, estudio con mi hijo, y un personaje me dijo, porque mi gran sueño es escribir un libro de mi vida, que en el fondo es la de todas nosotras, ahí me dio cuenta que mujeres que como yo, o mucho mejores que yo, salen de la nada misma, solas. Yo tuve una familia espectacular que me entregó valores. Increíble. Pero hay mujeres que ni siquiera tienen eso y salen y lo van recogieron en el camino, he encontrado gente espectacular, hay mujeres que son. Lejos yo estoy aprendiendo de ellas. También le estoy dejando bien alta la vara a mi hija porque mi hija tiene 26 años, tiene dos hijos, tiene su cuarto medio, y yo le digo, tu puedes llegar mucho más lejos que yo. Y ya no me voy a detener aquí, mi gran sueño es escribir un libro, que va a ser mi vida, pero que es la vida de todas ustedes, porque se refleja la vida de todas, profesionales, no profesionales. Porque las profesoras nos entregan el amor, nos hace ver que somos importantes y de las capacidades que tenemos, el trabajo que están haciendo con nosotras espectacular. Yo tengo la camiseta ciento por ciento con este programa y de hecho, queremos hacer la personalidad jurídica del programa jefas de hogar para que no lo perdamos con otros gobiernos.

L: Tu fuiste al encuentro regional

M: Sí

I: Yo me llamo Irma, vivo cuatro años y medio jubilada, trabajé 40 años en el ministerio de Salud, en el Sename y soy secretaria, siempre fui secretaria, y arsenalera, pero con una especialidad en neurocirugía, mi mundo era solamente mi trabajo. Nunca pensé en (¿? 6:16) pero aprendí mucho. Aprendí muchísimo los labores que yo me desenvolví porque trabajé en el hospital psiquiátrico en la mitad de mi tiempo. Fui la secretaria de neurocirugía estereotáxica del psiquiátrico y arsenalera del equipo neuroquirúrgico, después tuve a mi hija, estuve cinco años sin trabajar y me reintegré después estando más grandecita. Y de ahí me integré al ministerio de Justicia, trabajé en un lugar donde costaba mucho acostumbrarse, en el interior de la cárcel, ahí conocí a los victimarios. Después pasé a trabajar al médico legal. Y ahí trabajé en varias dependencias del médico legal. Empecé con clínica, después en psiquiatría, en laboratorio, oficina de partes y después me jubilé. Entonces tuve cargos directivos, de jefatura. Hice cursos de capacitación, porque se necesita mucho de eso ahí, por supuesto cosas que uno utiliza: computación, redacción, todo lo que es administrativo. Y jubilé ahí, entonces me ocurrió que me quedé muy encerrada, al principio era agradable disfrutar de todo el día, pero cuando llevaba un poco más de la costumbre en vacaciones estaba desesperada, y así

estuve bastante tiempo, hasta que una cuñada se preocupó, aparte de los quehaceres de la casa, que uno los hace con una rapidez asombrosa, porque son cosas obvias para uno, pero no son del agrado tampoco de otros, entonces el resto de la tarde no sabía que hacer con mi tiempo, pero soy buena lectora, me gusta la música, pero claro, fui aprovechando el tiempo en eso. Pero como desentendiéndome un poco del mundo, no fui al médico, al dentista, se me fueron cayendo los dientes, me ocurriendo cosas bien así, me fui encerrando mucho en la casa, entonces esa cuñada me pidió un día que la acompañara, y no tenía muchas ganas de salir porque evitaba a la gente, más bien por mi parte dental que era por miedo y por pánico que le tengo al dentista, no porque no pudiera ir. Ella dónde me invitó era la municipalidad de Estación Central, y me había inscrito en un curso y yo no sabía, entonces me sorprendió muchísimo. Yo no sabía absolutamente nada de eso, de la existencia de la municipalidad, concursos, dárselo a la gente, no sabía absolutamente nada, nunca había escuchado hablar yo de eso, para mí hacer un curso era ir a un instituto, costearlo, y las otras cosas manualidades, todo eso, había que buscar un taller, en un instituto. Para mí todas las cosas que vi ahí eran nuevas. He participado sólo en un curso, que creyeron más cercano como para que pudiera enganchar. Me mandaron a un curso de secretariado administrativo computacional, bastantes horas, tres mil y tantas horas, porque duró como dos meses y medio, y yo realmente estaba asombrada por la diversidad de personas que conocí, la calidad de gente, porque yo estaba acostumbrada a tratar a otro tipo de personas, harta diversidad también, pero más que nada el trato era como usuario, y dentro de mi horario laboral. Acá fue distinto, la convivencia diaria, el saber muchísimas cosas de la gente, igual que acá, estas presentaciones, conocer así a la gente, para mí fue fantástico. Creo que aún no se me quita lo maravillada que quedé. Porque los conocimientos era lo que yo había echo durante toda mi vida. Entonces cuatro y medio alejadas, uno va perdiendo capacidades también.

L: La tecnología de ahora

I: Claro, en la segunda clase pensaba, porque iba a estarme levantando a las cuatro de la mañana para ir a hacer algo que no quiero hacer, pero si no voy, iba a decir mi familia, que tengo terror. Van a decir no fue capaz o no le gusto. Ya después de la segunda semana no habría dejado de ir por ningún motivo, me sirvió para conocer, saber más allá de lo que estaba acostumbrada a conocer, y darme cuenta aún era capaz, para mi eso fue lo más importante.

L: ¿Qué edad tienes Irma?

I: Tengo 64 años, para mi es porque yo escuchaba a mi hija cuando conversaba con sus compañeras que iban, porque a mi no me gusta las tareas de la casa, pero tengo que hacerlo, entonces, por ejemplo, iba dos veces a buscar algo para cocinar, pero

no era que mi cabecita se olvidara, sino era que tenía que pararme al frente, por ejemplo, si iba a buscar un aliño y pensar que iba a cocinar, y no como las mamás que están acostumbradas a cocinar que saben lo que necesitan. Entonces que hacía yo, llevaba todo, todo y hacía un listado, y ponía todo al lado mío en la cocina, pero siempre se me olvidaba algo. Entonces escuché que ella estaba conversando con la misma cuñada que me llevó, que parecía que me estaba dando (¿?13:50) entonces eso no me agradó en absoluto. Y yo estaba dispuesta a ir al médico y que mi hija me acompañará para que ella escuchara que mi capacidad mental no había disminuido sino que era la inercia, de estar todo el día en la casa, porque sin hacer nada, entonces me fue de una utilidad enorme. Y después volví, les mostré, que no había perdido ninguna capacidad y le juré que iba al dentista y empecé a ir. Empecé mi tratamiento dental

L: ¿Por el programa?

I: Si me enviaron. Tuve una mala experiencia, un problema con mi encías. Pero ya está pasando, y no busco trabajo, sino contacto con la gente, ponerme al día nuevamente. El nivel de los profesores es excelente. Mis cursos de capacitación los hice los últimos en la Universidad Católica, el nivel de los profesores excelente. Unos profesores con una capacitación tremenda para llegar a todos, y creo que fueron muy pocos los que...

L: Buena experiencia con los profesores.

I: Excelente

L: Usted es de Estación Central

I: Sí de Estación Central

L: Vamos a ir presentándonos

L: Mi nombre es Leila Treimón, tengo 2 hijos, soy casada, cuando tuve a mi hija que ahora tiene 6 años me quedé en la casa, luego cuando empezó a ir al jardín, como a los 4 años, yo dije, algo tengo que hacer, fui a un curso de decopach, en la misma municipalidad, después de haber trabajar harto en lo que me gustó me di cuenta que tenía muchas cosas, descubrí que había fomento productivo en mi comuna

L: ¿Cuál es la comuna?

L: Estación Central. Y fomento productivo me abrió las puertas de par en par, empecé a trabajar como micro empresaria y artesana de lo que yo hago actualmente. Luego comenzó este programa, yo estoy hablando hace como un año medio o dos años de que yo empecé mi capacitación, mi hija tiene 6 años, y ahora estoy como microempresaria de mi comuna

M: ¿Hace 6 años que está en esto?

L: No dos años

M: Pero primero fuiste microempresaria

L: Ahora soy microempresaria y artesana

M: ¿Pero te formaste con estos cursos de microempresario?

L: No, pero me he capacitado, para allá voy. Luego comencé a trabajar, a trabajar, cuando comenzó este curso de Mujeres Jefas de Hogar yo me incorporé fuimos a charlas con psicólogos, con matronas, que nos enseñaron muchas cosas. Cuando yo comencé a trabajar mi marido no me inflaba mucho en lo que hacía, él me dejaba que yo hiciera lo que quisiera, ahora me ayuda, porque yo, con el programa adopté otra actitud, no otra personalidad porque tengo la misma. Entonces la actitud que uno forma con el programa dice oh, y ahora él me ayuda, y anda adelante mío. Yo antes primero andaba sola, y ahora con este programa él anda primero que yo, me ayuda, me dice, ya yo te pinto ahora, siempre adelante mío, porque lo que yo recibí del programa es muy grande, no era lata de ir porque uno tiene que estar un cien por ciento. Entonces eso me sirvió mucho para tomar esa actitud de creerme que soy mujer, soy trabajadora, que puedo aportar a la casa, puedo tener mi ingreso, puedo trabajar y cuidar a mis hijos, irlos a dejar y a buscar. Ya esa uno lo engrandece más, una va descubriendo muchas capacidades que tiene, a lo mejor uno piensa que va a servir solamente para cocinar y ver a los hijos, pero uno se va dando cuenta que una también puede trabajar, ser también microempresaria, también cuidar a los hijos y cocinar rico, y todo eso. Y yo recibí una capacitación de corte y confección, que fue por el Sence, pero yo en realidad era manualidades, no corte y confección, pero yo dije puedo incorporar eso a lo que yo hago, que lo que más se relacionaba no era peluquería ni a lo mejor secretaria. Yo dije voy a incorporar algo que sea con lo que yo hago. Aprendí lo que nunca había pensado aprender, hacer un pantalón, hacer una falda, una blusa, hacer bolsillos de todo tipo, cuellos, puños, entonces fue algo que me dejó asombrada, porque uno los mira y uno ni siquiera sabe cuál es el nombre del cuello. Y más encima tuve un regalo que fue un aporte que nos da el Sence, y yo recibí un aporte que era 150 mil pesos, y yo me compré dos máquinas, que yo en mi vida yo lo había pensado tener. Resulta que ahora puedo incorporar más productos a lo que hago y puedo hacer innovación, eso a mi me tiene muy contenta. El programa me cambió, yo ahora soy otra persona, ya como que uno no se engrandece en actitud sino que de aquí adentro, uno se siente más llenita, uno va caminando en la calle y pensando en mil cosas que tengo que hacer, con lo que realmente te gusta, con lo que uno quiere hacer, al menos yo disfruto en lo que yo hago, mis manualidades a mi me llenan y más si ahora tengo el apoyo de mi esposo, que antes ni me inflaba

M: ¿A propósito de estas cosas te ayuda un poquito con la crianza de tus hijos?

L: Mi hijo tiene ahora 13 años, cuando él iba en primero, segundo y tercero, era puro mamá, mamá, pura mamá, mamá léeme el libro, mamá, has así las letras, ahora él

ayuda a mi hija que tiene 6 años, él la ayuda a hacer las tareas, él la va a buscar y dejar. Pero una disposición pero un 90 por ciento. Una disposición de que antes solamente trabajaba, trabajo la casa, trabajo la casa, ahora no, antes del trabajo está en su casa, es decir, está preocupado de la familia. O sea la familia pasó a ser primer plano y el trabajo pasó al segundo plano, antes era al revés. Él antes solamente trabajaba

D: ¿Qué edad tienes?

L: Yo tengo 31

D: ¿Y tú esposo?

L: Tiene 39. Ahora no, él me ayuda con mis hijos, él ya está pendiente, antes yo estaba preocupado de todo el control, del remedio. Ahora todo lo contrario, está muy incorporado en la casa.

L: Se notó un cambio

L: Pensando el otro día cuando fuimos al encuentro regional escuchaba a todas las personas cuando estaban tan llenas aquí adentro, si hubiesen estado al aire libre todos corriendo, si hubiéramos estado en un campo abierto todas bailábamos. Decir yo estoy aquí porque yo me la puedo.

LM: Mi nombre es Loreto Marchant, vengo de la comuna de Conchalí, tengo 34 años, soy mamá soltera, tengo una hija de 11 años, Sandra que es mi vida, hice el curso de administración con mención en ventas, y actualmente estoy complementándolo con contabilidad básica. Creo que todas hemos renacido con el programa

D: ¿Cuándo empezaste?

LM: Este año en Enero. Entré al curso en Agosto, es de dos semanas eso sí el curso de contabilidad, pero lo terminamos este sábado, así que estoy súper contenta, porque siempre he sido trabajadora dependiente, nunca tuve el valor de querer emprender algo propio, un negocio propio, y ahora tengo la necesidad de independizarme. Así que para ha sido un cambio radical y beneficioso por cierto

D: ¿Cuántos años tienes?

LM: 34

Mo: Mi nombre es Mónica, tengo 43 años, 3 hijos, y la verdad es que durante toda mi vida, desde los 14 años, siempre trabajé como nana, en casas particulares, puertas afuera y adentro, cuidando niños ajenos, haciéndome cargo de personas, que en el fondo uno se encariña con la gente, mientras sirve es bienvenida, pero si uno tiene problemas propios ya deja de servir bien y ya uno no sirve. Yo tenía esas experiencias, ese era mi círculo, no salía de ahí, porque yo tenía octavo básico, y con octava básico uno no puede hacer mucho. No seguí estudiando por razones familiares, entonces me estancué, tampoco tenía idea que la municipalidad organizaba estos programas, yo me encontraba ajena a todo esto. No tenía idea de

cómo funcionaba la municipalidad, que beneficios podía obtener, nada de eso, porque mi vida fue siempre trabajar en casas particulares, y puertas adentro. Por lo tanto no sabía mucho el movimiento de la municipalidad.

L: ¿Qué comuna?

Mo: La Florida. Entonces un día mi hija, tengo una hija de 14 años, los niños a esa edad empiezan a tener sus propios problemas, y empezó a enfermarse, tuve que llevarla al médico y en el consultorio que yo pertenezco, había una encuesta, había que una entraba al policlínico le preguntaban a uno la edad, que hacía y ese tipo de cosas, y yo me identifiqué, dije que estaba cesante, que no tenía ninguna actividad en ese momento y me hablaron de los cursos y programas que habían en la municipalidad. Ahí yo entré al programa Jefas de Hogar de la Municipalidad de la Florida, e ingresé a ese programa y a las dos semanas me llaman para hacer un curso de cuidado de enfermos que es algo que me apasiona. Yo había cuidado en todos los trabajos que yo tuve en las casas particulares siempre hay adultos mayores a los cuáles uno se debe hacer cargo, a mudarlos, a cuidarlos- Pero uno no tiene la técnica, yo tengo la experiencia, pero dedicarme a eso no. Me lo incorporaron porque era parte de mi trabajo

D: ¿Cuál es el curso?

Mo: Cuidado de enfermos. Y cuando me hablaron de este curso yo quedé fascinada. Era lo que a mí me apasiona, sobre todo trabajar con adultos mayores. Así que hice el curso, fue un curso de 300 horas, fue impartido por dos doctoras que fueron especializadas en Cuba, y la medicina en Cuba es lo máximo. Fue un curso muy bueno, muy grato y muy instructivo, cosas que uno veía día a día, pero que usando las técnicas adecuadamente, yo no tenía idea. El simple hecho de lavarse las manos para atender a un adulto mayor ya eso es muy importante, y de repente uno se lava las manos debajo del agua y punto, y nada más. Pero hay técnicas para hacerlo. Esas cosas tan básicas y cotidianas uno no lo sabe. Pero este curso a mí me capacitó, y ahora yo puedo decir que voy a tener mi título ahora el Viernes porque me gradué el Viernes. Y con eso yo voy poder trabajar, porque esa es mi provisión de vida, poder trabajar en esto que a mí me apasiona, pero con un cartón que te respalda y gracias a este programa que en el cual fui incorporada por cosas de la vida, porque realmente no lo busqué. Sino por entrar al consultorio con mi hija enferma y salí capacitándome yo.

L: ¿Este año lo hiciste?

Mo: Sí, en Agosto y terminé en Noviembre de este año.

A: Hola, buenas tardes, mi nombre es Andrea Contreras, tengo 35 años, tengo 3 hijos de 17, de 11 y 3 años. Yo por casualidad entré por una amiga a Jefas de Hogar, yo trabajaba anteriormente, era secretaria, y tuve una mala experiencia y muy poco

trabajo, entonces quedé bien decaída. Me empecé a quedar en mi casa, y me empezó a costar encontrar trabajo, entonces yo soy de esas personas un poco inquietas, no puedo estar mucho tiempo en mi casa, entonces busqué que hacer y por una amiga supe de estos cursos, y me dieron tres opciones, cocina internacional, podología; y me llamó mucho la atención la cocina internacional, aunque yo en mi casa no era de cocinar, a mí hasta la sopa en sobre se me quemaba. Nunca, nunca. Entonces me tincó mucho y entré a estudiar esto, y en mi casa no lo podían creer porque nunca me habían visto en la cocina en tantos años de casada. Pero muy enriquecedor.

D: ¿De qué comuna eres?

A: De Pudahuel

L: ¿Terminaste?

A: Sí en fines de Septiembre. Pero la cocina es una arte, uno piensa que la cocina es, que lata cocinar todos los días, pero uno entra en eso, y es un mundo diferente. Lindo, lindo el curso. Estoy súper feliz de haberlo hecho. Luego postulé a becas, premios que dan la municipalidad, concursos, y me fue bien y tuve un proyecto que fue favorecido, entonces estoy en eso, trabajando, hago todo lo que es repostería. Actualmente estoy en eso.

M: ¿Con compañeras?

A: No individual, sola, de forma independiente, en mi casa, en mi cocina, y ahí estoy trabajando en eso. En eventos igual, pero de forma no muy grande, pero estoy feliz, me gusta mucho, en mi familia están muy contentos. todos los días llegaba con un plato diferente, todos felices.

L: Vives con...

A: Con mi marido

L: Vamos a seguir para retomar algunos temas

Y: Yo soy Yesenia Castillo. Tengo 34 años, y soy mamá soltera, tengo una niña de 4, y también llegué a este sistema de la municipalidad de Jefas de Hogar por una vecina, que me dijo que estaban haciendo un curso, esto fue el año pasado en Diciembre. Yo fui y me acerqué y me dijeron que sí, que podía ingresar, e hice un curso de un mes de cuidado del adulto mayor

D: ¿En dónde?

Y: En la municipalidad de La Pintana. Nos enseñaron todo lo que era tomar presión, las posiciones de cómo poner a los abuelitos en las camas, todo eso y quedé intrigada porque yo encontraba que era muy poco el curso, así que las chiquillas de allá me dijeron que posiblemente este año iba a salir otro curso, que esperaba que fuera un poco más completo y esperé, y en Julio salió el curso de cuidado de enfermos. Y posiblemente no era tan completo como contaban las señoras aquí,

pero igual nos enseñaron varias cosas. Nosotros si esperamos que fuera con práctica, pero no fue con práctica, ahora estoy en el trámite de buscar trabajo también, porque con ese fin lo hice, y siempre me ha gustado trabajar en salud y con personas mayores

D: ¿Y cuánto duró el curso?

Y: 250 horas. Igual aprendí hartas cosas. Cosas de lo que aprendí las he usado en la casa. Las usé cuando estuvo mi abuelita enferma, me sirvió de práctica, porque no tenía la práctica sino lo teórico no más. Pero gracias a Dios todo me ha resultado bien y ahora esperando que pueda encontrar un trabajo bueno

L: ¿Tu eres de la Pintana?

Y: Sí de la Pintana

L: ¿Cuánto horas duró tu curso?

Y: Tres meses. Pero era de las 8 u 8 y media hasta 12 y media

L: Seguimos con la Rueda

G: Soy Griselda Mora, de la comuna de Lo Espejo. Soy Jefa de Hogar, hace ya un año estoy separada de palabra con mi esposo. Tengo 3 hijas, la mayor va a la Universidad, tiene 25, la del medio, Valeria, tiene 14 pero tiene retraso moderado, como si tuviera menos años, y luego viene Patricia que tiene 13. El asunto de haber llegado a la municipalidad como jefa de hogar me ha servido mucho porque llevo como 14 años trabajando, yo antes trabajaba en el hospital J. Aguirre y llegué a ser operadora en informática, o sea, tenía un buen trabajo, y debido mis dos hijas me retiré. En ese entonces el gobierno creó en la municipalidad la casa de la mujer, y lo creó tan cerca de mí casita así que yo agarré todo pensando en ahorrar platita, en ayudar a mis niñas, a mi esposo, en ese entonces estábamos juntos, e hice todo lo que es costura bordado a máquina, cortinaje, todos los bordados. Hasta que después empecé a salir cada vez más al municipio ahí me dieron alternativas, y me involucré en el fosis el 2003 y me compré una (¿?39:35) Industrial. Y después de eso pasó un buen tiempo que utilicé más máquinas, y de a poquito fui haciendo cosas, y participé en Sence en un curso que era de costura, era en la Perla, y era bastante bueno el curso, no venía con nada de implementación, y con nada de herramienta, que es lo que uno espera, que den una ayudita. En ese entonces fue el 2005 y yo hice el curso de moda, y también me ayudó para reafirmar los conocimientos, y la moda es tan amplia que a veces se abarcan sólo lo infantil o adulto, no hay una cosa que abarque todo, siempre uno quiera más y más. El último curso que hice este año, que fue por el Sence, que fue en Acatema, que está cerquita de Mapocho el Instituto, y me sirvió bastante porque la calidad profesional fue buena.

L: ¿Por jefas de hogar?

G: Sí, por jefas de hogar hice el curso de moda. El curso de capacitación de corte y confección y medio dos meses intensivo, desde las dos hasta las siete de la tarde. Y la gracia de este curso es que habían 150 mil pesos para que uno pudiera comprar herramientas, entonces como yo venía armándome desde años atrás, yo tenía la máquina la Oberlo, y por otro cursito (¿?40:35) y luego por otro mi propio esfuerzo pedí un préstamo grande para hacer mi propio taller detrás de mi casa. Y me fui armando. Y al final lo que necesita para redondear un poco era la cortadora industrial, era la plancha industrial. Esas dos cosas me compraron. Entonces tengo como el cuento armado He trabajado en cursos, en colegios, he trabajado siempre independiente. Ahora que estoy sola, como jefa de hogar, me ha servido bastante, porque ha significado un ingreso a la casa, porque el marido cuando se va, te da el 40 por ciento del sueldo, si es un buen sueldo te va bien, si es mal sueldo, te va pésimo. Y yo gracias a Dios no quedé tan mal. Y con lo que hago con mi costura bien. Así que feliz con el gobierno, trato de averiguar todas las cosas que puedan aprovecharse y le trato de informar a mis vecinas para que puedan utilizarlo, porque son cosas que verdaderamente uno lo valoriza, y que a uno la hacen sentirse bien y que cumplir nuestros sueños, que es lo más importante. Y que ese esfuerzo que hace el gobierno no es en vano. Que es lo mejor, porque yo veo que en el gobierno se esfuerza mucha gente y da pena cuando vende sus cositas, y cuando la maquinaria que se va vendiendo a veces los hornos, da una pena, porque es un esfuerzo que el gobierno da, con las capacitaciones, etc., entonces cuando llegan personas como todas las que están aquí, y que les dan realmente el uso y que salen adelante y que en algún momento si ahora estamos como jefas de hogar y en otra mesa vamos a estar como microempresaria, que éxito para el gobierno y que bien para uno

L: ¿Edad?

G: 47 añitos.

L: No entendí lo del instituto

G: En ese instituto hice este año el curso de corte y confección. Pero yo lo hice en la mañana (¿?43:05)

L: ¿De que comuna eres tú?

G: De Estación Central

L: Ah, si estuvimos, había tanta gente, era bueno el profesor

G: Yo le digo, una crítica constructiva, desde el año que estoy en la casa haciendo cursos, y curso, si me hubiera tocado este profesor yo no hubiera hecho tantos cursos, sabes porque, porque va en la capacidad del profesor. Y te sientes tan seguro de hacer algo porque te da una buena enseñanza al tiro. Entonces que pena que tenga que haber llegado llegar primero por Prodemu que hizo un curso por

(¿?43:45) y lamentablemente no era buena la profesora, y yo quedé tambaleando, te produce mucha inseguridad y te quedan las cosas no bien. Hay técnicas y técnicas. Yo lo digo por experiencia, yo he hecho años cursos, y para llegar a este profesor, que tú sabes cómo es, te ponía las reglas bien claras, exigente, excelente, todo en miniatura, después uno lo hacía en grande. Un cuello, todo tipo de cuello, hecho en chiquitito, y después uno hacía blusas y lo aplicaba. La técnica, si uno entregaba el producto, tu trabajo, te lo examinaba tan detalladamente, te decía, corrige esto, y uno para afuera está bien que lo haga, porque cuando uno va a comprar afuera siempre hay productos de primera, segunda y tercera calidad, y en la moda en los mismo, entonces que te digan tus errores, regio, por que tu tienes que hacerlo lo máximo, lo mejor.

L: Yo nunca había tomado una máquina en mi vida, a comparación con ella, entonces hicimos un pantalón, cosas que nunca me imaginaba que iba a hacer para mí, una blusa para mí, una falda. Y en nos daba para elegir, ustedes de aquí tienen tanto modelos de falda, aquí está la tela, pero para a la medida de uno, no para la vecina, para uno, y nos enseñó muy bien.

J: Yo me llamo Jacqueline Jeréz. Tengo 41 años. Casada y separada, tengo dos hijos, uno de 15 y uno de 12. Yo entré en la municipalidad en Septiembre del año pasado. En Octubre entré a trabajar en una tienda de muebles, en realidad jamás en vida nunca pensé que iba a trabajar después de 14 años encerrada en cuatro paredes de mi casa, siempre criando en mis hijos. Por esas cosas de la vida tuve un contacto de la mamá de un compañero de mi hijo, me conseguí un trabajo de vendedora en una tienda de mueble, e los cuales estuve trabajando cuatro meses. Me sirvió mucho de terapia. Lo que pensé que también podía seguir de terapia me terminó llevando al caos porque mi jefe no me ayudó mucho psicológica, porque estaba mal, estaba con una depresión espantosa, y mi jefe no fue de gran ayuda. Dejé muchas cosas de lado, mi casa, mis hijos, cosas que nunca había dejado de lado en realidad. Me aferré mucho a mi casa y a mis hijos, entonces me costó mucho tomar la decisión de la noche a la mañana de dejar muchas responsabilidades de mi hijo con respecto a su hermano. Pero tenía que hacerlo, tenía que salir de mi casa y combatir la depresión sola y un médico no me puede tratar la depresión, porque un médico me iba a drogar, me va a dar pastillas, me va a dejar todo el rato durmiendo, y sin hacer nada, entonces me di cuenta que tenía que salir adelante por las mías. Duré cuatro meses trabajando en la tienda de muebles porque un día llegué a mi casa y puse en una balanza mis hijos, que en realidad los tenía de lado, y mi trabajo. Y me di la oportunidad en realidad de compartir las vacaciones de mi hijo que salió de clases, dije ya, voy a tomarme todo el mes de Febrero hasta Marzo con mis hijos y en Marzo me voy a poner la pila para buscar trabajo. Cosa que no sucedió. Porque

me ofrecieron un trabajo, aparte del que yo tenía, que era mejor al que yo tenía, y que nunca llegó. Entonces me confié mucho en esa persona y me jugó chueco. Así que en Marzo me empecé a desesperar, dije no, no puedo seguir así, y entré de nuevo en mi depresión y dije, no puede ser, tengo que salir de otra manera. Entonces en Marzo me empecé a desesperar, cosa que llegué a Omil, por contacto de otra amiga, que trabaja en la municipalidad de Santiago, y me dijo que viniera a la Omil, y yo sin conocer que era la Omil, que jamás había entrado en la municipalidad. Llegué a la Omil por trabajo.

D: ¿De qué comuna?

J: Comuna de San Miguel. La cuestión es que no pasaba nada y yo me seguí desesperando, cuando de repente alguien, en realidad no me acuerdo quién, un angelito cayó del cielo y me dijo que me presentara en el departamento de la Mujer, consulté en dónde era, en ese momento todo me servía, si me decían, ven a limpiar la mesa todos los días, yo iba, para salir de mi casa. Llegué a la Municipalidad, llegué al departamento de la Mujer. El primer contacto que tuve fue con Jocelyn, muy atenta, muy amable, me dio todo el apoyo, genial hasta el día de hoy, no tengo nada que decir en contra de ella. Me inscribió, y empecé a tomar capacitaciones. Tomé una capacitación vespertina, luego me dieron una capacitación de la que la ayudan a uno ser microempresaria.

M: ¿Gestión empresarial?

J: Algo así. La tomé con un profesor en la casa de la Cultura al frente, que duró dos semanas. Para mi fue el certificado en realidad, porque tenía problemas de plata, pero aún así me sacrificué, no se pagaba ese curso, había que pagar cada uno la locomoción e ir todos los días a las clases en la mañana. Para mi fue sacrificado en ese momento, y logré sacar ese curso. Después tenía una semana libre y me dije, tampoco me puedo quedar allí. No podía estar tranquila, no podía no hacer nada. Tenía que salirme de mi casa. Quedarme en mi casa ya era una desesperación. La cuestión es que en la casa de la cultura había un cartel que decía clases de computación. Duraba una semana, básico, no tenía idea de computación. Me metí allí, ocupé esa semana en esa clase de computación, hasta que me llamaron por teléfono para ofrecerme otro curso de computación, un poquito más avanzado, me metí al curso de capacitación, no quedé conforme, duro dos semanas. Me volvieron a ofrecer otro curso, y lo volví a tomar, y así me han salido cosas en la municipalidad. Pero el curso más importante que tomé fue el curso de secretariado con mención en Inglés.

L: ¿Cuántas horas duro?

J: Por hora no lo sé, pero duró 3 meses

L: ¿Pero este curso fue el que tomaste por el programa jefas de Hogar?

J: Sí. Todos me llamaron por contacto con la municipalidad.

L: Este curso es secretariado...

J: Con mención en Inglés. Ese lo tomamos en el instituto Gama, que está en la Estación Los Héroes, Toesca. Tenía un horario de 6 y media hasta 10 y media de la Noche. Lo cual pensé en un momento, lo tomé como un desafío personal, porque la verdad de la cosa, siempre me ha gustado trabajar como vendedora, pero este curso lo tomé como un desafío personal, porque en realidad cuando era más chica, no alcancé a terminar mis estudios, y quedé con la idea de tomar un curso más profesional. El curso de secretariado me gustaba muchísimo. Lo tomé aunque las empresas toman gente más joven, y dije bueno será, y si por ahí me resulta. La cuestión es que terminé ese curso a fines de Octubre, comenzamos en julio y terminamos en Octubre ese curso de secretariado. Pablo que era la persona encargada de nosotros, no nos pudo conseguir práctica porque la práctica que él nos ofrecía no eran pagadas, y queríamos prácticas pagadas, por el horario que cumplíamos nosotros que era horario de oficina, y no nos resultó y quedamos todas ahí. Con el curso terminado pero con los brazos cruzados, sin poder trabajar en nada. Todavía no nos han podido conseguir, la estamos peleando, nosotros estamos peleando que nos gradúen, que todavía no desde fines de Octubre hasta ahora, no ha pasado nada con la graduación, estamos esperando nuestro título, y eso nos tiene medio acomplexadas porque somos 19, éramos 20, quedamos 19 en el curso. Terminamos bien el curso, cumpliendo con todas las horas que correspondían. Con un 90 tanto por ciento de asistencia cada una de nosotras. Todas con muchas dificultades, salimos adelante igual. Contentísimas. Ojalá el curso hubiera durado más. Porque en realidad se nos hizo muy corto el tiempo. Queríamos aprender más. Pero lo que le digo, estamos peleando el asunto de la graduación, que la han tramitado. Hemos hablado con Pablo, que es el encargado de nosotros no se ha movido, no ha hecho nada, lo hemos llamado por teléfono, es que no, que va esperar, que Pedro no llegan los títulos, que Pedro, no llegan los certificados, en realidad no se que va a pasar con eso. Que va a coordinar con Jocelyn, tampoco ha podido hacer eso. Yo me he acercado a la municipalidad. Jocelyn me habló del curso de Inglés, que todavía no me ha salido. Yo encuentro que ahí estamos topando, porque yo quiero trabajar, si bien no en lo que hice en el curso de secretariado, e cualquier cosa. Porque yo necesito trabajar, si bien todos estas cosas las hice como por lo que les contaba, por terapia, me ha servido muchísimo, estoy agradecida. Me daba mucho miedo todo. He recibido mucho apoyo. Necesitaba una psicóloga, y me brindaron una psicóloga, estoy todavía con la terapia de la psicóloga, y necesitaba una abogada porque me veía amenazada por él muchas veces, y estoy todavía con la abogada, y saliendo adelante. Lo que más necesito trabajo. He hecho todo lo

posible por conseguir trabajo ha sido muy difícil. A mi me hace mucha falta salir de mi casa, porque en mi casa tengo recuerdos. Entonces ahora que paso en la casa, de nuevo me tocó la depresión. A pesar de la psicóloga me ayuda mucho, nunca es suficiente. La veo una vez en la semana, los días miércoles en la mañana. Entonces que estoy haciendo ahora. Me contacté con mi cuñado, y él hace eventos, y voy a trabajar eventos con él, pero necesito algo que me ocupé todo el tiempo, necesito estar todo el día ocupada, no puedo estar en mi casa. Yo hablo con la Jocelyn, ella conoce toda mi parte, ojalá si no encontrara trabajo, capacitaciones. Seguir capacitándome en cualquier cosa. Pero en verdad estoy muy agradecida de la municipalidad, con ella soy con quien más converso.

L: ¿Compañera?

J: Hice muchas compañera, eso fue grandioso. En todas las capacitaciones que he estado he conocido muchas amigas que no tenía. Y no hemos perdido el contacto. De hecho, a veces vengo a hacer un reemplazo en la feria artesanal, de una de las compañeras de las primeras capacitaciones que tomé. Y a veces, paso metida en la feria artesanal, pero en realidad, necesito trabajo. Y por más que le pedí a Pablo, que necesito el título. A pesar de que he llamado a todas mis compañeras, que están en la misma situación mía. El título lo necesitas. El curso fue buenísimo. Son muy profesionales las profesoras. Muy bien, nada que decir.

I: A nosotros, por lo menos a mí, con quienes he estado e contacto, tampoco nos han llamado para darnos el certificado. Nos dieron el certificado provisorio solamente. Porque estaban trabajando por las elecciones.

L: Aunque ustedes en la presentación han abordado algunos temas que nosotros también queríamos preguntar, de cómo llegaron al programa, yo creo que todas lo dijeron de alguna manera. Que por una amiga, que por un cuñado, que por un policlínica. Una de las cosas que queríamos preguntarles, a veces la vida la sorprende. ¿Qué aspiraciones tenían cuando ya se produjo la situación de que había esta posibilidad de cursos? ¿Qué expectativas hicieron, que aspiraciones tenían? ¿Esto fue cumplido?

Y: Yo tenía una expectativa así de grande y luego se me fue al suelo

L: ¿Porque se te fue al suelo Yesenia?

Y: Cuando nosotros empezamos el curso nos dijeron que era con práctica. Estábamos todas felices, habíamos 20, quedamos como 16 compañeras. En el principio el profesor, por muy buena onda, nos empezó a enseñar todo en teoría, casi todo el mes, teoría. Nosotros siempre queríamos preguntarle al profesor, cuando él nos iba dictando nosotras queríamos saber, hacerle la pregunta al mismo momento cuando nosotros estábamos escribiendo, y él nos decía, espéreme, déjeme terminar el punto, y hubieron muchos altercados por eso. El principio el

profesor muy buena onda, pero en el segundo mes él se empezó aburrir, nos decía este curso les va a servir mucho, estaba contento, porque éramos todas unidas. Ustedes van a poder poner su cartelito en su casa mientras buscan trabajo. Ponen inyecciones, ya van a saber a hacer curaciones, una infinidad de cosas. Pero llegó el momento que teníamos que irnos del curso, esto fue el primero de Octubre, se terminaba el curso, y recién ese día antes de irnos, de hacer la despedida, recién en la mañana fue nuestra primera inyección.

L: Ninguna práctica

Y: Nada, ni siquiera nos enseñó lo que era la curación. Todo en teoría. Por eso yo decía que hubiese así como dijo mi compañera, que yo encontré que fue más avanzado. Porque yo en este momento, tengo el miedo de presentar mi cartoncito y que ellos vean, ah, tiene el curso, pero yo no tengo la experiencia ni tampoco la práctica. Por lo menos él nos hubiera hecho, supongamos, el último mes de pura práctica, que nos hubiésemos enseñado como pinchar, imagínese que nos faltaba dos días para venimos y recién nos enseñó el método de como combinar la penicilina con el agua, hay que hacer una mezcla, y esa mezcla tenemos que multiplicarlas y dividir las, y todas las compañeras quedaron colgadas

D: ¿Y cuándo e supo que no era con práctica, el profesor supo?

Y: Hasta la segunda semana que íbamos en clases nos dijeron no era con práctica

D: ¿De ahí no se rediseñó el curso pensando que...?

Y: Claro, se empezó a conversar aquí en la municipalidad, no sabían cómo lo iban a hacer. Ahora que escuché a la compañera que igual le ha costado que le entreguen sus papeles, yo pensaba que a lo mejor porque nosotras éramos de la Pintaba nos daban menos favor, y mirados más de menos. Porque también sufrimos un poco de discriminación del instituto en Toesca, también hice el curso allá. Y todo eso nos debilitó a todas las compañeras. Tuvimos un maltrato de la Otec. Éramos todas mayores, la única niña que tenía menos edad era una niña de 18 que la invitaron para llenar el espacio la invitaron, y la recibieron igual. Y nos empezaron a tratar como niñas chicas.

L: ¿En el instituto Gama?

Y: No, no es el Gama, es el que está en el otro pasaje, en Domeyko. La verdad es que no me acuerdo.

L: ¿Y Uncas es? (¿?1:05:40)

Y: Puede ser. Está dos cuadras más debajo de Toesca. Resulta que nosotros nos organizamos como compañeras para tomar desayuno en la mañana, porque este curso era de ocho y media a una y media. Nos dijeron, la encargada, la señora Marina, ustedes pueden ocupar la cocina, la mesita, el casino. La pueden ocupar, se pueden tomar 15 minutos de colación, y dejan limpiecito y nos vamos. Llegó un día

determinado que nos empezaron a corretear del casino, porque hacían reuniones y ellos tienen una sala dónde hacer reuniones

L: Ellos ¿Quiénes?

Y: La encargada de ahí, la secretaria del instituto. Y después que nos ofrecieron agua, nos quitaron el agua, cero agua, empezamos a llevar termos, un hervidor, y el profesor en ese entonces estaba buena onda, fue a preguntar y dijo que sí, que no había ningún problema, después supe el profesor era hermano de la directora. Yo no hablé con nadie, pero yo escuché de buena fuente. Entonces ya, dijo, ya no pasa nada, pongamos el hervidor y todos tomamos. Le echábamos agua al termo y bajábamos con los termos, y se empezaron a preguntar por ahí de adónde sacábamos agua. Faltaban dos semanas antes que nos fuéramos y fueron a limpiar las salas un día en la tarde y llegamos el otro día en la mañana y no estaba el termo en el cual nosotros calentábamos el agua, y se hizo la grande, de porque habíamos llevado termo. Se reclamó allá, dentro de lo que se podía, y no, después unas compañeras tuvieron que llevar el termo de la casa, y tuvimos que tomar té dentro de la sala. Porque no se ponía tomar dentro de la sala

A: se suponen que estos cursos elevemos nuestro autoestima, que nos sintamos más dignas. Para mí eso no me hace sentido. Uno siente que no tiene dignidad. Mendigar un poco de agua no me parece

L: Por eso escuchamos las distintas experiencias, en algunas han sido bastante favorables y otras más dificultosas.

G: Pero a mí me da mucha pena de los que pasó. Me di cuenta que en el instituto que nosotros estuvimos fuimos tratadas como Reina, independiente si íbamos de señorita, con un buzo o con lo que teníamos. Me da mucha lata que le haya pasado esto, pero no se si ustedes se acuerdan de una hojita que le pasaron al final del curso, la evaluación del curso.

Y: Sí. No puedo poner lo que no fue. Mis compañeras empezaron a preguntar, y qué nota le pusiste a profe, y que nota le pusiste acá. Yo le dije que el profe no se merecía el 7, porque el profe era cariñoso, era buena onda

G: pero para eso no van a trabajar, no están preparadas para el trabajo.

D: Pensando en las expectativas que ustedes tenían antes de tomar el curso, mencionaba que uno de los principales objetivos era trabajar por un tema personal...

Y: En el caso mío yo estaría preparada para trabajar cuidando abuelito, haciendo aseo personal, todo lo que corresponde a (¿?1:10:40) pero yo no estoy preparada para hacer una inyección de penicilina, porque ya he puesto inyección intramuscular, porque es muy delicado. El profesor en el momento en que nos empezó a decir esta penicilina no se puede poner así no más, a ustedes si le llega una persona y le dicen,

quiero que pongan esta penicilina, ustedes deben tener ojo, porque las pueden llevar poner presa si la ponen mal. O sea, la persona puede decir, usted me puso mal la inyección.

I: Una inyección intramuscular mal puesta puede dejar inválida para toda la vida

M: Les cuento algo, que cuando uno hace el curso de cuidado de enfermos, desde el principio le empiezan a decir a uno que el medicamento no (¿?1:11:45) al paciente que está cuidando, porque uno va siendo un asistente, entonces a uno le enseñan lo básico del medicamento. Y a mí me enseñaron, como dice que a ella le faltó, el último mes de clases, nos llevaron a un hogar de anciano

L: ¿Ustedes tuvieron práctica?

M: No, no práctica en sí, porque la municipalidad nos ofreció 180 horas de práctica, las tomábamos las 20 que éramos o ninguna, algunas compañeras no estaban dispuestas, por lo tanto, no se tomaron las 180 horas, pero el curso en sí no era con práctica, pero después se adjuntó con una conversación que tuvo la municipalidad con Sence y se ofrecieron las 180 horas que no se tomaron. Pero si nos llevaron a un hogar de adulto mayor, cuando fuimos a ver la realidad del adulto mayor, porque trabajar con un adulto mayor en un hogar, o trabajar en su casa de forma independiente es muy distinto. Pero a nosotros nos dijeron que no administrábamos medicamentos, era un tema dentro del curso, pero para tener conocimiento, pero de ahí nosotras a aplicarlo, no. ¿Para nos enseñan lo básico de la administración? Porque esto también, uno se dedica a cuidar. No sabía administrar, por ejemplo, las dosis que tenemos, estamos a cargo de un paracetamol, y nosotros no podemos administrar a un adulto mayor un paracetamol, porque el adulto mayor por lo general son diabéticos, hipertensos.

A: Lo que pasa es que tiene que recetar los médicos, ustedes los pueden dar, administrar, pero no pueden meditar. No pueden decir tiene que tomar un hidoprofeno, porque el diabético efectivamente no puede tomar hidoprofeno.

Mo: Chiquillas, una acotación bien chiquitita, y tomen este consejo de una persona que viene de vuelta en ese trabajo. Yo trabajé 30 años para adulto mayor, me especialicé en Alzheimer con el doctor Donoso. Puedo decirte que hice un magíster con cuidado de anciano, trabajé particular o no particular, le puedo dar toda una charla, pero chiquillas, lo más importante es, primero que nada, nunca se administran medicamentos, porque si tu trabajas en un hogar de ancianos, esa es tarea del auxiliar de enfermería. Su responsabilidad es mucho más grande que la del medicamento, es que la persona adulta mayor se sienta persona, querida, escuchada. La tarea de ustedes es mucho más grande, incluso que la del doctor. Es ser compañero, amigo, no se asusten si no saben pinchar. Lo primera que deben saber es escuchar y ver a ese adulto mayor como ustedes en 10 años más. Y

después aprenden bien lo que es hacer un baño, y si es un enfermo de alzheimer, que tiene un retraso, tú nunca le dices, oye lávate las manos a tu paciente, tu les va a decir, señora, váyase a lavar las manos. La señora no te va a pescar ni en bajada, pero todas somos todas mamás. Tus hijos de 2 años no saben que es lavarse la mano. Tu les lavas las manos, les conversa y se acabó. Porque la enfermedad del Alzheimer es retroceder a la edad 0.

D: Pensando en las dificultades que han tenido, de llegar por ejemplo, de ir a las clases. Cuáles han sido las primeras dificultades que han tenido en término de asistencia por ejemplo, o

L: Tuvieron cuidado de niños...

J: Sí, en mi caso sí. Problemas de locomoción también tuvimos. En el curso de secretariado nos daban nos pagaban dos mil pesos diarios, nos daban un cuarto de hora de break, como dos horas de clases y un cuarto de hora de break, nos daban un café, un sándwich, éramos bien regalonas, nada que decir.

I: Nosotros también

Y: A nosotros también nos pagaban la locomoción, lo único que estaba mal era que tenía que sacarle la plata con tirabuzón allí en el instituto. La primera vez tuvimos que esperar hasta las 3 de la tarde para ver si nos pagaban, porque nos dijeron que nos iban a pagar todos los miércoles, y después no nos pagaban los miércoles. Ya terminando el curso no nos pagaban los miércoles, pero tienen que esperar, deben esperar, porque le debemos pagar a todos los cursos primero, al último ustedes

L: Ustedes no fueron nada regalona

Y: Nada, cero posibilidades.

D: ¿Lorena?

L: Yo tengo varios temas que tocar, uno es que a nosotros también en el curso de administración tuvimos la desgracia de que nos ofrecieron prácticas laborales en el curso de administración con mención en ventas, y casi en la semana última del curso y nos avisan que no iba la práctica laboral, se habló con el Sence y nosotros gestionamos con el alcalde, hemos sido unos de los grupos que ha hablado en los encuentros regionales, en el encuentro comunal, porque la práctica es necesaria sobre todo en administración, en enfermería también lo es. La calidad de los docentes, de los capacitadores, por ejemplo, en administración el profesor era excelente, tenía un dominio cabal de los temas de administración. Tenía el tiempo para explicarnos, no así el profesor de ventas, no manejaba ninguno de los temas, leía, explicaba, pero realmente no tenían dominio del tema. Por ejemplo, con tablas computacionales, y además las evaluaciones eran vergonzosas, porque a ti te ponían un 5 por ayudar a tus compañeros, ayudar en el grupo, es decir, ayudar a tu compañero en un grupo. Se supone que un grupo todos debemos fortalecernos, y no

era así. Yo creo que se deberían mejorar los cursos con mas cursos técnicos. No tendríamos los problemas que tenemos de sentirnos que estamos débil para empezar un trabajo. Sentimos que necesitamos mucho más, por ejemplo yo en administración, por ejemplo, una compañera fue a ver un trabajo y preguntaron cosas que jamás me habíamos pasados, o son tan básicos que uno no se siente capaz de emprender

L: Tal vez es la cantidad de horas, porque a veces preguntan, vas a buscar trabajo...

L: Sí, son muy pocas horas. No sé, creo que está mal visto los cursos del Sence, y puede ser efectivamente por esto, porque a lo mejor los capacitadores no están capacitados, valga la redundancia

D: Y en términos generales ¿Cómo fueron las dinámicas dentro de los cursos? Por ejemplo no se incluyó la práctica, pero ustedes igual era en el fondo, era práctica lo que hacían con las miniaturas, o el hecho de tomar la presión

Mo: En mi caso, el primer mes y medio que fuimos de clases, estuvimos con una profesora que en realidad, no era mala profesora, pero el profesor que llegó, en la segunda parte del curso, era excelente, entonces, el mes y medio que estuvimos con el profesor, aprendimos mucho más de lo que aprendimos con la profesora

D: La primera parte era de cocina más teórica o igual

Mo: Igual, es que era días teóricos cuando estaba la profesora, y otros días práctica. Pero cuando llegó el profesor era teórico hasta las 10 de la mañana y después práctica. Entonces con él aprendimos muchas cosas más, la profesora estaba recién saliendo de Inacap y no sabía mucho

I: A lo mejor no tenía mucha práctica tampoco

Mo: Con el profesor aprendimos muchísimo.

L: Es desigual la capacidad de los profesores

A: En el caso de nosotras, tuvimos harta práctica dentro del curso, entre nosotras mismas nos tomábamos la presión, inclusive hubieron varias compañeras que les tocaba ponerse inyección, por la cosa de los huesos, y llegaban allá con las dosis que debían a colocarse y nos mandaban a una de nosotras a colocar la inyección, y hubieron muchas que desertamos, una de esa fui yo que no me atreví a poner una inyección, pero sí estábamos asesoradas por la doctora. Y también llegaron un muñeco grandote que parecía de verdad, entonces con ese muñeco practicamos cualquier cantidad, haciendo reanimación, por ejemplo cuando hay un accidente, uno se encuentra en la calle un accidente, hacer la reanimación. Teníamos que hacerlo un hecho real. Estaba una compañera que era para la enferma, la asistente que teníamos que llegar, los abuelos que eran pre diabéticos, todos éramos pacientes y a la vez asistentes. Entonces fue bastante bueno.

D: Y ha ustedes en administración que no era tan práctico como...

L: Claro, que era más teórico

D: El tema del material de apoyo, por ejemplo

L: Nunca trabajamos con data, eso era importantísimo en administración, al final todas leíamos. No trabajamos con data, los primeros días cada una traíamos un hervidor. Tampoco había la posibilidad, después Senda nos trajo hervidor, galletitas, todas esas cosas, pero al principio no se organizó. El profesor contaba su vida, el de ventas, fue nefasto. Lo que pasa es que uno quiere aprender, por ejemplo, el profe terminaba, decía, chiquillas, vámonos temprano, a las 7, y nosotros estudiábamos de 5 a 9, al principio fue ya bueno, pero después sentimos que nos estaban quitando nuestro tiempo. Y al final el profe no trabaja en Senda porque lo evaluamos al final del curso, y todas las evaluamos mal en ese aspecto porque no se respetaban los horarios. Es importante que todas nosotras tengamos una responsabilidad de evaluar a los profesores con la nota que realmente merecen. Porque muchas veces, ay, pobre profe. Nosotras necesitamos de verdad buenos profesores, buenos capacitadores

D: ¿Y a que creen que se debe lo que contabas tú, que tú no le ibas a poner un 7 porque en el fondo el profesor no era bueno, pero habían compañeras tuyas que sabían que no era bueno?

L: Lo que pasa es que en los cursos de mujeres siempre hay distintas opiniones y diferentes maneras de ver las cosas. También tuvimos problemas con una de las profesora, que era una lolita y también ella era periodista, y también yo creo que tenía un aire para hacer, las horas que estaban digamos, en el aire, y para abarcar ese espacio metieron a esta niña aquí, que en realidad fue poco aporte. Pero para algunas fue de poco aporte y para otras fue fantástico.

G: Hay muchas opiniones, en nuestro grupo, cuando se trata de un grupo de mujeres, somos demasiado detallistas, nos fijamos en todo, que no, no nos gusta algo, y no me gustó, y no me gustó su manera de explicar, de hacer las clases, entonces hay muchas opiniones, cuando se trata en un grupo de mujeres completo

L: Pero ellas por ejemplo, lograron de estar de acuerdo en su evaluación negativa

L: Eso se lo dijimos ella, que la clase con ella no nos gustaba, y al final hablamos con Pablo y Pablo también habló con ella, y al final del curso logró abarcar lo que tenía que abarcar y ahí se arregló la situación y terminamos bien.

G: Yo he estado en dos cursos del Sence, de costura en confección, (¿?1:26:10) Y bueno en el primer lugar yo pienso que la evaluación de la profesora era buena, y tanto así que la gente le tenía cierto miedo por decir las cosas. Nunca le dijeron las cosas, entonces todo me lo decían a mí, como que yo era la más conversadora, la

pinturita, tenía harta personalidad. Y entonces sentí que fueron muchas humilladas, porque resulta de que cuando querían un corte poco menos que la señora le cuidaba el género a la Perla, al lugar. En cambio nosotros vimos una cosa tan terrible. Los materiales son para nosotras, para trabajar nosotras. Nosotras nos sacaban los metros para hacerlo pedazos de tela, que nosotros mismas, y delante de nosotros mismas, fue tan feo el espectáculo que vimos, que la secretaria, que toda la gente se hacía chaquetas, la misma profesora, gente que tiene trabajo, que tiene estudio. Se sacaban las telas en presencia de nosotros, sacando nuestros materiales, y se hacían trajes, y yo una vez, a mi me pasó, uno no quiere entrar en el tema porque después uno queda mal con la profesora, después no te habla, no te dirige, ese es el miedo. A mi me pasó, por ser bien habladora, con la profesora que fui, tenía que en mi casa avanzar tenía que hacer la (¿?1:27:50), y pesqué un pedacito así, una tirita, ¿Y que pasó? Me llamó la atención porque me estaba llevando ese pedacito de tela, y yo sentí que me estaba tratando de ladrona. Y era un pedazo tan insignificante que esos mismos los botan a la basura. Entonces dije yo, jamás en la vida voy a hacer esto, porque la profesora, yo quería avanzar el trabajo en la casa, yo se podría habérselo pedido o no habérselo pedido, y sabe porque no se lo pedí, porque era pesada. Y a la otra le había hecho más desprecio y más cosas, y para evitar ese encuentro dije yo lo voy a tomar, y justo me miró.

D: ¿En dónde fue el curso?

G: En la Perla

D: ¿Es el de Sence?

G: Yo he estado en dos Sence

D: ¿Este año?

G: Este año no. Por ejemplo, en la Perla, en calidad e infraestructura, todo lo que es maquinaria, es un 7, segundo piso, espectacular la atención. Pero la profesora lamentablemente, no es excelente profesora. La mala calidad es de, cierta forma habían regalonas, y ciertas personas eran las rivales, como que no podían llegar ahí. Muchas llegaban a mi con esas críticas, y yo asumía que lata, porque a mi mismo me da lata hablar con ella. Entonces llegué al otro curso del Sence este año, el profesor era diabético, estaba días mal, pero era buena personas, en el fondo, hacía su pega y era buen profesor. La infraestructura era más o menos no más. Si uno podía comparar, (¿?1:29:30) tenía muchas máquinas buenas, chiquititas, medias a medias, pero la calidad era eso, si podíamos trasladar al profesor por acá, hubiese un todo completo. Pero no se dieron las dos cosas como lo ideal. En (¿?1:29:50) se repartieron las telas, las que quedaron se las llevaron la gente, en cambio allá, quedó cualquier cantidad de tela y no restringieron

L: ¿En la municipalidad?

G: En la de Lo Espejo, en la perla fue dónde se quedaron con la tela, que les repartieron a la gente, que ha nosotros justo un metro y nada más. Así que la evaluación no fue buena y no fue sincera por el medio. Que pasa, que tú das una evaluación y te las entregan a ti misma, no, tienen que invertir el asunto, la evaluación tiene que ser llegada al Sence, y del Sence a la profesora, o al director, porque el director jamás va a querer que su profesora sea mala, entonces cambien el sistema, porque la gente nunca va a ser sincera, yo nunca dije la verdad porque ellos tienen el poder.

M: Lo más tremendo para todo que el gobierno destina para ayudarnos a nosotras en nuestra enseñanza se están aprovechando otros. Yo te digo en peluquería, a nosotros teníamos todos los productos, y un día el profesor dijo chiquillas, no han llegado las tinturas, y yo dije ¿y de adónde? Y dijo, no si el programa pone para todo eso, y sabes tú que se ocuparon todo. Excelente el instituto

G: La calidad de tela también se nota entre uno y otro, yo puede hacer comparación porque he estado en dos Sence. Pero sabe qué, las Perlas, excelentes telas, buena calidad. Y voy al otro, buen profesor, pero las telas eran súper baratas, de 200 pesos el metro. Le dan la misma plata a los dos yo creo, entonces el otro cuanto plata se quedó para el bolsillo

M: A nosotros nos dieron lápices y sacapunta

G: Si acá también las dieron, pero yo comparo porque tengo los dos curso.
(múltiples voces)

M: A nosotras tampoco nos dicen

G: Yo tampoco tendría que saberlo, lo sé porque tuve dos cursos, que dan la misma plata para los dos

M: ¿Les dieron la plata para comprar las herramientas?

G: No había implementación total. Había gomas, reglas, lápices, pero herramientas no habían. En el 2005 yo hice el Sence, no había implementación de maquinaria yo en una a la intendencia lo reclamé

L: Tratemos de referirnos a la experiencia de este año. Sino se van a confundir. El tema de las practicas generalmente nadie ha tenido, eso ha sido una dificultad.

Le: En el caso de costura no, porque la práctica se hace en una casa

Yo quiero acotar algo bueno, yo este año he hecho todos los cursos que le mencioné antes, pero se vivió lo que tú dices. Estoy haciendo un curso de pintura, y ahí trabajé con materiales súper caros. El último día nos fuimos con una compañera, y me dijo, las otras chicas se quedaron, ¿Y para que crees tú? Se llevaban pintura, posillos, posillos que se debían repartir entre todas, y yo dije, y qué más da, y ella me dijo, pero eso no puede ser. Porque están perjudicando a otras jefas de hogar, y yo le

dije, tienes razón. ¿Pero cómo se informa eso? Porque sería muy triste que se terminaran estos cursos y la ayuda, porque si llegan a saber esto dice de más que seguro que van a decir que están tonteando

D: ¿Y en términos generales cuáles es la utilidad que más le ha dado el curso? ¿Cuáles son los aspectos que más han utilizado en término de conocimiento, de práctica?

M: Yo por ejemplo estoy en mi casa de peluquería, tuve la gran suerte de tener una sobrina estilista que ya no trabajaba y me regaló todo lo que es de salón de peluquería, camilla, y toda la cuestión

D: ¿Usted recibió materiales al final del curso?

M: Sí. Salí dentro de las primeras 4 del curso, me gané una olla más grande que las de demás. Las tijeras profesionales que son carísimas. Lo importante es que yo tuve todo, pero uno tiene trabajar, tratar de cuidar lo que a nosotros se nos dio. Por ejemplo, ahora tengo un lugar físico en la casa, dónde pude instalar la peluquería, hasta hace poco estaba trabajando con una ampolleta, porque no había podido conseguir no con tubos fluorescentes. Afortunadamente por una plata que se le da a mi hijo, le dije, oye, ayuda a tu mamá y después tu mamá te ayudará a ti, y ya estoy atendiendo a clientas, pero es más que eso, todavía no he podido hacer la inauguración porque el trabajo mío es que mis compañeras de curso puedan hacer la práctica ahí, porque no todas tenemos la suerte de tener una sobrina estilista, que ahora está en otra cosa. Pero yo les ofrezco el salón. Esa es mi tarea, es la responsabilidad de cada grupo, es mirar al compañero y decir, mi compañera tiene un arte en las manos, y no tiene dónde. Bueno, ahí tiene los lugares. Yo soy para una cosa, y ellas es para otra, y así. Para cerrar la idea, lo que uno tiene que hacerse responsable de lo que le están regalando yo en mi vida me había sacado nunca nada, entonces tomar estos cursos, es súper importante devolverle a la comunidad la posibilidad. Hemos algunos que somos más aperradas.

D: Pero en ese punto, por ejemplo se ha visto en otros puntos que hay mujeres que se inscriben y no asisten a los cursos y no lo aprovechan ¿A qué, ustedes que han estado en los cursos, que han compartido con la gente que después deja de asistir, a qué se debe esto?

M: La gente va a los cursos con una idea errónea, de que se va a solucionar la vida de un paraguazo, y vas a tener tus cuentas pagadas. No, pero yo hice el curso y muchas veces nunca que echarle a la olla, pero mi gran almuerzo era (¿?1:38:15), con eso el día de mañana me voy a comprar unas pantrucas pero buenas. Pero sabes que te digo, porque imagínate empecé todo de nuevo, después de estar 30 años trabajando con buen trabajo, y empezar todo de nuevo. Se puede. Hay que luchar

L: Lo que pasa es que hay mucha gente que como dice mi compañera esperan ayuda económica, esperan que te llegué una casa, esperan herramientas para salir adelante, o quieren tanto, por ejemplo, en el curso de administración con ventas, ha algunos no le gustaba las ventas así que desertaron de los cursos. Todavía no tienen otros cursos porque ya tienen la posibilidad de hacerlo. También hay un tema de interés de cada uno. O sea, si tu quieres conseguir cosas, tu tienes que ir, tú tienes que demostrar que si eres capaz de que si eres responsable, contigo mismo, porque no es una responsabilidad con la casa de la mujer o con el Sernam, es una responsabilidad principal con uno mismo. Otra cosa que quería señalar es que uno está igual con el miedo de los municipios, por ejemplo, cuando hay un alcalde, está la casa de la mujer. Y puede dejar de existir la casa de la mujer porque el otro alcalde no tienen los mismos intereses. Hay muchos alcaldes que no consideran la igualdad de género como una idea para todas nosotras. Entonces yo creo que una de las cosas que debería hacer el SERNAM es hacer una casa de la mujer, pero institucionalizarla

L: ¿En la municipalidad?

L: Sí, y nosotros podríamos ayudar a la comunidad, con lo que sabemos, podríamos a lo mejor trabajar adentro del municipio

D: Y pensando en las capacitaciones que han recibido. En los aspectos que han tenido, más allá de los contenidos que han aprendido y en la práctica. ¿Cuáles han sido los elementos que ustedes más rescatarían de esas capacitaciones? ¿El tema de la formación personal, de cómo pararse frente a una entrevista? Si les permite buscar trabajo por su propia cuenta sin pasar necesariamente por la Omil

M: Nos han dado seguridad, nos han aumentado nuestra autoestima

Y: La que está aquí es la misma que entró

M: Yo decía inicialmente que cada una tuvo un renacer, porque no somos las mismas, somos personas con más autoestima, tenemos valor de emprender, por ejemplo siempre he sido dependiente y hoy quiero hacer cosas para mí

G: Esto nos ha enseñado a rescatar nuestros derechos, saber, y a aprender a reclamar cuando hay que reclamar. Nosotros si ustedes tuvieron acceso a la habilitación laboral

Todas: Si

G: Sí, cuando uno entra a estos cursos le indican que uno tiene que ir a una habilitación laboral. Y ahí una psicóloga a uno le enseñan primero la autoestima, porque cuando uno está en la casa una es la dueña de casa, la mamá, la esposa, la mujer, la lavandera, la cocinera, una es todo. Pero cuando uno sale a la calle y se enfrenta con muchas mujeres que están en lo mismo, queremos salir y surgir en la

vida, y también para demostrarle a nuestros hijos que nosotros no somos solamente las mamás, la cocineras, la lavandera, la enfermera, me entiende. Porque a mi me pasó con mi hija de catorce años, mi hija es matea pero gracias a Dios. Y me daba miedo enfrentarme a ella, porque sabía bastante menos que ella. Porque ahora puedo hablar frente a frente con ella. Ahora tengo más seguridad, ella me habla de un tema, quizás no cacho ninguna, pero tengo la personalidad para decir, sí, y entender lo que ella me está hablando y poder discutir el tema, porque ella está estudiando. La mente de ella es otra. Eso es a lo que voy porque esto le enseña a uno a tener la seguridad, como decía mi compañera, para enfrentarse con otras personas. Uno va dónde un empleador, y el empleador le dice, ya le pago tanto, y uno dice, uno no puede ganar tanto. Con lo que uno aprendió ahora tengo derecho a un sueldo. No a un sueldo mínimo.

L: Me gustaría compartir algo con ustedes. Una de las cosas que se puede rescatar del curso de ventas. Un día hicimos como una terapia. Éramos 16, y nosotras teníamos que subir a un barco, pero la capacidad era para 15 personas, entonces nosotras teníamos que apelar a quién tenía más derecho a subir a ese barco, para salvar la vida, y ninguna tuvimos la necesidad de luchar por entrar al barco. Porque lo primero que dijo una compañera dijo, yo me quedo. Y todas no podíamos entenderlo. Nos salvó la vida a todas, se sacrificó a todas. No era por eso, sino porque había muerto su hija, porque no tenía ganas de vivir. Lo que pasa es que uno dice, porque uno va a vivir, por mi hijo, y no, y uno tiene que vivir por sí mismo antes que por sus hijos

D: ¿Y eso se ha trabajado?

L: Sí, por ejemplo en la municipalidad de Conchalí nosotras tenemos ayuda infinita, Daniela, Paz. Nos ayudan muchísimo, siempre están en constantes conversaciones con nosotros, cómo están, salgan adelante, nos van a ver a los cursos, eso es súper bueno para nosotras. Tenemos mucho apoyo. Y en ese aspecto, en ese profesor también lo tuvimos. Ahora quiere vivir por ella y se va en el barco sola

D: Y pensando en los cambios que han experimentado más a nivel familiar, por ejemplo, con los hijos, con el marido, por ejemplo, lo que tu contabas que tu marido

G: Por lo menos para mí, fue un cambio muy grande, porque yo antes era muy dependiente de él, y cuando se fue, sentí que el mundo se me acababa, sentí que me caía en un años, y me caí en un oyo por meses. Sentí que no podía salir de ahí. Y me di cuenta que no, que era capaz de eso y de mucho más. Y hasta el día de ahora no he tenido dificultades, por ejemplo, enfermedades de los niños, dificultades económicas

(Se corta la grabación, se omite un extracto del focus)

Y: De que uno sale de la casa, y llega con cuadernos, con lápices, y sentarse en ese momento de que uno tiene libre para aprovechar hacer las tareas, porque yo tuve que hacer tareas, informes papelógrafos, hacer una disertación, todo tenía que prepararlo, y le pedí ayuda a mi esposo. Me puedes ayudar acá a escribir, a ponerle el título que tienes buena letra, a subrayar, y el se encargó a buscar información, que era lo que más me complicaba a mí. Tengo tareas por ulcera por presión, a ya, yo te busco. Entonces a la vez también estudiaba y era todo un conjunto. Todos andaban pendiente, y que nota te sacaste, y eso es rico de ver que ya no están pendiente de que la mamá tiene que planchar, lavar, que cocinar.

M: Es importante rescatarlo, por ejemplo, yo voy de vuelta a la casa, soy dueña de casa, lavando, cocinando, trabajé 30 años y tú vas entrando, y que rico, te va a ir bien, porque ya diste tu primer paso y yo vengo de vuelta.

L: Pero estás haciendo una experiencia nueva, lo de la peluquería

M: Claro, sí, ser independiente. Toda la vida fue dependiente. Y eso me ha ayudado en la casa, porque me ha pillado hacer dos o tres mamaderas. Mi hija me dice, mamá, cómo haces 20 mil cosas a la vez, yo le digo, es la pega. Entonces tenía que organizarte sí o sí para que te diera el día

D: Pensando en una evaluación general, modificaciones que le harían al programa, me gustaría que cada una para finalizar dijera su evaluación personal sobre el programa, a nivel general, y si le haría alguna modificación.

L: A partir de lo que dijo Daniela, yo agregaría que le pusieran una nota al curso que recibieron este año por parte del Sence.

G: Yo me enfoco en el curso de este años, fue bueno, el profesor excelente, me sirvió harto es lo que yo quería, como venía de varios cursos, me reafirmó varios conocimientos, además me dieron varios implementos, herramientas, y yo encuentro que eso sea lo ideal, que sea completo, la capacitación, y que te den las herramientas para terminarlo en la casa y desarrollarlo. En mi caso personal, como corte y confección, se puede decir que fue un 7, yo lo evalúo bien, excelente, me dieron la plata para la locomoción, me dieron la facilidad de ver a mi hija en el mismo instituto, tenían un cuidado infantil. Entonces para mí se abarcaron todos los temas, en el sentido de mi hija, de que no quedara sola. Yo creo que para el curso de este año ha sido lo mejor que me ha pasado.

D: ¿Modificaciones?

G: Comparé las telas, es verdad porque uno no sabe si es verdad o no

L: ¿Las herramientas te las dieron como subsidio o te las dieron?

G: Algunas chiquillas les compraron máquina de coser. Eran 150 mil pesos y uno pedía lo que necesitaba. Para mí está bien el monto y fue lo que yo esperaba, y me reafirmó todo y me da las herramientas para trabajar en la casa, así que bien, un 7 el programa, no le quito ni le agrego nada

Y: Me gustaría que el curso, que si bien es cierto, como dice la compañera acá, nosotros no estamos para poner inyección ni para dar medicamentos a los enfermos. Si el curso que imparten de cuidado de curso, para que no quedara a medias, me gustaría que fuera más completo.

D: Eso incluiría el tema de la práctica

Y: Sí, porque a nosotros nos dijeron que nos iban a llevar a un hogar de las Rosas que estaba un poquito más allá del instituto. Siempre le preguntábamos al profesor que cómo estaban esas gestiones, se están conversando, después vamos a ver. Y llegó el final del curso y nunca fuimos a visitar a los abuelitos. Esto sería bueno con práctica para que la gente que hagan cursos más adelante tengan la idea de lo que van a trabajar después.

L: El profesor no era muy bueno

Y: No muy bueno. Al principio nos presentamos todas, éramos todas buena onda, él era buena onda, pero cuando llegó el momento en que llegaban las compañeras a preguntarles cosas, espérese, déjeme llegar al punto, una quería acotar, le gustaba más la opinión de esa más que de otra, entonces nos empezamos a dar cuenta algunas compañeras, que el profesor tenía preferencia por las más simpáticas, más bonitas de cara digamos. Entonces el profesor le puse un 5. Al curso un 6, para no dejarlo tan bajo. Tampoco es la idea es que piensen que el curso sea tan malo y la idea es que igual siga

L: No tengan ese miedo, a mí me quedó claro, de repente ustedes defienden mucho, y creen que si ponen nota, les van a quitar

G: Yo tuve ese miedo le dije a la compañera que era la que hablaba más, que iba abajo directamente a hablar con esta señora la Marina, de ir a pedir abajo que era para el bien del curso que se supone que si ellos no estaban teniendo para hacer el curso en ese instituto, ellos tenían que ayudarnos, no desfavorecernos. Ella me decía, anda no más, es buena onda, pero era buena onda con ella, pero con las demás no, porque siempre se dio el caso de que cuando pasaba algo en el instituto ella lo primero que hacía iba al curso de nosotros a reclamarnos ya sea por el baño, ya sea botaron migas de pan en el comedor.

D: El problema fue con la OTEC...

G: Inclusive fueron muchas veces, incluso creo que 4 veces fueron las chiquillas de la municipalidad y nos poníamos de acuerdo, quién va hablar, y nadie hablaba porque tenían miedo. Y en uno de las últimas veces que fueron las chiquillas, ahí se

dijo realmente que pasaron muchas cosas. Entonces ahí las chiquillas dijeron que esto ustedes tuvieron que decirlo antes

L: si tú pierdes el miedo de que esto se acabe por las notas ¿Qué notas le pondrías?

G: Un 5

D: ¿Andrea?

A: Bueno mi experiencia en el instituto, excelente, muy buena la atención de la directora, de ahí para abajo, Karen.

D: ¿Nota?

A: Un 7. Cumplió con todas mis expectativas

Por un lado, era una opinión dividida porque algunas les hubiera gustado haber tenido práctica y otras querían trabajar en forma independiente, entonces, Pero igual hubieron varias que opinaban que les hubiese gustado con práctica. En cuanto al programa, es problema mío en realidad, y no trabajo, gracias a Dios, porque yo estoy en la casa, tengo a mi marido que me apoya. Cuando hice habilitación laboral, lo hice 4 días sábados, y habían muchas mujeres que eran solas, que eran separadas o madres soleteras. El problema es que ellas también querían hacer cursos y tener más proyección, pero el problema es que trabajaban, entonces el horario de los cursos no calzaban con su horario de trabajo, y ellas son el sustento en la casa, entonces no podían dejar de trabajar.

D: ¿Mónica?

M: Yo le pongo un 7 al curso. Nosotros tuvimos dos profesores una por reemplazo, pero excelente no tengo nada que decir, todo al día, nos daban el subsidio de locomoción y colación, no hubo problemas

Lo: El curso de administración con mención en ventas, yo le pondría un 5. Este tuvo un apoyo en herramientas de 150 mil pesos que fue para el zapato y vestuario en general. Nos dieron una agenda electrónica que era un Palm, un traje de dos piezas. Claro que nos pidieron que fuéramos a almacenes París, no había ropa para mí así que me tuve que comprar puros zapatos. Pero 150 mil pesos que nos ayudaron mucho

L: ¿Porque no todas tuvieron?

Todas: No

Lo: Esto fue Senda, la nota es un 5, y el apoyo económico. La nota para el curso de contabilidad que fue por dos semanas y algo, es un 7, que es para (¿?12:20)

D: ¿Leyla?

Le. Cómo mejorar cursos técnicos porque yo por ejemplo no tengo profesión, yo terminé cuarto medio y no tuve los medios para seguir estudiando y esto me sirve, yo necesito más, yo quiero, soy ambiciosa, me hicieron ser ambiciosa. Quiero mejores

cursos, más técnicos y con práctica laboral y me gustaría también que los beneficios de salud, es una petición, ojalá también fueran para nuestros hijos, porque yo tengo a una hija en un colegio particular, con esfuerzo, la tengo ahí, en particular subvencionado, y no puede ir a la oculista, y yo hoy no le puedo pagar lo que cuestan los lentes. Se le quebraron y ahora está sin lentes. Yo pediría que piensen en nuestros hijos. Nosotros somos importantes, pero también ellos son nuestros hijos

L: ¿Ustedes conocieron los otros programas que se interseccionan con el programa del (¿?14:00segunda parte)

Le: Del oftalmólogo, la matrona. Yo evaluó positivo porque desde un comienzo nosotros tuvimos el apoyo (14:15segunda parte) laboral, luego tuvimos el apoyo con una matrona, tuvimos el apoyo con un abogado que nos asesoró mucho que a veces a todas igual nos importa. Tuvimos el apoyo incluso del laboratorio radiológico, para hacer un test a los huesos. Tuvimos atención dental para todos lo que necesitaban. Tuvimos atención en los consultorios.

D: ¿Tú eres de estación Central?

Le: Sí

Mo: Son las municipalidades se mueven, porque yo esto en una comuna popular (¿?15:15, segunda parte) la pesqué a la viejita y le dije usted tiene que hacer y no me pescaron ni en bajada. No sabe que para Marzo. Un recibimiento nada que ver al que si yo lo hubiera llevado en Peñalolén, otra cosa. Entonces yo decía, qué onda.

(múltiples voces)

Mo: Yo pienso que los recursos van para todos los recursos igual

L: No

Lo: En la comuna de Conchalí están las redes de apoyo excepto el tema de los oftalmólogo para los niños, porque solo los colegios municipales lo tienen

G: Luego estuve en la capacitación de corte y confección que sólo tuve que ir, incluso días que tenía problemas con mi hija, la llevaba allá y tenían una sala cuna.

Ningún problema con el instituto. A nosotros nos siguen capacitando con artesanía, llegan hartos cursos para la gente, solo falta que llegue gente a los cursos

D: Y este curso que hiciste ¿qué nota le pondrías?

G: Yo le pondría un 7

I: Yo realmente no tengo nada malo. Hubo un problema de todos con una profesora, pero yo con mis años, me lo explico así, ella tenía casi mi misma edad, o tal vez un poquito mayor, entonces a uno le cuesta un poco ponerse al ritmo de los jóvenes ahora. Porque nosotros fuimos más criados en un ambiente más rígido, muchísimo más, entonces cuesta un poco. En lo que adoleció ella, fue eso, o sea, era muy rígida para hablar, inclusive para dirigirse, pero yo lo vi de esta forma. No lo hizo de mala atención, sino que es su estilo de enseñar. La tecnología avanzó demasiado

rápido, entonces en mis tiempos. Yo por ejemplo en mi trabajo iba al ritmo, pero el trato era bueno, eso era valioso, porque el trato en mi servicio era de usuario, al que lo prestaba, pero nunca comparado estar en un grupo horas al día. Es valiosísimo eso. El mismo hecho estar sentada aquí, escuchando a cada una de ellas me proporcionó un mundo

D: ¿Qué nota le pondría al curso?

I: Yo realmente no podría ponerle mala nota. Porque en cuanto implementos, nos fueron entregados no un libro, pero si las fotocopias con todo lo que necesitábamos para entenderlo. El lápiz, si necesitábamos hojas las teníamos y se nos daba a media mañana una colación o break como se quiera llamar, pero cafecito, té, jugo, galletitas, y nunca faltó, y pienso que si nos hubieran dado una galleta solamente yo pienso que es algo muy valioso. Porque mucha gente no alcanzaba ni a tomar desayuno en sus casas, y era solo la galleta que iba a recibir, entonces yo agradezco. Y lo otro que me dieron a mí, cuando me llamaron y me dieron dinero. Era el dinero de la locomoción. Yo pienso que el problema con la profesora fue solamente de distancias de edad, nada más. A todas le afectó, ella era rígida y estaba acostumbrada. Cuando me dijeron, yo traté de explicarle. Muchas me entendieron, pero otras no. Pero fue eso, no fue que ella no supiera, o que quisiera evaluar mal.

L: ¿6,5 podríamos poner?

I: sí, yo creo que por supuesto

D: ¿Mónica?

Mo: 7

D: ¿Jacqueline?

J: un 7 también

I: Yo le hubiera poner un 7 mejor

(Múltiples voces)

J: En lo negativo, Nosotros tuvimos el problema que no nos entregaron el certificado.

Nos faltó práctica y nuestra graduación, que todavía nos falta el certificado. Ojalá que hubieran capacitaciones de cursos importantes

I: Es un curso por Sence al año

D: Uno

Mo: Tengo claro que uno puede permanecer en la casa de la mujer dos años, pero es un curso por los dos años o puedes hacer el próximo año otro curso

I: Es uno solo, pero en cuanto capacitaciones de otros programas se pueden hacer todos lo que quieres

D: Muchas gracias por su tiempo.

¹ Durante el desarrollo del presente informe, se hará referencia al programa tanto en su nombre completo como en su versión abreviada: PMJH.