

**INFORME
DE RESPUESTA A OBSERVACIONES
PROYECTO**

**Evaluación y Seguimiento del Programa de
Capacitación Laboral en Empresas para
Mujeres Jefas de Hogar, preferentemente, de
Escasos Recursos
(I Región)**

**FINANCIAMIENTO:
SENCE**

**EJECUTA
IC PRONORTE**



VALDIVIA - MAYO 2002

02114

INDICE

Introducción.....	1
I Parte: Fundamentación Estudio.....	2
1. Antecedentes Generales del Estudio.....	2
2. Diseño del Estudio.....	6
2.1. Enfoque cuantitativo del Estudio.....	6
2.2. Enfoque cualitativo del Estudio.....	8
2.3. Descripción del Trabajo de Campo.....	10
II Parte: Caracterización del Programa Sence y delimitación de la definición de cómo entender el concepto de MJH.....	11
1. Antecedentes del PMJH.....	11
2. Delimitación definición de un concepto de MJH.....	12
III Parte: Caracterización Socio - demográfica de las MJH participantes del Programa.....	18
1. Gráficas referidas a la caracterización socio demográfica de la MJH..	20
2. Conclusiones extraídas de la caracterización de la MJH.....	23
• Gráfica sobre programas sociales que acude la MJH.....	25
IV Parte: Evaluación de los Cursos de capacitación desde la perspectiva de la MJH.....	26
1. Evaluación Fase Lectiva del PMJH.....	26
• Gráfica sobre evaluación F.L. PMJH	31
2. Conclusiones extraídas desde la Fase Lectiva	32
3. Evaluación Fase de Experiencia Laboral	33
4. Conclusiones extraídas de la Fase de Experiencia Laboral	35
• Gráficas referidas a la evaluación F. E. L PMJH.....	36
V Parte: Caracterización del empleo de las MJH ex - antes y ex - post PMJH.....	38
1. Análisis situación del empleo de las MJH antes del PMJH	38
• Gráficas sobre situación del empleo antes del PMJH	41
2. Análisis de la situación del empleo de las MJH posterior al PMJH	43
3. Conclusiones referidas al empleo ex - antes y ex - post PMJH	47
• Gráficas referidas al empleo PMJH	48

VI Parte: Análisis entrevistas realizadas a diferentes actores del PMJH	51
VII Parte: Conclusiones e indicaciones acerca del PMJH.....	60
Anexo N° 1: Datos estadísticos PMJH	
Anexo N° 2: Entrevistas realizadas	

INTRODUCCION

El presente texto viene a presentar las correcciones a los anteriores informes que se han planteado por la Consultora I.C ProNorte al estudio Evaluación y Seguimiento al Programa de Capacitación Laboral en Empresas para Mujeres Jefas de Hogar, preferentemente de Escasos Recursos, proyecto licitado por Sence.

Por tanto, este documento viene a ser el informe Final del programa antes en comento. En él se hallaran los resultados e indicaciones que se presentan como expresión del escudriñamiento que el equipo de trabajo desarrollo sobre los datos recogidos por el encuestaje.

Además, este trabajo estuvo orientado a la exposición de algunas consideraciones, y posibles lineamientos que este programa debería seguir en el futuro para mejorar las posibilidades de inserción de la Mujer Jefa de Hogar en la estructura laboral de hoy.

I PARTE: FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO

1. Antecedentes Generales del Estudio:

a. Propósito del estudio

El interés del estudio es evaluar la calidad y los resultados del servicio que entrega el Programa de Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas para Mujeres de Escasos Recursos, preferentemente, Jefas de Hogar, particularmente desde el punto de vista de la calidad del proceso de formación y capacitación, de su incidencia en el logro de una mejor empleabilidad, como también de su desenlace laboral, de forma tal de extraer los principales aprendizajes de esta intervención y eventualmente realizar correcciones a la misma.

Siguiendo con lo expresado en el párrafo anterior, el estudio deberá aportar información relevante respecto de los distintos componentes del programa y su incidencia (positiva o negativa) en los logros alcanzados por éste.

b. Objetivos de la evaluación

Conocer los efectos del programa sobre la situación laboral de las mujeres participantes, comparando su estado actual con su situación al inicio del mismo.

c. Objetivos específicos

- Conocer los niveles de inserción laboral de las beneficiarias a seis meses promedio de egresadas del programa.
- Conocer la calidad del empleo al cual acceden las beneficiarias (previsión social, horas trabajadas, salarios, etc.).
- Conocer la percepción de las beneficiarias respecto de los distintos componentes del programa y la calidad de cada uno de ellos.

- Conocer la percepción de las empresas que reciben en la fase de experiencia laboral y/o contratan a MJH, respecto de las características de las mismas como trabajadoras.
- Un análisis del desempeño de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) ejecutores del programa en función de los objetivos propuestos más arriba.
- Identificar los principales determinantes asociados a los resultados del programa.
- Identificar los aportes del proceso de pre-selección de beneficiarias y los talleres de formación para el trabajo de la municipalidad y el Sernam en los resultados finales.

d. Hipótesis de trabajo

El fenómeno de la inserción laboral de las MJH es un proceso que, independiente de la estructura económica, se supedita a la interrogante en torno a Cómo aquellos factores no-económicos (históricos, culturales, de género, de edad, axiológicos) influyen, condicionan, o en su caso se sintetizan dentro del fenómeno económico mas abstracto.

El establecimiento de la presente hipótesis implicará la siguiente proposición para el estudio.

- La inserción laboral de las MJH no se define y no se comprende únicamente desde una perspectiva estructural (o desde factores macro económicos), por lo tanto, la inclusión a la estructura laboral se analizara en base a una perspectiva de género, lo que no implica obviar los procesos económicos en el análisis de la inserción. Más bien se trata de captar, sí es que el factor femenino, tiene o no injerencia en las posibilidades de encontrar trabajo y en la calidad laboral a la que accede.

Por una parte esta hipótesis propone una **investigación social** con referencias teóricas propias, dirigidas precisamente a otorgar una explicación al fenómeno de la inserción laboral de las MJH en la estructura laboral y del fenómeno de *inserción laboral de las mujeres en el modelo económico actual*.

Por otra parte esta hipótesis sugiere la creación de un **modelo de planificación** que otorgue referencias y lineamientos frente a la problemática de inserción laboral: Programas, proyectos y marco institucional para llevarlos a efecto.

A partir de lo precedente, los ejes teóricos propuestos para la investigación serán:

1° El fenómeno de inserción laboral complica inevitablemente una teorización contingente, o en su lugar, actualizada. Esta actualización responde primero a cuestiones de tipo económico: índices económicos, estado actual de la economía nacional, regional y local, cesantía, estructura mercado laboral, modelos de desarrollo, políticas de desarrollo; y subsecuentemente de las percepciones del grupo objetivo frente a lo que implica la estructura económica y el fenómeno de inserción laboral.

2° Comprender, -en tanto correlato metodológico de la contingencia social y política- que el fenómeno inserción laboral MJH, y en este caso específico del grupo objetivo, es un fenómeno -problema- de carácter eminentemente histórico en el que han confluído procesos culturales, económicos, sociales y educativos. Un supuesto directriz en la propuesta plantea que los factores socioculturales deberían cristalizarse en la *problemática estructura mercado laboral / inserción laboral MJH*.

En síntesis: La genealogía de la propuesta de investigación radica en contextualizar que el fenómeno de la inserción laboral comienza desde una problemática económica-estructural. Más en tanto explicación teórica, en tanto fenómeno, es menester rodear el problema económico con una visión de proceso histórico que incluya factores culturales, sociales y políticos.

2. Diseño del Estudio

2.1 Enfoque cuantitativo: establecimiento de la muestra para la recolección de los datos.

a. Explicación estadística de la muestra

De acuerdo a la información presentada, se optó por un muestreo estratificado con afijación proporcional, el cual clasifica a la población en estratos. En este caso particular cada curso representa un estrato, con lo que se asegura que cada uno de ellos quede adecuadamente representado en la muestra.

Para la obtención de la muestra se utilizó un nivel de confianza del 90% y un error de estimación del 5%. Además, se ha trabajado bajo el supuesto que la proporción de Mujeres Dueñas de Casas que cumplieron o no con los objetivos del programa de Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas, es el mismo, vale decir, el 50% (Ph) cumplió los objetivos y el otro 50% (Qh) no.

b. El tamaño de la Muestra se obtiene:

$$N = \frac{n_0}{1 + (n_0/N)}$$

Donde:

$$n_0 = \frac{(Z_{0,925} / d)^2 * S^2h}{1 + (Z_{0,925} / d)^2 * (S^2h/N)}$$

Donde:

- Z_{0,925} = 1,44 (Nivel de confianza 90%)
- d = 0,05 (error de estimación)
- S²_h = Ph * Qh (Ph = 0,5 ; Qh = 0,5) = 0,25
- Qh = Población que posee las características, población objetivo
- Ph = Población que es complemento de la anterior
- N = 189

Al reemplazar los valores en la formula anterior se obtiene:

$$n_0 = \frac{(1,44/0,05)^2 * 0,25}{1 + (1,44/0,05)^2 * (0,25/189)} = \frac{829,44 * 0,25}{1 + 1,097142589} = \frac{207,36}{2,09714} = 98,877$$

y obtenemos el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{n_0}{1 + (n_0/N)} = \frac{98,87}{1 + (98,877/189)} = \frac{98,87}{1,52316} = 64,9 = \boxed{65}$$

c. La obtención de la muestra por cada estrato se obtiene de la siguiente forma:

$$N_h = N_h * (n/N)$$

La muestra para cada estrato se presenta en la siguiente tabla

CURSOS	COMUNA	Beneficiarios (Nh)	MUESTRA (nh)
Asistente Administrativo	Iquique	18	6
Auxiliar de Párvulos	Iquique	18	6
Técnicas de Ventas	Iquique	20	7
Asistente de Oficina – Operador de Computador	Arica	20	7
Asistente Administrativo	Iquique	20	7
Manipulación de Alimentos	Iquique	18	6
Cajera Contable	Arica	20	7
Recepcionista de Hotel	Arica	15	5
Camarera y Gobernantas	Arica	20	7
Asistente Gastronómica	Arica	20	7
Total		189	65

2.2. Enfoque cualitativo: objetivos de esta orientación metodológica.

El enfoque cualitativo estuvo encaminado a encontrar las percepciones que los diferentes actores guardan en su psiquis social. Sentidos atinentes al Programa Jefa de Hogar, línea de acción social del Sence que tiene como objetivo desarrollar aptitudes, habilidades y grados de conocimientos necesarios para mejorar la inserción laboral y la calidad del trabajo al que pueden acceder estas Mujeres Jefas de Hogar. Es decir, mediante un tratamiento cualitativo de los datos obtenidos y por medio de la información recolectada a través de las entrevistas semi-estructuradas tratamos de

conocer que opiniones se manejan desde las MJH referidos a los siguientes temas:

- Cursos y capacitación recibidas desde las OTEC contratadas.
- Calidad de la práctica y del trabajo al que pueden acceder.
- Que opinión les merece el PMJH, y que observaciones (positivas y negativas) se pueden realizar a esta línea de planificación del Sence.

A la vez, este mismo trabajo se orientó también en la necesidad de atrapar la percepción que otros actores manejan referido a este programa como son las:

1. Empresas que reciben a las MJH para realizar sus prácticas laborales, e
2. Instituciones como a la OMIL de Iquique, OTEC y al Sernam que intervienen, de alguna manera, en el accionar y funcionamiento del Programa PMJH.

Para que nuestro enfoque cualitativo pueda lograr encontrar los modos de aprehensión que se encuentran en la conciencia colectiva de los disímiles actores, impresiones referidas a este programa, es que se utilizarán los discursos. Los discursos se entienden como *actos lingüísticos* que se sostienen en la capacidad de reflexión que los individuos o los grupos sociales establecen sobre este Programa MJH. Mediante estos actos lingüísticos se pueden recrear pensamientos, juicios, valoraciones y figuras que los distintos actores tienen de esta realidad laboral. Se debe señalar que estos actos lingüísticos para la presente investigación se encontraran en las entrevistas o declaraciones que han realizado los diferentes actores referidos al Programa MJH.

2.3. *Descripción del trabajo de campo: Preparación del trabajo en terreno.*

Nuestro trabajo de terreno se orientó en una primera etapa en la revisión del instrumento. Para lograr, ajustar el instrumento es que se aplicó una muestra piloto. Mediante la aplicación de esta muestra se pudo ajustar, y en otros casos cambiar el sentido de las preguntas y de su redacción con el objetivo de mejorar la comprensión de estas consultas a la hora de ser respondidas por las MJH. Todo este trabajo se realizó en el mes de diciembre del año 2001, y sus conclusiones se entregaron en el primer informe de trabajo.

Una segunda fase de trabajo, se dirigió al objetivo de aplicar totalmente el instrumento. Para ello, se formaron dos grupos de encuestaje, uno para la ciudad de Arica en donde se debía entrevistar a un universo de 33 MJH y uno para la urbe de Iquique, aquí se sondearía un n de 32 mujeres que han participado de este programa. Este trabajo se ejecutó en los meses de Enero y Febrero del año 2002.

Una tercera etapa de trabajo se encarriló al desarrollo de las entrevistas, las que se aplicaron en el mes de Febrero del año 2002. Con este trabajo, se pudo completar toda la recolección de información necesaria para poder desarrollar el Seguimiento y Evaluación del PMJH. Se anexan entrevistas realizadas.

II PARTE: CARACTERIZACION DEL PROGRAMA Y DELIMITACION DE LA DEFINICION DE CÓMO ENTENDER EL CONCEPTO MJH.

1. Antecedentes Programa Mujeres Jefas de Hogar

El programa MJH lo ejecuta SENCE en convenio con el SERNAM y Municipios. Su objetivo es desarrollar aptitudes, habilidades y grados de conocimientos necesarios para lograr que las MJH tengan mayores opciones de acceder al mundo laboral, en forma más estable.

a. Requisitos para acceder al Programa MJH

Podrán participar todas aquellas mujeres, de escasos recursos, que se encuentran inscritas en la Oficina Municipal de la Mujer, correspondiente a su domicilio, y que cumplan con los siguientes requisitos:

- Tener, preferentemente entre 17 y 50 años de edad.
- Ser Jefas de Hogar
- Saber leer y escribir
- Tener salud compatible con el oficio
- Estar cesantes, subempleadas o buscando trabajo por primera vez
- Vivir en la comuna, localidad o sector donde se desarrolla el programa
- Haber sido encuestada con ficha CAS II
- Ser participante del Programa MJH, que ejecutan los municipios en convenio con SERNAM

b. Componentes del Programa

El programa de capacitación para MJH consta de dos partes:

1. Fase Lectiva: que incluye:

- Capacitación en el Oficio: consiste en cursos que ofrecen los organismos capacitadores, cuya duración no puede exceder las 300 horas cronológicas.
 - Módulo de Formación: es el proceso en el cual se busca que las beneficiarias desarrollen habilidades necesarias para desenvolverse en el mundo del trabajo.
2. Fase de Experiencia Laboral: Se desarrollan luego de terminada la fase anterior, en una empresa o en un taller simulado, y tiene una duración de un mes.

c. Beneficios:

- Los cursos son totalmente gratuitos
- Las beneficiarias dispondrán de un subsidio de movilización y colación durante la fase lectiva
- Contarán con un seguro de accidentes personales financiado por SENCE, vigente durante todo el desarrollo del curso
- Durante la fase lectiva, el organismo capacitador contemplará el cuidado infantil para menores de hasta 10 años, que sean dependientes de las beneficiarias.

d. Delimitación y definición de cómo entendemos el concepto de Mujeres Jefas de Hogar para la presente investigación.

Antes de iniciar la delimitación y construcción del Concepto MJH, se debe tener presente que uno de los objetivos del PMJH ha sido desarrollar acciones tendientes a aumentar la capacidad económica de las Jefas de Hogar de escasos recursos. Esto ha significado primero, tratar de mejorar la

calidad de vida de los integrantes de estas unidades domesticas, segundo, se ha buscado perfeccionar las capacidades y las habilidades para la inserción de la MJH, y una tercera línea de acción de este programa ha perseguido disminuir los grados de discriminación hacia la mujer, especialmente, en el campo laboral.

Teniendo entonces presente los objetivos que se persiguen con este programa, podremos ahora entrar a establecer una definición conceptual de cómo se entiende a la MJH de escasos recursos. Se debe señalar, que la presente definición busca resaltar algunos aspectos relevantes que pudieran componer esta categoría. Por lo tanto, esta conceptualización no persigue plantear una única y fija definición de cómo clasificar a este grupo femenino, ya que en la realidad este concepto es mas bien dinámico que estático, lo que implica que para su confección acuden distintos planos de la realidad: el económico, el social, el cultural, el político por nombrar algunas dimensiones de la conformación social que se deben tener presentes para esculpir un concepto de MJH. A partir de lo anterior, para tallar una definición de la MJH se hace necesario recurrir a los diferentes niveles de la realidad. Por consiguiente, esta conceptualización viene a presentar los rasgos más importantes que pueden, de una u otra manera, representar a una MJH de escasos recursos, pues así como la realidad es dinámica, el concepto de MJH esta constantemente transformándose y adquiriendo nuevas cualidades para construirse.

Una primera característica que delimita una definición de la MJH, es que ellas, por lo general, son quienes están cargo de los núcleos primarios y en su calidad de tales, de los hogares o de los núcleos secundarios o de allegados, independientemente de quien ejerza la jefatura del Hogar (SERNAM, documento de trabajo N° 42, pp- 4). Esto nos plantea, que la MJH

de escasos recursos es quien debe establecer las estrategias de sobrevivencia con el fin de satisfacer las necesidades y las demandas de los integrantes de estas unidades familiares. Es decir, de la mujer depende de forma directa o indirectamente la generación de ingresos económicos de una unidad domestica. A continuación se exponen datos nacionales con el fin de obtener un panorama acerca del comportamiento nacional de los *Hogares por el*

Sexo del Jefe de Hogar: Cuadro N° 1.

Quintil de Ingreso	1990		1998	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Total de Hogares	2.536.822	635.728	2.888.453	854.230
Porcentaje Total	80,0	20,0	77,2	22,8
I	78,2	21,8	76,4	23,6
II	80,2	19,8	77,8	22,2
III	80,1	19,9	77,4	24,6
IV	79,2	20,8	78,4	21,6
V	82,1	17,9	78,0	22,0

Fuente Mideplan: Encuesta CASEN, Estadísticas para el nuevo siglo, Mujeres Chilenas.SERNAM

Si bien esta información es a nivel nacional, sus tendencias estadísticas pueden servir como un respaldo para las argumentaciones que se realiza en esta parte del estudio, y además ellas pueden orientar y delimitar las características que podrían ser incluidas en una definición del MJH. Así, entre 1990 y 1998 se produjo un aumento de los hogares con jefatura femenina en todos los quintiles de ingreso. Este incremento implica que hacia fines del siglo XX se contabilizan más de 200 mil nuevos hogares con jefatura femenina en nuestro territorio nacional.

Una segunda característica que permite construir un tipo ideal de MJH, es su condición de pobreza, la que no sólo se debe entender bajo sus aspectos

materiales solamente, sino que también ésta está relacionada con los bajos niveles de acceso a la educación, escasa representatividad y desorganización. Lo que implica que el nivel de preparación de la MJH para el trabajo es mínimo. Tal situación tiene como consecuencia inmediata la reproducción de su estado de pobreza, ya que al no estar preparada adecuadamente para las exigencias del mercado, las posibilidades de acceder al trabajo por lo general son reducidas. De ahí, que la MJH este inmersa, desde un nivel microsocia, en un círculo vicioso que tiene como resultado la agudización del proceso de pobreza. Desde un nivel macrosocia la reproducción de la pobreza se condiciona a factores estructurales como estado de la economía, crecimiento y cesantía.

Cuadro N° 2: Hogares por el sexo del Jefe de Hogar según necesidades básicas insatisfechas a nivel nacional.

Necesidades Básicas	1990		1998	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sin carencias	80,1	19,9	77,9	23,1
Con carencias	79,7	20,3	77,8	22,2
Una carencia	7,4	22,6	6,5	23,5
Dos carencias	0,2	19,8	0,5	19,5
Tres y más carencias	2,6	17,4	8,7	21,3

Fuente Mideplan: Encuesta CASEN, Estadísticas para el nuevo siglo, Mujeres Chilenas.SERNAM

Estos resultados tratan de exponer cómo en el período que transcurrió entre las encuestas CASEN de 1990 y 1998 destacan dos hechos respecto a las Necesidades Básicas Insatisfechas:

- Un aumento proporcional de los hogares con jefatura femenina que presentan carencias (una o más) de 20,3% a 22,2%.

- El mayor aumento porcentual se registra en los hogares con jefatura femenina que presentan tres y más carencias, los que aumentan de 17,4% a 21,3%¹

Un tercer rasgo que permite tejer una clasificación de la MJH es que ellas, por lo general, aportan en términos económicos sobre el 50% de los ingresos al hogar. Se debe entender también, que la MJH de escasos recursos, además se basa en una red social y familiar, que a la vez, le permite satisfacer las demandas y las necesidades de los integrantes de estas unidades domesticas. Es decir, por una parte ella es quien produce los ingresos económicos, y por otra parte, la MJH es integrante de una red social mayor que le facilita de algún modo solucionar sus problemas. Por lo tanto, si bien la MJH es quien tiene a cargo la producción económica, esto no significa que este totalmente sólo, su accionar como hemos planteado se basa sobre una red social que permite ser un apoyo importante en las actividades diarias de la MJH. Esta red no debe sólo entenderse como ayuda en términos económicos, sino que también, como un apoyo para el cuidado de los hijos, para solucionar problemas alimenticios, entre otros.

Un cuarto matiz, para definir a la MJH es su espacio de desenvolvimiento laboral, el que generalmente se basa en el subempleo o en trabajos esporádicos como son el lavado de ropa, comercio ambulante entre otros trabajos. Por lo tanto, las posibilidades de inserción laboral de la MJH no son óptimas, ya que ella esta situada en la estructura informal del trabajo, lo que

¹ Se consideran hogares pobres aquellos que tienen al menos una necesidad básica insatisfecha e indigentes aquellos con dos o más. Las carencias que definen las necesidades básicas son: hacinamiento (más de tres personas por dormitorio); rezago escolar entre los menores de 8 a 14 años; materiales del piso o techo de la vivienda de mala calidad; carencia de servicios en la vivienda (agua, sanitarios, luz eléctrica); baja capacidad económica del (la) Jefe/a de hogar por la edad y/o nivel de escolaridad. Estadísticas para el nuevo siglo, Mujeres Chilenas. SERNAM. pp- 138.

trae como consecuencia una mala calidad de vida, y como anteriormente se planteo una reproducción de su estado de pobreza.

Se debe señalar, que a nivel nacional en el ámbito económico ha existido un aumento de la tasa de participación laboral de las mujeres de cerca de cuatro puntos porcentuales en diez años. Y aunque ellas siguen concentradas en empleos relacionados con las ramas de Servicios y Comercio, hoy representan alrededor del 35% de la fuerza laboral total. A la vez, entre 1996 y 1999 las mujeres aumentaron en 1,6% su participación en la categoría ocupacional de Trabajador por cuenta propia. Esta mayor participación laboral no significa, sin embargo, que las mujeres hayan mejorado de modo equivalente sus ingresos. El ingreso medio de las mujeres constituye el 68,2% del que reciben los hombres. Asimismo, del total de los beneficiados por capacitación, sólo el 19% son mujeres, y por cierto, si las mujeres ganan menos que los hombres en su vida activa, también reciben pensiones más bajas cuando se jubilan. Las pensiones de las mujeres equivalen así en promedio al 57,8% de los hombres. (Estadísticas para el nuevo siglo, Mujeres Chilenas. SERNAM. pp - 12).

Estos factores presentados permiten definir a una mujer jefa de hogar, la que se sitúa en una economía de sobrevivencia con aumento de sus procesos de pauperización. En donde ella es quien debe dar solución a los problemas de los integrantes de estas unidades domesticas. A partir de estos rasgos se puede configurar un tipo de MJH, que permitiría orientar la focalización de la inversión que el Estado quisiera desarrollar en este grupo social.

III PARTE: CARACTERIZACION SOCIO-DEMOGRÁFICAS DE LAS MJH PARTICIPANTES DEL PROGRAMA.

a. Estado Civil

Cuadro N° 1

	N° pers	%
Casada	18	27,69
Soltera	24	36,92
Conviviendo	4	6,15
Viuda	4	6,15
Separada	15	23,07
No Contesta	0	0
Total	65	100

b. Número de Hijos

Cuadro N° 2

Hijos	N° pers	%
0	0	0
1	16	24,61
2	27	41,53
3	12	18,46
4	7	10,76
5	3	4,61
Total	65	100

A partir de los datos obtenidos en el cuadro N° 1, se puede observar que las beneficiarias que participan de este programa cumplen con uno de los requisitos principales de esta línea de acción del Sence. Formalidad que se relaciona con ser MJH. Aquí, un 27,69% de las encuestadas esta casada, un 6,15% se encuentra conviviendo, un 23,07% es separada y un 6,15% es viuda. Es decir, se puede interpretar de estos resultados que un 63,06% de la muestra entrevistada se clasificaría bajo la catalogación de MJH. Categoría representada para la mujer, ya sea mediante una ubicación en una estructura clásica familiar como es el matrimonio (Hombre, Mujer e Hijos), o en una de las variantes familiares que se dan en la realidad social de este grupo genérico como son: el convivir, ser viuda o estar separada. Además un 36,92% de las participantes del programa que fueron entrevistadas es soltera, lo que no implica que éstas también puedan encajar dentro de la conceptualización de MJH o que estén participando de redes familiares o de parejas. Se debe tener presente que, lo que se esta revisando desde estos cuadros es apreciar si la mujer beneficiaria independiente de la posición económica que ocupa dentro de la Unidad Familiar es una MJH. Esto debido a, que buscamos saber cuantas de estas mujeres componen una estructura domestica antes de iniciar el programa Sence con el fin de corroborar si la focalización del programa es

adecuada. Esta focalización se puede confirmar con los datos del cuadro N° 2, en donde se expone el número de hijos que las beneficiarias del programa poseen, aquí existe un promedio estadístico de 2 hijos por MJH. Esto plantea, entonces que independiente del Estado Civil de la mujer ella es parte de una estructura familiar en donde se ubica, acompañada o sólo, en el rol de MJH. Como anteriormente se planteo, la MJH de escasos recursos, por lo general, para desarrollar sus actividades se sustenta en una red familiar que le ayuda a satisfacer las necesidades y las demandas de la unidad familiar.

c. Cuadro N° 3 : Edad y Nivel de Escolaridad

Intervalo años	Bas. incomp		Bas. Complet		M.incompl CH		M.incompl TP		M.compl. CH		M.compl. TP		Sin estudio		Téc o Univer	
	MJH	%	MJH	%	MJH	%	MJH	%	MJH	%	MJH	%	MJH	%	MJH	%
15 - 20																
21 - 29					14	21,53	4	6,15	1	1,53	1	1,53				
30 - 39	1	1,53			12	18,46	7	10,76	6	9,23	4	6,15			3	4,61
40 - 49	1	1,53			4	6,15	3	4,61	3	4,61						
50 - 59					1	1,53										
60 años o más																
Total	2	3,06			31	47,67	14	21,52	10	15,37	5	7,68			3	4,61

Una de las primeras conclusiones que podemos extraer de los datos expuestos en el Cuadro N° 3 es, la inconclusa ruta educacional que han tenido las MJH, ya que del total de las entrevistadas un 72,25% no ha finalizado su enseñanza educacional. De este total un 3,06% no terminó su educación básica y un 69,19% no ha finalizado su enseñanza media (Técnica Profesional o Humanista). A partir de lo anterior, se puede inferir que uno de los nudos de conflictos para una adecuada inserción en la estructura laboral sería la falta de preparación que poseen las MJH. Esta problemática afectaría en el siguiente sentido, al ser una mano de obra con escasa preparación, la MJH tendría posibilidades de trabajo que se reducirían al nivel de empleos que no ameriten mayor capacitación, ejemplo de esto puede ser: ocupaciones como vendedoras, lavados, y otras labores de subempleos. Así, la falta de educación y preparación podría influir, entonces, no sólo en las alternativas de trabajo para la mujer de escasos recursos, sino que también afectaría sus contratos de trabajo, calidad del empleo por nombrar algunas situaciones. Por otra parte, un 23,05% de la muestra encuestada ha terminado su enseñanza educacional y un 4,61% posee estudios inconclusos superiores.

Se debe destacar, que en los intervalos de edad de 20 - 29 años y de 30 - 39 años es donde se concentra la mayor población con estudios inconclusos. En el primer intervalo existe un 27,68% de mujeres sin finalizar su educación, y en el segundo tramo un 30,75% de las MJH no ha concluido sus estudios. Estos datos demuestran que debe existir una política de mayor reforzamiento de lo educacional, ya que las mujeres que se ubican en estos tramos de edad son las que potencialmente poseen mayor vida útil para el trabajo. Entonces, poseer una educación inconclusa afectaría sus relaciones laborales y limitaría su posición en la estructura laboral.

Gráficas que intentan exponer la situación socio-demográfica de las participantes del Programa MJH

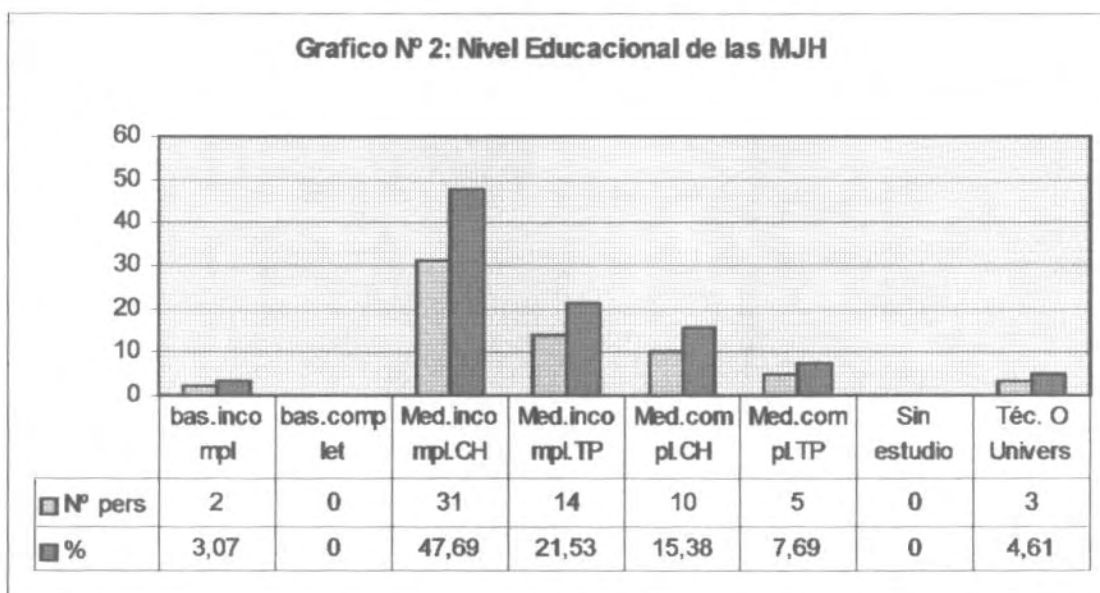
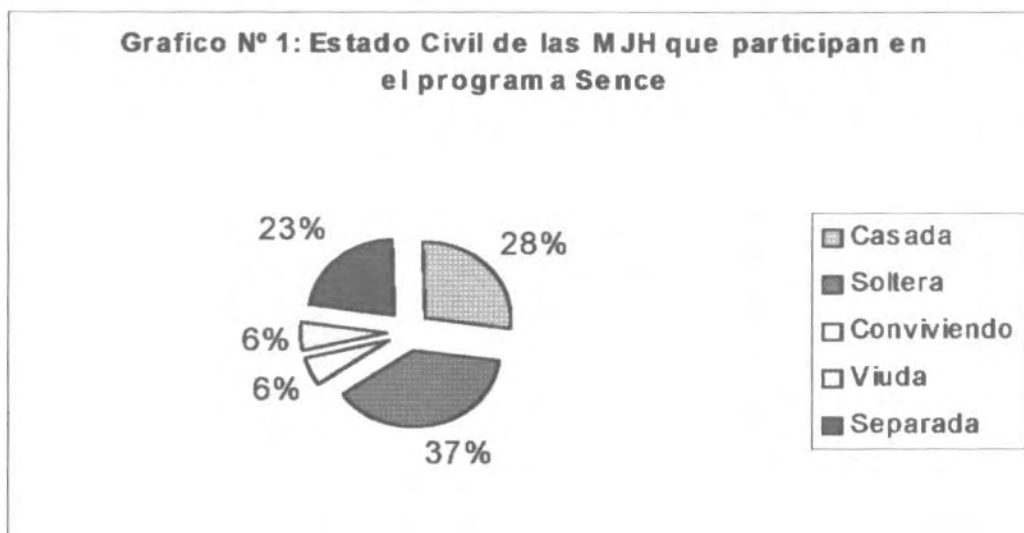


Grafico Nº 3: Edad de las MJH participantes de los cursos Sence

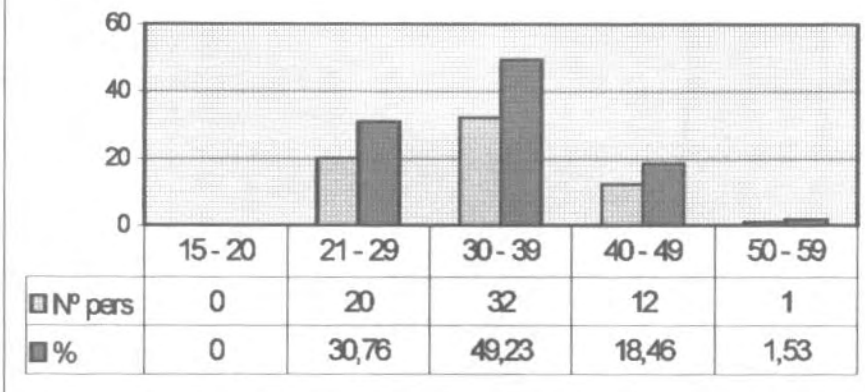
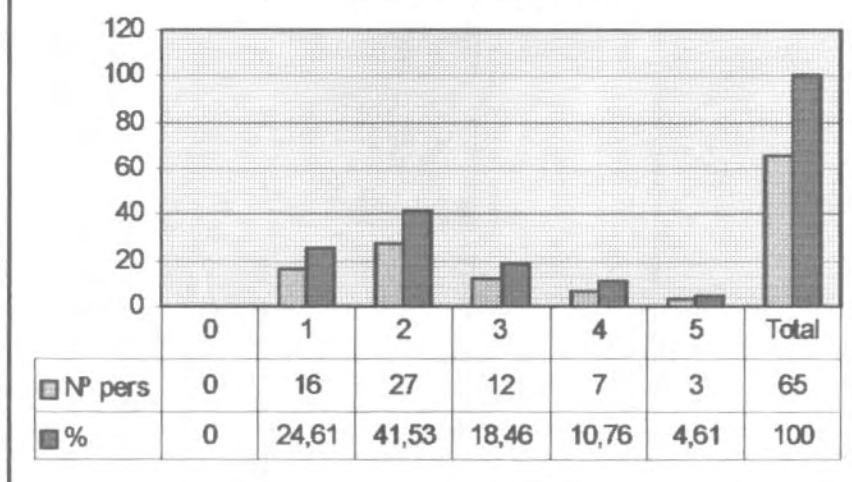


Grafico Nº 4: Nº de Hijos de las MJH que participan del programa



d. Situación Habitacional por Estado Civil

Cuadro N° 4

Situación Habitacional	Casada		Soltera		Conviviendo		Viuda		Separada	
	MJH	%	MJH	%	MJH	%	MJH	%	MJH	%
Casa Propia	8	12,3			2	3,07	2	3,07	10	15,38
Arrendataria			2	3,07			1	1,53	2	3,07
Allegado	3	4,61	20	30,76	2	3,07	1	1,53	2	3,07
Toma de terreno	7	10,76	1	1,53						
Otra			1	1,53					1	1,53
Total	18	27,67	24	36,89	4	6,14	4	6,13	15	23,05

El Cuadro N° 4 exhibe la condición habitacional de las MJH que participan de los cursos SENCE. En donde solo un 33,82% posee casa propia, el resto de la población esta en la siguiente situación habitacional: un 7,67% es arrendataria, un 43,04% es allegado y un 12,29% vive en Toma de terreno. Estos últimos datos reflejan los factores estructurales que mantienen, de alguna manera, una reproducción de los procesos de pauperización de la MJH, en donde cotidianamente más de un 50% (si es que tomamos a los allegados y la población en toma de terreno) posee una precariedad en términos habitacionales, lo que refleja una mala calidad de vida para los grupos residentes en estos espacios. En ellos las MJH están expuestas a situaciones de hacinamiento, atrofiamiento de la autoestima, violencia intrafamiliar, abusos sexuales, violencia psicológica, entre otros procesos que se podrían dar al existir varios núcleos familiares dentro de un mismo hogar, como es el caso de los allegados, y suponemos que en las tomas de terreno también se da el fenómeno de varios núcleos familiares dentro de una vivienda. Estos procesos, se exponen como posibilidades a las que podría estar expuesto el núcleo familiar de una MJH al vivir en condiciones de pobreza, y no quieren plantear una relación en donde la pobreza sería causal directa de los procesos descritos como son el abuso sexual, la violencia intrafamiliar o de fenómenos disfuncionales (droga, delincuencia entre otros).

Se debe destacar, a la vez, que un 30,76% de las MJH que esta allegada es soltera. Esto significa que ellas podrían vivir con sus padres u otro tipo de familiares, lo que permitiría generar redes de solidaridad hacia esta mujeres de escasos recursos. Esta segunda conclusión no busca contradecirse con lo expuesto primeramente, más bien se trata de mostrar las variadas situaciones en las que la MJH vive en la actualidad y no buscan reducir su realidad social.

Conclusiones extraídas de la Caracterización socio-económica de la MJH:

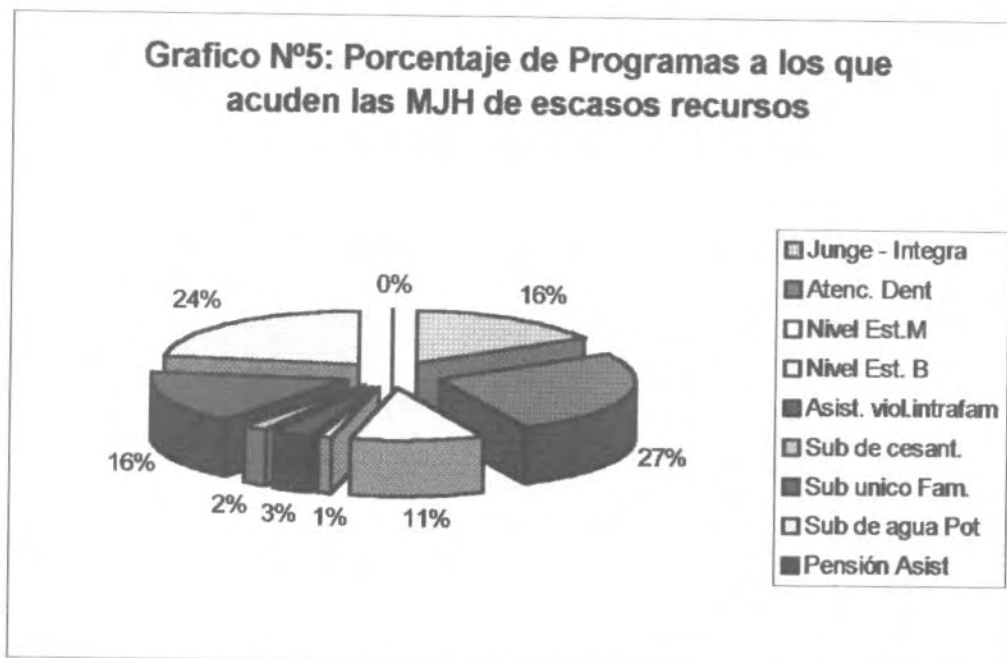
A pesar de que este objetivo no es explícito para la investigación, igual se hizo necesario dedicar una sección al tema de configurar una caracterización de las MJH que participan del programa independiente del tema trabajo. Ya que ello, ayuda a establecer hasta que punto es adecuada la acción y la focalización que desarrolla el Sence en términos de política laboral para la mujer. Como se ha registrado en los datos presentados desde el Cuadro N° 1 al N° 4, una de las preocupaciones que asalta es la baja preparación en términos educativos de las MJH de escasos recursos. Si bien esto es sabido, la idea de exponer esta problemática es con el objetivo de seguir generando procesos de reforzamiento de la autoestima y de la identidad genérica, aunque estas situaciones no correspondan a factores técnicos o propiamente relacionados con lo laboral. Sin embargo, estas problemáticas son importantes, pues al ser abordadas como lo ha hecho el Sence por medio de talleres permiten mejorar las posibilidades para una adecuada inserción a la estructura del trabajo. A la vez, esta falta de preparación de la MJH muestra como la política laboral para este grupo social ha estado focalizada adecuadamente, en el sentido de cual debe ser el grupo objetivo que debe beneficiarse con el programa aquí analizado. Pues, las MJH que concurren a los cursos Sence son usuarias que están dentro de los grupos clasificados como vulnerables o de riesgo social. En donde sus capacidades para el desenvolvimiento en lo laboral son mínimas. Esta condición de pauperización de la realidad de la mujer de escasos recursos se puede corroborar con los programas asistenciales a los que recurren estas mujeres para solucionar problemas que ellas independientemente no pueden resolver.

Cuadro N°5: Programas sociales a los que acude la MJH de escasos recursos para resolver sus necesidades.

Programas	Nº pers
Junge - Integra	15
Atenc. Dent	24
Nivel Est.M	10
Nivel Est. B	1
Asist. viol.intrafam	3
Sub de cesant.	2
Sub unico Fam.	15
Sub de agua Pot	21
Pensión Asist	0

Esta distribución de la demanda que dirige la MJH de escasos recursos que participa del programa Sence expresa que la dirección en donde se deposita la política de capacitación es correcta, en términos de ser posada en un grupo de riesgo social que debe ser apoyado para mejorar su calidad de vida y de inserción en el mercado laboral. Entonces, y a partir de lo revisado, en esta parte del programa que se refiere con ubicar y situar a la beneficiaria del proyecto los problemas no están con la focalización. Más bien, los nudos de conflictos se presentan en los controles de selección y de verificación de la información de la MJH que postula a estos proyectos, este punto se analizará en la sección de entrevistas que se realizaron a diferentes actores que participan del programa. ***En este apartado se abordará el objetivo de Identificar los aportes del proceso de pre-selección de beneficiarias y los talleres de formación para el trabajo de la municipalidad y el Sernam.***

La siguiente imagen enseña la distribución de los programas sociales a los que acude la MJH de escasos recursos.



IV PARTE: EVALUACION DE LOS CURSOS DE CAPACITACION DESDE LA PERSPECTIVA DE LA MJH

En este capítulo se dará inicio al examen de los objetivos propuestos con el estudio. Aquí se revisaran los siguientes puntos:

- Conocer la percepción de las beneficiarias respecto de los distintos componentes del programa y la calidad de cada uno de ellos.
- Un análisis del desempeño de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) ejecutores del programa.

1. Evaluación Fase Lectiva del programa MJH

a. Cómo conoció el programa de Capacitación Laboral para MJH

Cuadro N° 6

Mecanismo	N° pers	%
Medio comunic	5	7,69
Municipalidad	22	33,84
OTEC	0	0
Familiares	11	16,92
Junta de Vecinos	7	10,76
SENCE	2	3,07
SERNAM	5	7,69
Otro	13	20
No contesta	0	0
Total	65	100

El presente Cuadro (N° 6) trata de dibujar los mecanismos por los que las MJH se informan del programa. Principalmente esta información la adquieren por intermedio de la municipalidad, un 33,84% de las mujeres encuestadas afirman que esta institución ha facilitado conocer el programa de capacitación en empresas para MJH de escasos recursos. Se debe hacer notar, que las redes familiares y de Junta de Vecinos han sido fuentes importantes para la difusión de este programa, aquí un 27,68% de las MJH expresan que estas redes les han otorgado información sobre este proyecto. En cambio, el Sence aparece con un 3,07% y Semam con un 7,69%. Estos datos no buscan problematizar la política de difusión que tiene el Servicio Nacional de Capacitación, más bien ellos tratan de sugerir que estos actores aquí indicados como agentes de difusión y de promoción del programa deberían converger en una mesa de coordinación que no sólo involucre a instituciones públicas, sino que también a actores y organizaciones de base con el fin de mejorar

la llegada del programa a las MJH y de canalizar con mayor certeza la información al grupo objetivo que se busca potenciar con esta línea de acción.

b. Evaluación componentes programa MJH.

Las preguntas que se refieren a la evaluación de los diferentes componentes del programa para el análisis se segmentó en dos grupos de trabajo. Así, existe uno primero, en donde se evalúa a los diferentes componentes (OTEC, Instructores, material didáctico y práctica) desde la percepción que manejan las MJH que estaban trabajando a la hora de ser entrevistadas, y a la vez, esta evaluación se desarrollará también a partir de la impresión de aquellas mujeres que no estaban trabajando después de realizado el curso, al tomarse la encuesta. De esta forma, se busca tratar de contraponer las diferentes apreciaciones que existen acerca del desempeño de los componentes del programa. Un primer elemento a evaluar son los ejecutores de los cursos Sence.

Cuadro N° 7: Evaluación desempeño OTEC desde la percepción de las MJH que quedaron trabajando terminado el programa.

	Tramos de Edad									
	15 - 20		21- 29		30 - 39		40 - 49		50 años y más	
	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%
Excelente					2	3,07	3	4,61		
Bueno			9	13,84	13	20	3	4,61	1	1,53
Regular			2	3,07	1	1,53	1	1,53		
Deficiente										
Malo										

Cuadro N° 8: Evaluación desempeño OTEC desde la impresión de las MJH que no quedaron trabajando terminado el programa.

	Tramos de Edad									
	15 - 20		21- 29		30 - 39		40 - 49		50 años y más	
	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%
Excelente			2	3,07	5	7,7				
Bueno			4	6,15	6	9,23	3	4,61		
Regular			1	1,53	3	4,61	1	1,53		
Deficiente			2	3,07	2	3,07				
Malo					1	1,53				

El desempeño de las OTEC, en términos generales, es apreciado por las participantes del programa como un trabajo que es catalogado como aceptable, tanto desde el punto de vista de las MJH que trabajan, en donde existe un 40% que califica a los cursos impartidos por las unidades ejecutoras como buenos. A la vez, un 20% del grupo beneficiario que no quedo trabajando después de terminada la capacitación establece también que la enseñanza impartida por la OTEC es buena.

Cuadro N° 12: Evaluación acerca del desempeño del instructor para el trabajo desde la percepción de las MJH que no quedaron trabajando terminado el programa.

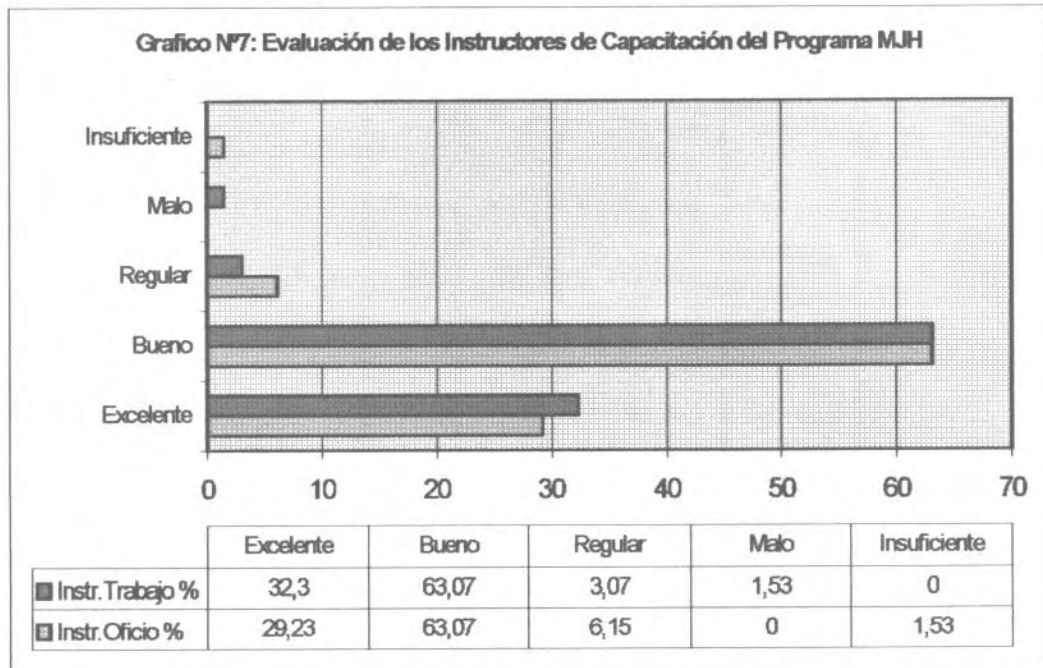
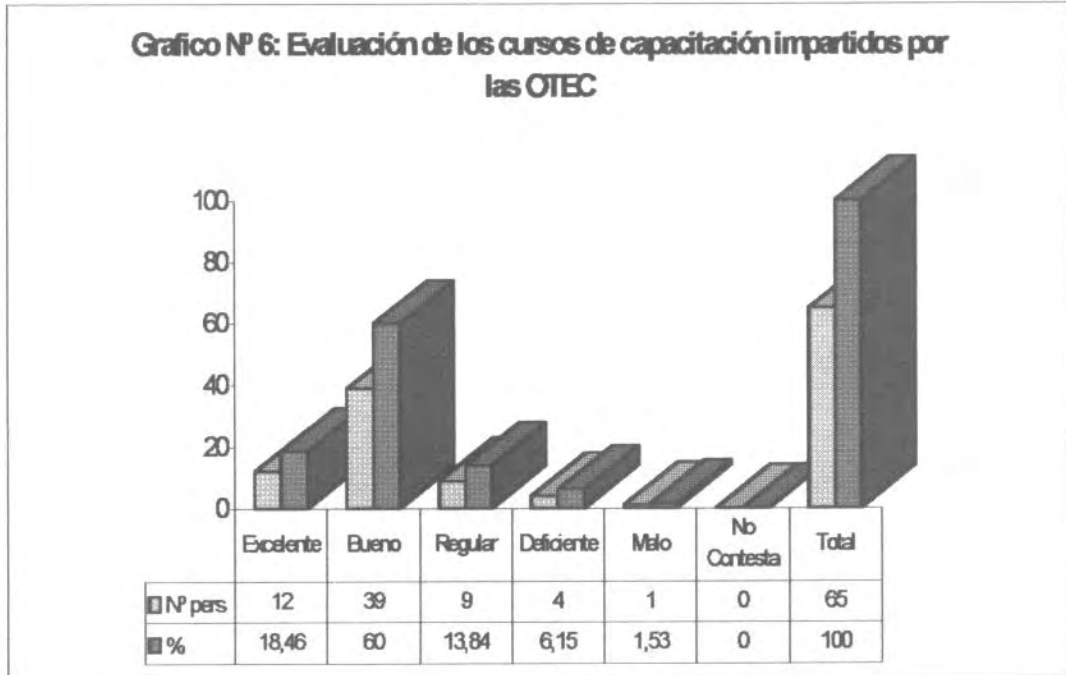
	Tramos de Edad									
	15 - 20		21- 29		30 - 39		40 - 49		50 años y más	
	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%
Excelente			4	6,15	4	6,15	2	3,07		
Bueno			5	7,69	10	15,3%	2	3,07		
Regular					2	3,07				
Deficiente					1	1,53				
Malo										

Aquí, en el Cuadro N° 12, un 16,9% de las MJH que quedaron trabajando al finalizar el curso Sence afirma que el instructor para el trabajo tuvo un desempeño excelente, y un 36,86% de esta misma población establece que el desempeño del instructor fue bueno. A la vez, un 15,37% de las MJH que no quedaron trabajando al terminar el curso de capacitación establece que el desempeño del instructor para el trabajo fue excelente, y un 26,06% de las MJH que no quedaron trabajando establece que su desempeño fue bueno. Es decir, del total de las entrevistas un 32,27% afirma que el desempeño del instructor fue excelente, y un 62,92% establece que la instrucción partida por el profesor para el trabajo fue bueno. Estos datos nos muestran la constante que existe tanto para evaluar al instructor del oficio como del trabajo desde una óptica positiva independiente de la situación laboral actual. A continuación se exponen los datos generales de la percepción que existe en las MJH acerca de los instructores del trabajo y para el oficio.

Cuadro N° 13: Porcentajes generales sobre la evaluación de los instructores que impartieron las capacitaciones de los cursos para MJH

Evaluación Instructores	Instructor Oficio		Instructor para el Trabajo	
	N° pers	%	N° pers	%
Excelente	19	29,23	21	32,3
Bueno	41	63,07	41	63,07
Regular	4	6,15	2	3,07
Malo	0	0	1	1,53
Insuficiente	1	1,53	0	0
Total	65	100	65	100

A continuación se exponen gráficas que exhiben el desempeño de las OTEC y de los componentes del programa



d. Evaluación Materiales didácticos

Cuadro N° 14

Evaluación	N° pers	%
Excelente	18	27,69
Bueno	36	55,38
Regular	5	7,69
Malo	3	4,61
Insuficiente	2	3,07
No Responde	1	1,53
Total	65	100

Conclusiones extraídos de la evaluación de los componentes de los programas y del desempeño de las OTEC

Si bien lo revisado hasta este momento nos indica que existe una percepción positiva acerca del desempeño de la OTEC, esto no implico que las MJH tuvieran observaciones sobre los cursos de capacitación: Un 66% de las personas que contestaron la pregunta N° 37 de carácter abierta en donde se interrogaba acerca de que indicaciones haría a los cursos afirmó que debe existir una mayor calidad de los cursos. Un ejemplo de esto, es que la falta de horas influye en que la validez de sus cursos y que éstos no sean aceptado en el mercado o deban competir con personas que poseen mayor conocimiento en sus áreas. Esto sucedió tanto a las auxiliares de párvulos y en algunos casos a los asistentes administrativos, que han tenido dificultades para su inserción laboral. En cambio, a esta misma pregunta un 18,46% no plantea que se deben realizar modificaciones. Y un 15,5% plantea que se deben mejorar los contenidos impartidos, el material otorgado y aumentar las horas de clases. De esta forma podemos concluir, que la percepción de las MJH es positiva, debido que permite a las MJH de escasos recursos poder mejorar sus condiciones para optar al trabajo. Pues, esta percepción al ser comparada con la pregunta N° 37 en donde se plantea que modificaciones haría a los cursos Sence más del 50% contesta que haría modificaciones. Es decir, mediante esta consulta se pudo ampliar la visión acerca de la percepción que tienen las MJH sobre los cursos. En donde existe una mirada positiva pero crítica sobre los componentes del programa MJH. En donde se plantea:

- Mejorar la calidad de los contenidos y material didáctico.
- Más horas de instrucción.
- Derecho a realizar mas programas o cursos.

3. Fase Experiencia Laboral del programa MJH

a. Evaluación práctica laboral

En esta parte se analizará la práctica laboral que han realizado las MJH con el objetivo de dar una mirada completa al tema de los componentes del programa Sence. El primer Cuadro N°15, se expone el universo y las características de cómo se desencadenó esta fase de experiencia laboral desde las mujeres de escasos recursos entrevistadas.

Cuadro N° 15: Realizo la práctica laboral en empresas

	Tramos de Edad									
	15 - 20		21- 29		30 - 39		40 - 49		50 años y más	
	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%
Si			19	29,23	32	49,23	8	12,3	1	1,53
No			1	1,53	1	1,53	3	4,61		

Cuadro N° 16: Hubo una relación entre fase lectiva y su fase de práctica laboral

	Tramos de Edad									
	15 - 20		21- 29		30 - 39		40 - 49		50 años y más	
	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%
Si			12	18,46	20	30,76	5	7,69	1	1,53
No			7	10,76	12	18,46	3	4,61		

En el cuadro N° 15 se puede apreciar que del total de usuarias del programa MJH un 92,29% de las encuestadas afirma que realizó su práctica laboral en empresas, es decir, en términos generales si hubo un recorrido normal para las beneficiarias que tomaron los cursos Sence. En cambio existió un 7,67% de MJH que no realizaron su práctica laboral en empresas. A la vez, en el Cuadro N° 16, de este 92,29% que realizó su práctica laboral, un 58,44% de las MJH afirma que hubo una relación entre su fase lectiva y su fase de experiencia laboral, y un 33,83% de las mujeres plantea que no existió una relación entre ambas fases. Estos datos nos exhiben que en esta parte de los cursos Sence existen nudos de conflictos importantes para la inserción de la MJH en la estructura laboral. Ya que, si bien casi la totalidad de las mujeres de escasos recursos accede a una práctica laboral, esta no estaría cumpliendo los objetivos de permitir abrir una ventana de entrada al mundo laboral. Pues, existe un 33,83% de las MJH entrevistadas que afirma que su práctica laboral no se relaciona con lo enseñado en su fase lectiva. Esta incoherencia estaría entonces dificultando la inclusión de estas mujeres al mercado laboral. Y es aquí donde el Programa Sence debería mejorar sus canales de supervisión y de control sobre las OTEC.

Cuadro N° 17: Fue contratada en su lugar de práctica laboral

	Tramos de Edad									
	15 - 20		21- 29		30 - 39		40 - 49		50 años y más	
	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%
Si			1	1,53	3	4,61				
No			18	27,69	29	44,61	8	12,30	1	1,53

Si esta pregunta la miráramos desde la perspectiva que la práctica laboral debería ampliar las posibilidades de las MJH para encontrar trabajo, la evaluación final de la fase de experiencia laboral Sence sería negativa. Desde el punto de vista, que la práctica tendría que permitir un enlace entre la MJH y el mercado laboral. Pues de quienes desarrollaron su práctica laboral en empresas sólo un 6,14% fue contratada en su lugar de práctica. Se debe señalar que del total de encuestadas en la pregunta N° 46 en donde se consulta si terminado el curso ha encontrado trabajo, un 63.07% afirmó que estaba trabajando en la actualidad. Así, lo que buscamos mostrar es que se aprecie que los mayores nudos de conflictos están ubicados en los componentes de la fase de experiencia laboral. En donde los objetivos de la práctica laboral deben ser mejorados en el sentido de otorgar mejores prácticas, las que deberían estar mas relacionadas con los cursos que realizan las MJH. En términos generales, se podría establecer que, el programa ha permitido a estas mujeres de escasos recursos poder encontrar trabajo. Pero, los impactos y los resultados de este programa podrían mejorar si es que hay una revisión y mejor control, sobre todo, a la fase de experiencia laboral, ya que la idea sería que esta etapa permita mejorar las posibilidades de acceder a un mejor trabajo, lo que no se estaría cumpliendo como objetivo a partir de la revisión de estos datos. A continuación se presentan las opiniones que manejan las MJH porque no fueron contratadas en sus lugares de prácticas.

Cuadro N° 18: Razones que exponen las MJH para establecer porque no fueron contratadas en sus lugares de prácticas laboral.

Razones	N° respuestas	%
Por bajos sueldos	4	6,15
No hubo interes del empleador	3	4,61
No existía cupo laboral	39	60
Discriminación por ser mujer	2	3,07
Por opción personal	6	9,23
Baja calidad del empleo	1	1,53
No pagan Isapre /AFP	1	1,53
Otra	4	6,15
No	5	7,69
Responde		
Total	65	100

Conclusiones extraídas desde los datos referidos a la fase de la experiencia laboral

Se puede concluir, entonces que la práctica laboral es una de las problemáticas que se deben abordar dentro del programa con el objetivo de mejorar las posibilidades de inserción de la MJH. A la vez, estas mujeres de escasos recursos plantean los siguientes elementos que se deberían abordar para mejorar la práctica a partir de los datos recogidos en la pregunta N° 38 en donde se consulta por las modificaciones que haría a la fase de experiencia laboral. Un 44% de estas mujeres establece que no realizaría modificaciones, y un 55,38% de las MJH plantea los siguientes ámbitos para abordar y mejorar la práctica laboral:

- Mayor control de la práctica laboral
- Más horas de la práctica laboral
- Mayor pertinencia de la práctica laboral
- Mayor proyección de la práctica laboral
- Talleres de desenvolvimiento para el trabajo

A la vez, del 7,67% que no realizó su práctica plantea el factor de la familia como un elemento que les impidió desarrollar su fase de experiencia laboral y una de ellas expone que no fue llamada par cumplir con tal proceso. A continuación se expone la distribución de las personas que no completaron el curso MJH en su totalidad.

Cuadro N° 19: No realizo la práctica laboral en empresas

	Tramos de Edad									
	15 - 20		21- 29		30 - 39		40 - 49		50 años y más	
	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%	N° pers	%
No realizo práctica laboral			1	1,53	1	1,53	3	4,61		

Gráficas que representan los resultados obtenidos en la práctica laboral de las MJH

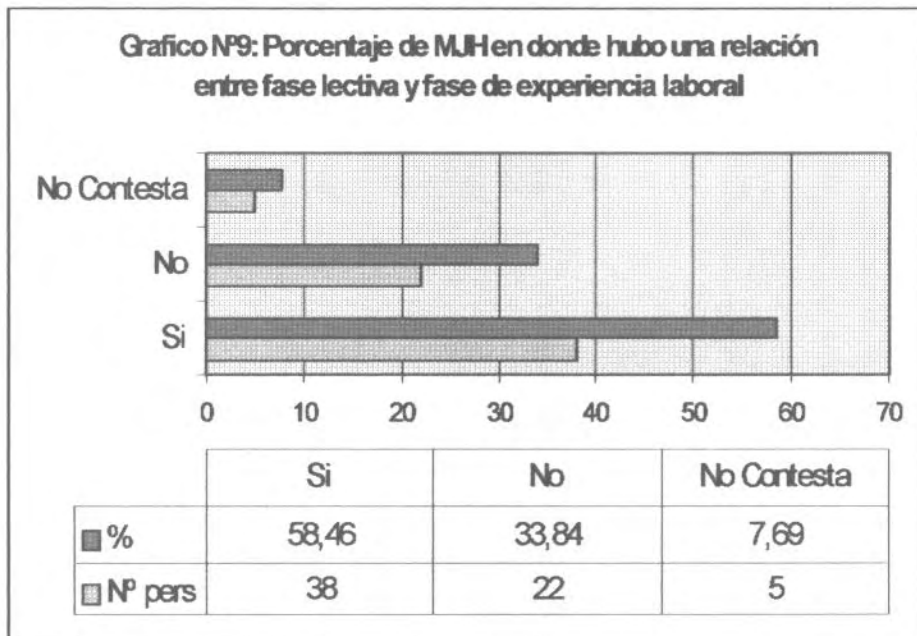
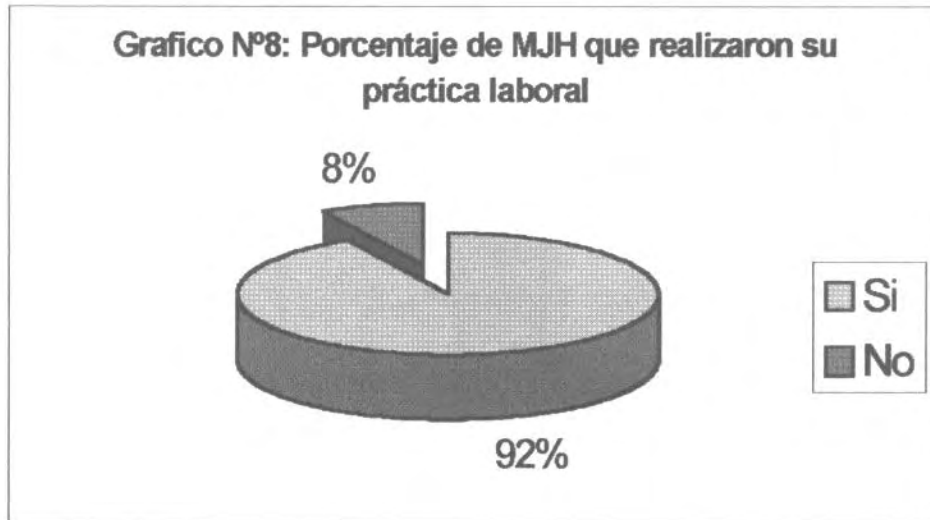
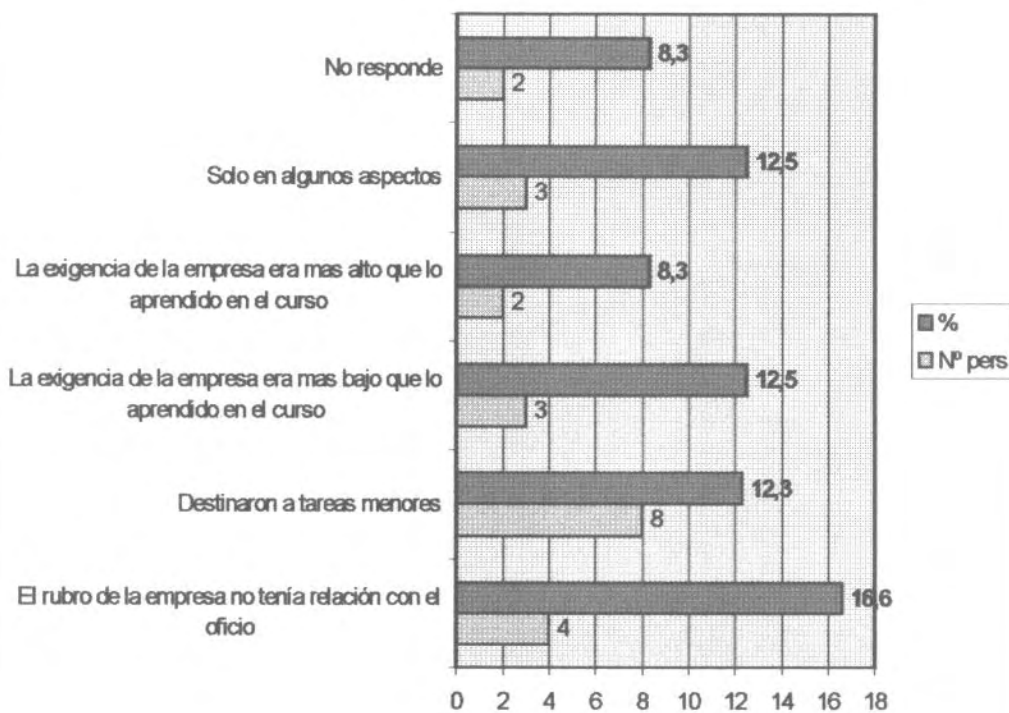


Grafico Nº 10: Razones que exponen las MJH para plantear que no hubo relación entre fase lectiva y fase de experiencia laboral



V PARTE: CARACTERIZACION DEL EMPLEO DE LAS MJH DE ESCASOS RECURSOS. EX - ANTES Y EX - POST PROGRAMA MJH.

En esta sección se expondrán los resultados referidos al empleo de la MJH con el objetivo de dar respuesta a los siguientes temas:

- Conocer los niveles de inserción laboral de las beneficiarias a seis meses promedio de egresadas del programa.
- Conocer la calidad del empleo al cual acceden las Beneficiarias (previsión social, horas trabajadas salarios, etc).

1. Análisis situación del empleo de las MJH antes de iniciar el programa Sence

Cuadro N° 20: Situación del empleo de las MJH antes de iniciar el curso Sence

	Tramos de Edad									
	15 - 20		21- 29		30 - 39		40 - 49		50 años y más	
	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%
Microempresario					3	4,61				
Empleado asalar			4	6,15	10	15,38	5	7,69		
Cesante			5	7,69	7	10,76				
Trabajos esporad			8	12,30	8	12,30	5	7,69	1	1,53
Buscaba trabaj 1era vez			3	4,61	4	6,15	1	1,53		
Otra					1	1,53				

Cuadro N° 21: Clasificación del empleo de las MJH antes de iniciar el curso Sence

	Tramos de Edad									
	15 - 20		21- 29		30 - 39		40 - 49		50 años y más	
	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%
Obrera			2	3,07	1	1,53			1	1,53
Administrativo			1	1,53	1	1,53	2	3,07		
Depend.comercio			4	6,15	8	12,30	1	1,53		
Asesora Hogar			1	1,53	4	6,15	3	4,61		
Servicios			3	4,61	9	13,84	3	4,61		

Del total de entrevistadas un 67,69% de las MJH afirma que estaba en una condición de trabajo antes de iniciar el PMJH, ver cuadro N° 20. En donde 4,61% de ellas desarrollaba tareas de microempresaria, un 29,22% de estas mujeres realizaba tareas de empleada asalarada, y un 33,82% de las entrevistadas planteó que sólo tenía labores esporádicas de trabajo. A la vez, del total de encuestadas un 18.45%

planteaba que estaba cesante antes de iniciar el programa MJH, y un 12,29% buscaba trabajo por primera vez. Así, los trabajos a los que habían accedido las MJH sin capacitación Sence han sido los siguientes, ver cuadro N° 21. 6,13% de ellas estaba desarrollando tareas de obrero, un 6,13% de estas mujeres de escasos recursos estaba vinculada a tareas administrativas, un 19,98% en el comercio dependiente, un 12,29% se encontraba realizando labores de asesora del hogar, y un 23,06% tareas de servicios.

Cuadro N° 22: Condición contractual de las MJH en su empleo anterior al curso de capacitación laboral

Contrato	N° pers	%
Plazo indefinido	12	18,46
Plazo fijo	3	4,61
Trato s/contrato	25	38,46
Honorarios	2	3,07
Faena cumplida	0	0
Reemplazo	1	1,53
A prueba	1	1,53
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

De las mujeres que estaban trabajando antes de iniciar el programa, solo un 18,46% de ellas tenía una relación contractual, lo que a la vez, nos permite interpretar que el grado de resguardo de los derechos laborales de las mujeres de escasos recursos se da en una mínima parte del universo encuestado. Es decir, los empleos a los que accede la MJH de escasos recursos no son empleos que permitan a ésta poseer previsión y otras garantías que debe tener una empleada en su trabajo. La gran mayoría de las MJH ha poseído un trato sin contrato en su empleo, aquí un 38,46% de las entrevistadas planteo esta situación contractual. Un 4,61% de estas mujeres afirmó que trabajaba a plazo fijo, y un 3,06% de ellas a reemplazo o a prueba. Estos datos exponen que la calidad del empleo de la MJH antes del programa son empleos de baja calidad, que no aseguran una estabilidad para la mujer y menos que otorguen un resguardo de sus derechos laborales.

Cuadro N° 23: Ingreso que recibía en su trabajo anterior al PMJH

	N° personas	%
Menos 50.000	13	20
50 mil- 100 mil	25	38,46
101 mil-150 mil	5	7,69
151 mil- 200 mil	0	0
201 mil- 250 mil	0	0
251 mil o más	1	1,53
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

El cuadro N° 23 presenta los ingresos que perciben las MJH en sus trabajos que han realizado con anterioridad del programa Sence, en donde un 58,46% de las mujeres percibe una renta que esta en el intervalo de menos de 50 mil pesos hasta 100 mil pesos de renta. Un 7,69% de las MJH planteo que recibía un sueldo que va de cien mil pesos a 150 mil pesos, y una sola persona planteo recibir una renta superior a los 250 mil pesos. Esto nos indica que el sueldo promedio para las MJH de escasos recursos se encuentra en un sueldo mínimo, lo que lleva a sostener que la calidad del empleo no es óptimo, ya que sus sueldos solo permitiría satisfacer las necesidades básicas de las MJH de escasos recursos. Es decir, el nivel de integración y de movilidad social que las mujeres de escasos recursos pueden acceder por medio de sus trabajos antes del programa ha sido minúsculo.

Cuadro N° 24: Aporte de las MJH al ingreso familiar antes de iniciar el programa Sence

Cantidad	Nº pers	%
Nada	5	7,69
Menos de la mitad	17	26,15
La mitad	6	9,23
Más de la mitad	4	6,15
Todo	12	18,46
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

A la vez, un 33,84% de las MJH entrevistadas que trabajan plantean que aportan sobre el 50% de su sueldo al hogar. Un 26,15% de éstas afirmó que entrega menos del 50% de su sueldo al hogar y un 7,69% de las mujeres de escasos recursos estableció que no aporta ingresos económicos al hogar. De esta manera podemos concluir, que con anterioridad al programa Sence los trabajos a los que acceden las MJH sólo permite satisfacer sus necesidades inmediatas. Es decir, su capacidad de inserción a la estructura laboral ha sido mínima, en donde los trabajos no permiten una seguridad laboral ni una estabilidad socioeconómicas para sus familias, lo que ha traído como consecuencia no poder romper sus procesos de pauperización en los que se ven insertos diariamente.

Las siguientes gráficas exponen la situación laboral de las MJH antes de iniciar los cursos Sence.

Grafico N° 11: Situación laboral de las MJH antes del PMJH

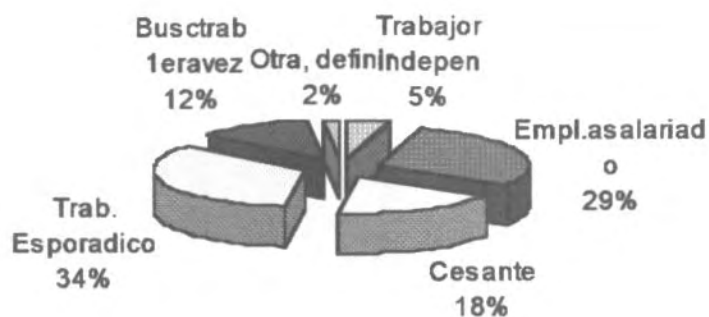
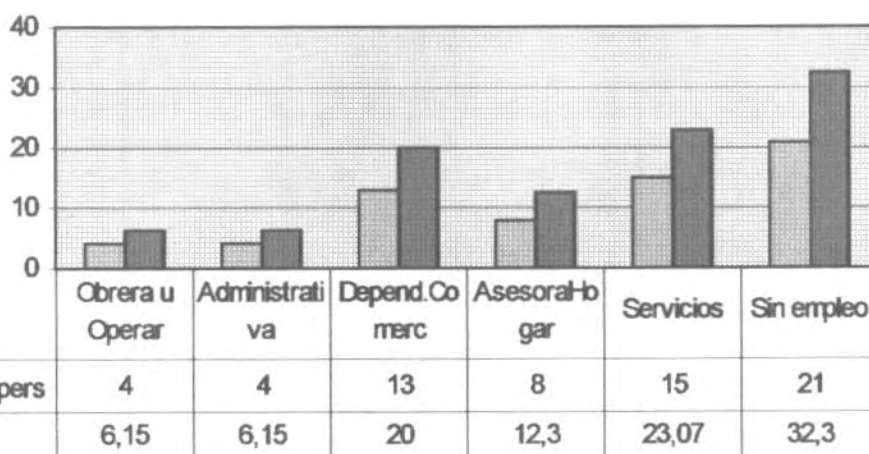


Grafico N° 12: Tipos de trabajo al que han accedido las MJH antes del Programa Sence



Cuadro Nº 13: Intervalos de Sueldos que las MJH han obtenido sin capacitación Sence

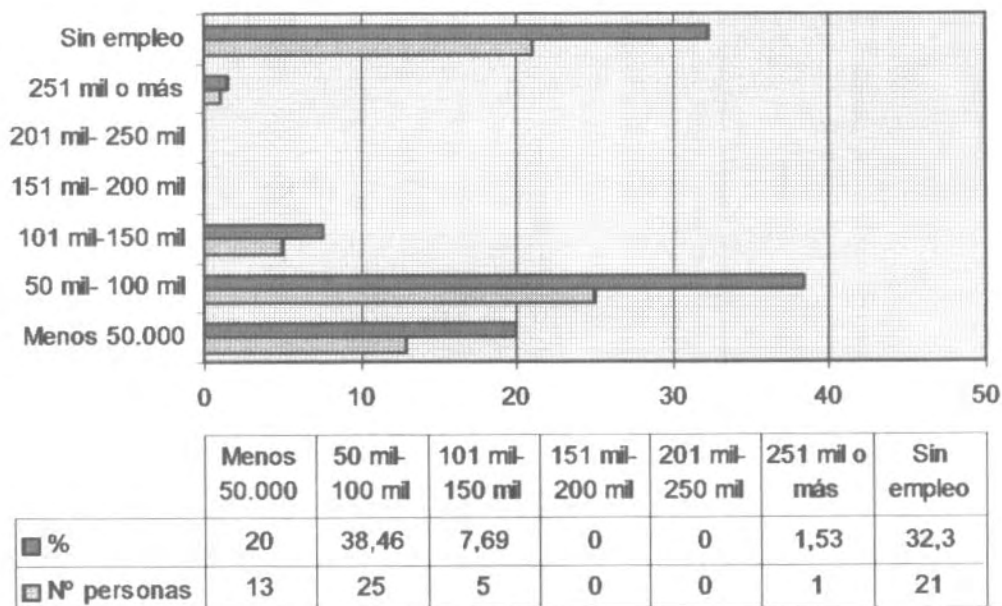
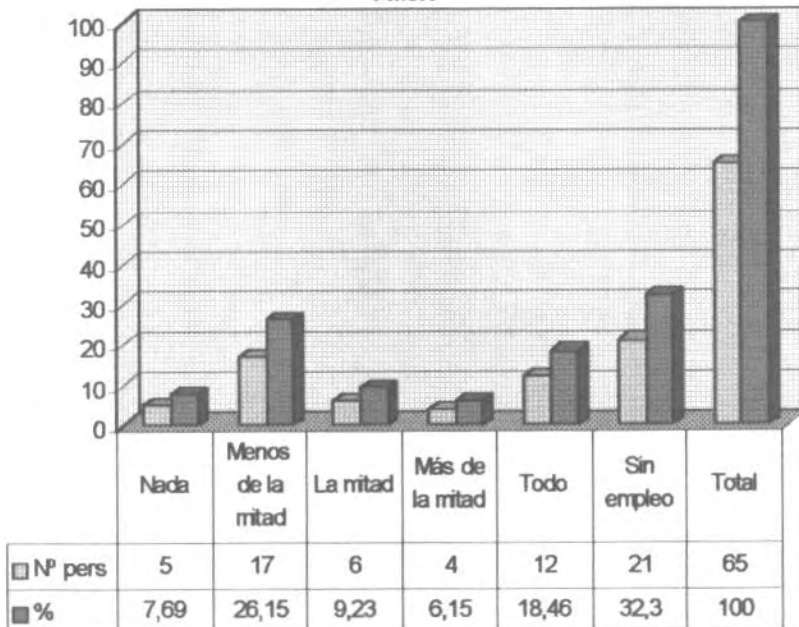


Grafico Nº 14: Aporte al ingreso familiar de las MJH que trabajaban antes del PMJH



2. Análisis situación del empleo de las MJH después de finalizado el programa Sence.

Los siguientes datos buscan problematizar los niveles de inserción de las MJH de escasos recursos que participo en el programa, y la calidad del empleo al que pudo acceder finalizado el programa Sence.

Cuadro N° 25: Comparación del nivel de inserción de las MJH ex -antes y ex- post programa Sence

Mujeres trabajando antes PMJH			Mujeres trabajando posterior al PMJH		
Respuesta	Nº pers	%	Respuesta	Nº pers	%
Si	41	63,07	Si	37	56,92
No	21	32,3	No	24	36,92
ME o Trabaj	3	4,61	ME o Trabaj	4	6,15
Total	65	100	Total	65	100

El cuadro N° 25 expone que existe una baja de las MJH que han quedado trabajando después de terminado el programa Sence. Ya que, con anterioridad al programa existía un 67,68% de MJH laborando, y con posterioridad existe un 63.07% de ellas insertadas en la estructura laboral. Esta baja que expresan las mujeres que contestaron la encuesta, permite interpretar que los grados de inserción de las MJH no han variado respecto a su situación inicial. A partir de lo anterior, se deduce que el programa MJH no ha generado impactos adecuados para mejorar la realidad laboral de las mujeres de escasos recursos. A continuación se exponen las causas que las MJH exponen para plantear que no han encontrado trabajo finalizado el curso Sence.

Cuadro N° 26: Causas más recurrentes que expresan las MJH para no encontrar trabajo después de finalizado el curso Sence

Factores	%
No había cupo laboral	15,38
discriminación	7,69
No ha buscado trabajo	7,69
Inexp. Laboral	6,15
Jornada laboral extensa	1,53
No había lugar para dejar los niños	4,61
Por edad	3,07
Falta Hrs. pedagógicas	4,61
Mala calidad capacitación	1,53
Mejor formación para trabajar	1,53
No plantea	46,15
	100

Como se observa en el cuadro N° 26, las causas más recurrentes entre las mujeres de escasos recursos para fundamentar que no han encontrado trabajo en la actualidad es debido a los siguientes datos: un 15,38% establece que se debe a la falta de cupos laborales esto se puede deber a la crisis económica que se ha sucedido en estos últimos tres años. Otro factor que se emplean las MJH en sus discursos para argumentar esta falta de inserción es la baja calidad de los cursos Sence, aquí un 7,67% de las entrevistadas ve en la capacitación recibida un obstáculo para insertarse. Esto debido a las escasas horas de capacitación recibidas y por la mala calidad de los conocimientos otorgados. A la vez, del total de la población MJH un 6,15% plantea que su inexperiencia laboral a sido un impedimento para encontrar trabajo. Otro factor importante en donde posan la mirada las MJH para justificar que no han encontrado trabajo es la discriminación aquí existe un 10,76% plantea este elemento. En donde un 7,69% establece la discriminación (genérica, étnica y otras), y un 3,07% de las mujeres plantea directamente a la edad como un factor y un obstáculo para encontrar trabajo. Además un 4,61% del universo entrevistado expone que no había un lugar para dejar a los niños, y un 1,53% argumento que existía una jornada laboral extensa. Si bien estos datos podrían denotar una contradicción con la mirada que se tenía de los componentes del programa, en donde existía una visión positiva. Nuestra perspectiva es que los datos aquí presentados muestran como existe una mirada crítica de las MJH acerca del programa en forma global y particular, a pesar que estos cursos se han mirados positivamente por las MJH.

Cuadro N° 27: Comparación situación contractual de los empleos a que ha accedido la MJH antes y post curso Sence

MJH ex - antes curso Sence			MJH ex - post Curso Sence		
Contrato	N° pers	%	Contrato	N° pers	%
Plazo indefinido	12	18,46	Plazo indefinid	9	13,84
Plazo fijo	3	4,61	Plazo fijo	7	10,76
Trato s/contrato	25	38,46	A trato	9	13,84
Honorarios	2	3,07	A honorarios	8	12,3
Faena cumplida	0	0	Por faena	3	4,61
Reemplazo	1	1,53	Reemplazo	2	3,07
A prueba	1	1,53	A prueba	3	4,61
Sin empleo	21	32,3	Nunca ha trabajado	24	36,92
Total	65	100	Total	65	100

Como se observa la calidad de los empleos a los que ha accedido la MJH antes del programa como después del curso siguen manteniendo la características que son empleos con escasa seguridad social y poca estabilidad laboral. Ya que, un 13,84% de las MJH finalizado el curso afirma poseer un trabajo con contrato. Es decir, que le permita a ellas poseer derechos laborales preestablecidos para su desempeño laboral. El resto de la población que ha conseguido trabajo finalizado el curso Sence

posee una relación contractual definida por las labores que debe desarrollar y generalmente, estos no garantizan previsión, seguridad social y otros derechos que debería poseer una empleada en su trabajo. De esta forma, un 10,76% de las MJH que termino el curso Sence afirma poseer un trabajo con un contrato a plazo fijo. A la vez, un 13,64% de las mujeres de escasos recursos que finalizó el PMJH plantea tener un trato sin contrato. Un 12,3% de esta población afirmó tener un contrato a honorarios, y un 4,61% de las MJH que terminó el curso posee labores por faena. Además un 3,07% lo hace en tareas de reemplazo, y un 4,61% a prueba. De estos datos, se puede establecer que el nivel de inserción y la calidad del empleo que acceden las MJH terminado el curso Sence no es óptimo. Es decir, los niveles de inserción de la mujer de escasos recursos no han variado al compararlos con los niveles de inserción antes del programa esto ha traído como consecuencia que la integración laboral de las MJH y la movilidad social que pueden experimentar por haber participado de los cursos Sence ha sido nulo. Algunos factores que han dificultado la inserción al mercado, y según lo revisado en cuadros anteriores se debe a:

- Falta de horas de los cursos Sence, ello ha impedido en algunos casos en no ser reconocidas sus capacitaciones para trabajar como son el caso de las auxiliares de párvulos y asistentes administrativos.
- Una falta de pertinencia de las prácticas y de un control más eficaz del Sence sobre éstas.
- A la vez, un factor no previsto que ha dificultado la inserción de las MJH es el aumento de la falta de trabajo que han experimentado los mercados laborales a nivel regional como nacional. Afectando y obstaculizando indirectamente este proceso.

Cuadro N° 28: Comparación del nivel de renta que han obtenido las MJH en sus trabajos ex - antes y ex - post PMJH

Intervalos de sueldo antes PMJH			Intervalos de Sueldo Post PMJH		
	N° personas	%	Intervalo	N° pers	%
Menos de 50.000	13	20	Menos de 50.000	0	0
50 mil- 100 mil	25	38,46	50 mil - 100 mil	26	40
101 mil-150 mil	5	7,69	101 mil- 150 mil	9	13,8
151 mil- 200 mil	0	0	151 mil - 200 mil	6	9,23
201 mil- 250 mil	0	0	201 mil - 250 mil	0	0
251 mil o más	1	1,53	251 mil o más	0	0
Sin empleo	21	32,3	Sin trabajo	24	36,92
Total	65	100	Total	65	100

En el nivel de renta de la MJH después de terminado el curso ha aumentado levemente sus ingresos. Si bien, los empleos a los que han accedido las mujeres de escasos recursos no poseen una buena calidad en lo que respecta a seguridad social y a estabilidad laboral, estos trabajos si han permitido a ellas mejorar sus niveles de rentas. Aquí, existe un aumento de un 23,03% que se distribuye en los intervalos de 101 mil a 150 mil pesos, y en el intervalo de 151 mil a 200 mil pesos. En el primero un 13,8% de las MJH terminado el curso afirma poseer ese nivel de renta, y un 9,23% de ellas establece que su sueldo esta en el segundo intervalo mencionado. Lo otro relevante de los niveles de sueldo de la MJH después de terminado el curso Sence es que estos sueldos están fuera del intervalo mínimo. Esto indica entonces que si por un lado, los empleos no mejoran su calidad para las mujeres de escasos recursos en lo referido a la seguridad social y estabilidad laboral. Estos trabajos si han permitido mejorar el ingreso económico de las MJH. Esta alza en los sueldos que perciben las mujeres puede explicar, a la vez, parcialmente el aumento de ellas en el aporte económico a sus unidades familiares. Ya que con anterioridad al curso Sence un 33,84% de ellas aportaba económicamente a su unidad domestica, y posterior al curso MJH, un 35,37% plantea que aporta al ingreso de la familia. A continuación se exponen los datos referidos al aporte económico que las MJH dan a sus familias antes y posterior al curso.

Cuadro N° 29: Comparación sobre el aporte económico de las MJH al hogar, antes y después del programa MJH

Antes del PMJH			Despues del PMJH		
Cantidad	N° pers	%	Cantidad	N° pers	%
Nada	5	7,69	Nada	1	1,53
Menos de la mitad	17	26,15	Menos de la mitad	17	26,15
La mitad	6	9,23	La mitad	4	6,15
Más de la mitad	4	6,15	Más de la mitad	5	7,69
Todo	12	18,46	Todo	14	21,53
Sin empleo	21	32,3	Sin trabajo	24	36,92
Total	65	100	Total	65	100

Cuadro N° 30: Impresión de las MJH si la capacitación ha servido para su vida personal y laboral

Respuesta	N° pers	%
Si	35	53,84
No	17	26,15
No Cambia	11	16,92
No Responde	2	3,07
Total	65	100

El cuadro N° 30 busca expresar hasta que punto la capacitación ha servido para su desempeño laboral y para su vida personal. Del total de encuestadas un 53,84% de ellas plantea que ha sido útil. Es decir, más del 50% de las MJH establece que la capacitación ha tenido efectos positivos en sus vidas particulares o laborales. Un 26,15% percibe que la capacitación no le ha servido y un 11% de la población de entrevistadas plantea que sigue igual su condición laboral y personal.

Conclusiones referidas a la inserción laboral y calidad del empleo de las MJH posterior a la capacitación Sence:

A partir de los datos revisados una primera característica de los empleos a los que han accedido las MJH es que no poseen un marco regulador que permita una estabilidad laboral y una mejor seguridad social. Esto se traduce en que los empleos de las mujeres y los contratos que pueden establecer están determinados por las labores que realizarán y no definen a priori los derechos y las obligaciones contractuales que debería tener una empleada. A la vez, un efecto positivo posterior a los cursos Sence es que los niveles de renta de las MJH ha aumentado tanto en su sueldo como en el aporte al ingreso económico, a pesar que sus trabajos no otorguen adecuados derechos laborales para la MJH.

De los factores que han obstaculizado una adecuada inclusión de la MJH a la estructura laboral son la mala calidad de los conocimientos impartido por las OTEC, la falta de horas de las prácticas laborales y además las MJH ven que existe discriminación hacia ellas a la hora de buscar trabajo. De esta forma, se debe establecer una revisión acerca de cómo mejorar los cursos de capacitación tanto en los conocimientos impartidos como en el número de horas. Además debería existir una mayor fiscalización a las prácticas laborales y una adecuada pertinencia de estas prácticas laborales.

De esta forma podemos concluir:

Primero, que la calidad del empleo en términos de previsiones que otorga y de estabilidad laboral no han variado con la capacitación Sence para la MJH, pero estos trabajos han tenido un aumento de los niveles de rentas a los que acceden.

Segundo, los factores que han obstaculizado la inserción laboral entregan como conclusión que debe existir un proceso de revisión acerca de cómo enfocar sus cursos Sence, tanto en la fase lectiva como en la fase de experiencia laboral, ya que aquí existe una serie de nudos de conflictos que perciben las MJH para una adecuada inclusión laboral. Ejemplo de ello son: falta de horas, conocimientos básicos de capacitación y una falta de pertinencia de la práctica laboral, son ámbitos que se deben trabajar para mejorar el nivel de inserción laboral.

Gráficas que representan los niveles del trabajo posterior al PMJH

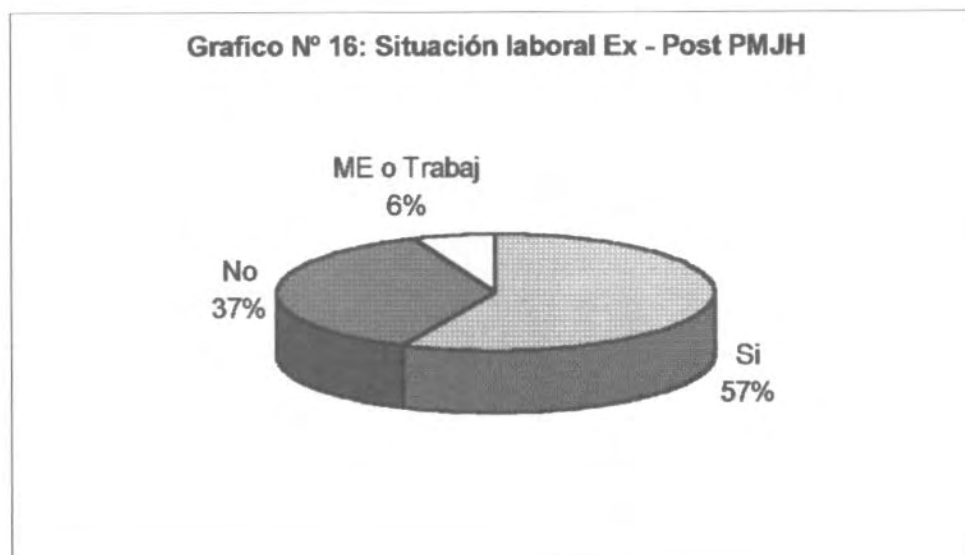
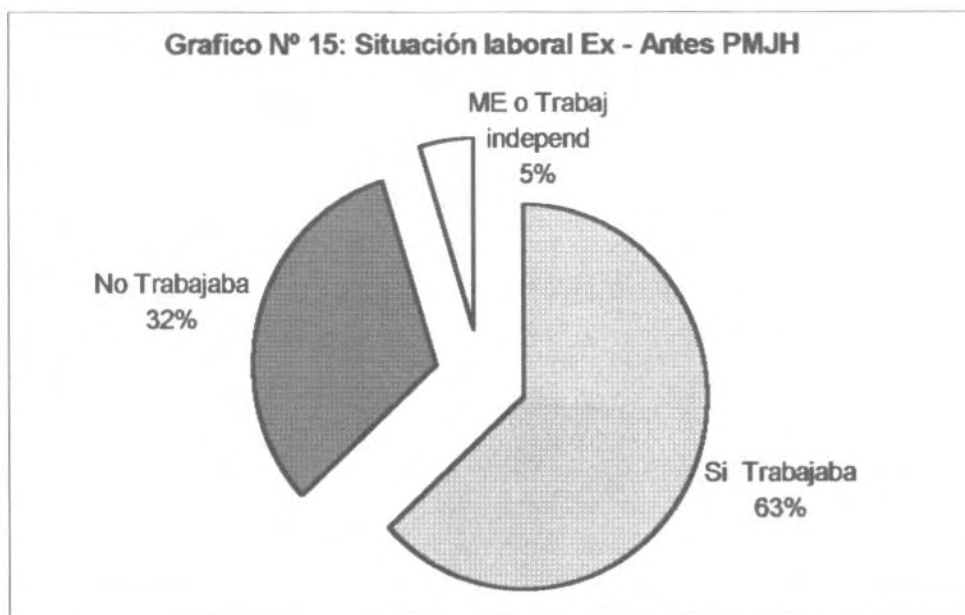


Grafico N° 17: Situación contractual ex - antes y ex - post PMJH

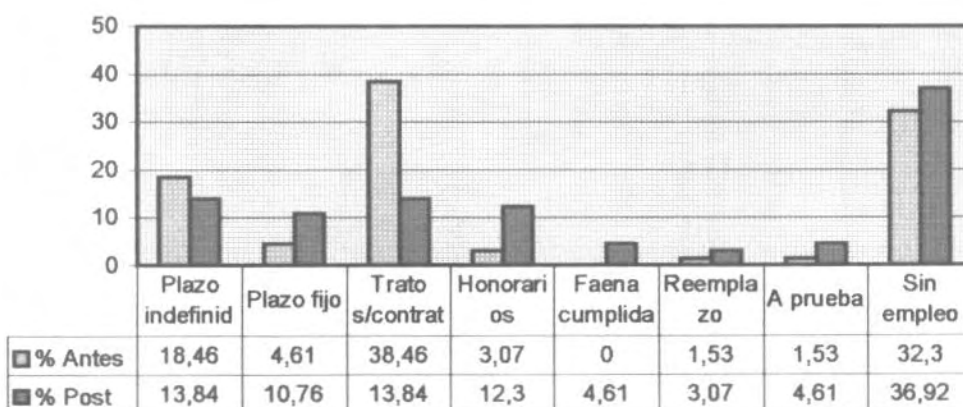


Grafico N° 18: Niveles de sueldo de las MJH ex antes y ex post PMJH

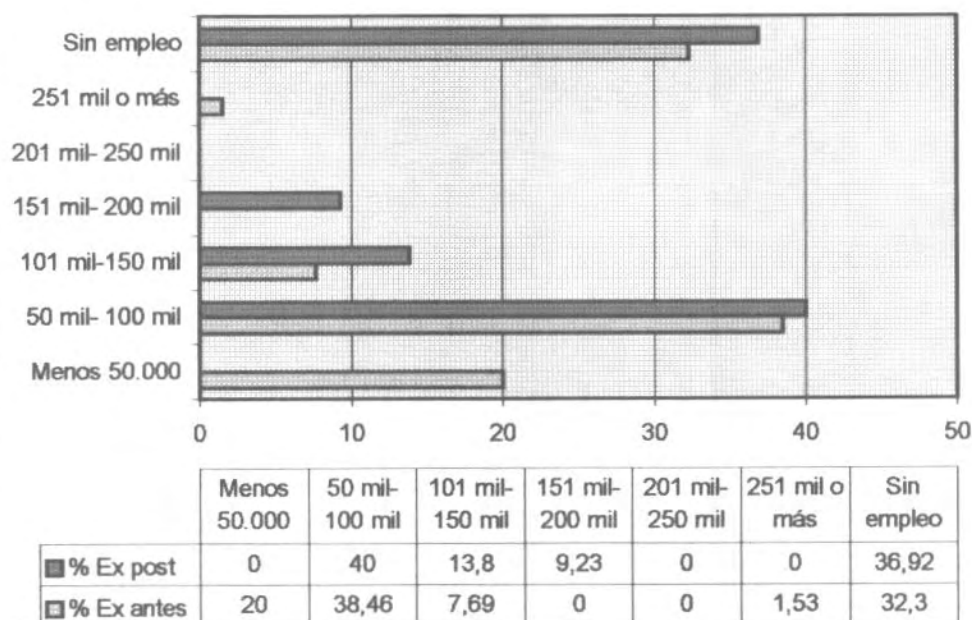
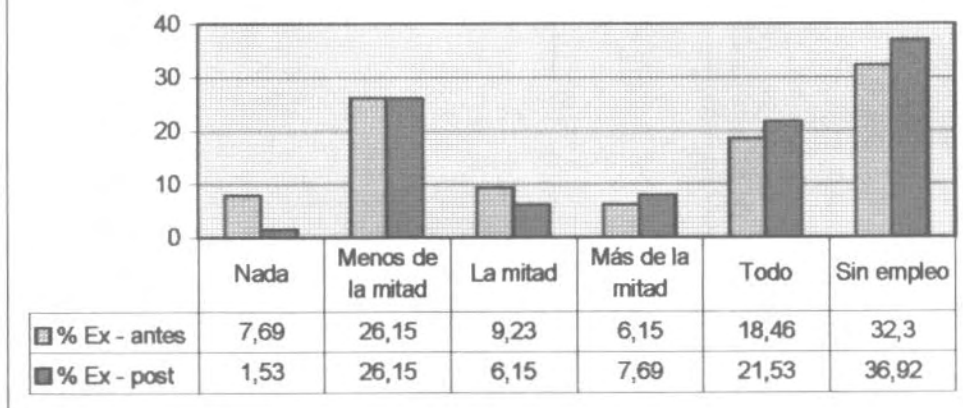


Grafico N° 19: Aporte de las MJH al ingreso familiar ex - antes y ex - post PMJH



VI: PARTE: ANALISIS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A DIFERENTES ACTORES INVOLUCRADOS EN EL PMJH

Mediante esta sección se busca dar respuesta a los siguientes objetivos:

- Conocer la percepción de las empresas que reciben a las MJH en su práctica laboral y/o contratan a las MJH, respecto de las características de las mismas como trabajadoras.
- Identificar los principales determinantes asociados a los resultados del programa.
- Conocer la impresión de otros actores como Sernam, OMIL y OTEC acerca del programa MJH, y su aporte al proceso de selección de beneficiarias y los talleres de formación para el trabajo de la Municipalidad y el Sernam en los resultados finales.

1.- Análisis e Interpretación entrevistas efectuadas al Sector Privado

Lo siguiente constituye una lectura de las apreciaciones que el sector privado y público poseen en torno al Programa Mujeres Jefas de Hogar.

En términos generales, esta lectura, se sitúa dentro de la corriente hermenéutica de investigación social y en tanto tal es una síntesis de la percepción y/o representación que estos actores se han configurado del proceso de recepción de "productos SENCE". En este proceso, implementado desde las necesidades detectadas por parte del Gobierno y el servicio especializado en estas materias, confluyen una serie de factores que determinan la problemática aquí analizada: la inserción laboral de mujeres jefas de hogar, preferentemente de escasos recursos.

Los factores sobre los cuales, se basa este análisis son los siguientes:

- 1º Calidad de la capacitación
- 2º Práctica laboral
- 3º Mercado e Inserción laboral
- 4º Discriminación.

Los puntos 1 y 2 se enmarcan dentro de un análisis crítico interno del proceso de capacitación del programa. El punto 3 se enmarca dentro un cuadro general de

condicionantes sociales económico y macroeconómicos. El punto 4 se refiere al tema de la reproducción cultural y la dinámica siempre versátil de los componentes simbólicos e ideológicos que sustentan las practicas culturales.

Respecto al procedimiento de exposición los temas y sus conclusiones respectivas se establecen en forma general, en tanto constituyen una visión homogénea respecto al tema. Metodológicamente y eventualmente desde una perspectiva meta teórica las opiniones son traducidas en calidad de *hechos* y a partir de estos, establecer inductivamente una configuración general.

1.- Relativo a las percepciones de los empresarios que han recibido beneficiarias del PMJH.

Se presentan dos tipos de evaluaciones:

- Respecto al componente social que implica.
- Relativo a elementos técnicos

Consignamos desde ya, que solamente una empresa contrato a una mujer beneficiaria, y lo hizo con posterioridad a la fase de práctica laboral que la persona efectúo.

Respecto al primer punto, la percepción generalizada de los entrevistados establece una carencia seria en torno a elementos psicosociales circunscritos al tema laboral. A este respecto problemáticas son de desarrollo personal, presencia personal, relaciones sociales, desenvolvimiento social, atención de público, escasa preparación antes de ingresar al Programa.

Si bien esta percepción puede pecar de un eventual prejuicio, el origen de ellas se basa en una constatación que realiza la conciencia de la realidad económica y social. Bajo esta premisa todo juicio relativo a las configuraciones sociales se entrecruzan con la posición que ocupan en la estructura social, en tanto condicionantes económicos y de relaciones de poder.

Lo anterior supone que la reproducción estructural de estados históricos de marginalidad social y económica, con el tiempo cada vez se endurecen con mayor rigor. Si efectivamente, las mujeres del programa presentan carencias en desarrollo

personal, desenvolvimiento social, inseguridad en las relaciones sociales que entablan, descuido en presentación personal, escasa preparación formal antes de ingresar a los cursos, todos estos elementos sin apelar a análisis en exceso reduccionistas, poseen una matriz estructural y objetiva.

Por una parte si consignamos que existen mujeres separadas, convivientes, que han tenido mas de una pareja, perfectamente se puede inferir, debilidades en estructuras psicológicas, inseguridad e inestabilidad emocional. En este sentido si bien existen elementos de inestabilidad psicológica, estos poseen una doble forma explicativa: la estructura social y la situación familiar. Ambos procesos enmarcados dentro de la noción de reproducción cultural.

Por otra parte la visión del empleador también se asienta bajo una noción de reproducción cultural, pero con la salvedad de que su posición en la estructura social es de poder y decisión, en este sentido su percepción se enmarca dentro de los cánones formales de la vida laboral, lo cual a la hora de conceptualizar el desarrollo social (personalidad, desenvolvimiento) de las personas sea éste bajo una percepción negativa y/o precaria.

Relativo al tema del desarrollo de actividades técnicas de las MJH, la percepción del empleador también es negativa. Los juicios suponen inevitablemente que las capacitaciones o son deficientes o bien están mal orientadas.

El tema de la deficiencia técnica se explica a partir de dos situaciones: a) el tiempo real de instrucción es poco (tres meses es considerado poco por el empleador) b) la preparación en educación formal pre-capacitación es deficiente.

Lo anterior constituye una apreciación bastante acertada respecto a los tiempos que normalmente se invierten en educación, un curso de capacitación, en cualquier entidad privada, dura por lo menos dos semestres. En este caso es unánime la percepción relativa a la escasez de tiempo invertido en los cursos, pese a que el sentido común, suponga que a mayor cantidad de tiempo mayor es la calidad del

curso. Por otra parte las mujeres beneficiarias también concuerdan con esta apreciación.

Respecto a que las capacitaciones están mal orientadas el supuesto del sector privado es que la inversión en capacitación no apunta hacia las reales necesidades del sector. Al respecto el empresario supone invertir en áreas como el turismo o aseo industrial; áreas que según ellos están poco explotadas. En este sentido, los diagnósticos a realizar deben hacerse en conjunto con el sector privado, y desde ahí identificar no las áreas deprimidas de la economía y el mercado laboral, sino de aquellas áreas con mayor potencial y proyección, para ello existen métodos de proyectivos, análisis de escenarios futuros relativos al mercado y la inserción laboral, poseer la capacidad de ingenio frente a la adversidad, generar alianzas estratégicas, adelantarse a los hechos económicos, potenciar las capacidades comparativas etc.

Una tercera serie de factores en la evaluación que el empleador tiene de la capacitación de las mujeres; y de la forma colateral que inciden en el buen desempeño laboral y subsecuentemente a la inserción laboral son:

- Elementos estructurales a nivel macro relacionados con cesantía: Arica presente a alrededor de un 16% e Iquique alrededor de un 11% (estimaciones INE). Al 2 de Mayo según información de prensa la cesantía en Iquique llega a un 13,1%, mientras que nivel regional el desempleo llega al 12.2%.
- Cordones de pobreza que si bien son históricos, con la actual problemática laboral se han acrecentado.
- Aspectos psicológicos negativos y pesimistas: la escasa inserción laboral, el subempleo y las estrategias de subsistencia gatillan en elementos de predisposición anímica, depresión y negatividad.

2.- Análisis e Interpretación entrevista efectuada a INTEC (OTEC)

La percepción de Intec referida a la calidad de los programas se fundamenta en discernir cuales son aquellas falencias que el mercado laboral tiene, en este sentido la elaboración de los cursos, según intec responde a un análisis contextual que se basa en la revisión de prensa, contactar a las OMIL y diagnosticar en terreno con las propias empresas y solo una vez efectuado este proceso se determinan los cursos.

A raíz de lo constatado con los propios empresarios, existiría un vacío entre lo que ellos piensan sobre que áreas productivas atacar y lo que las Otec determinan. Si efectivamente existiera esta relación, no habría el desfase entre la oferta y la demanda de los cursos de capacitación, en este sentido o bien falta un mayor nivel de coordinación, donde SENCE debiera participar, o bien uno de los involucrados no diagnostica en forma correcta.

Por otra parte y por lo expresado por la propia Otec en cuestión sus contactos con SENCE, no se refieren a temáticas de oferta laboral: la Otec ofrece y SENCE decide, pero al parecer sin conocimiento de causa para hacerlo.

Habría que diseñar mecanismos donde los diagnósticos fueran tripartitos y en donde los conocimientos a impartir fueran orientados desde la propia empresa, en tanto necesidades y potencialidades

3.- Análisis e Interpretación entrevistas efectuadas a la OMIL y SERNAM

El servicio público posee una mirada mas general de la situación laboral actual, se han realizado estudios y diagnósticos relativos al tema.

Los programas desde estos actores responden a una necesidad estructural donde es imposible no asumir las condiciones de cesantía y precariedad social en la cual viven las mujeres jefas de hogar. En este sentido las preparaciones cuentan con dos

ámbitos específicos: elementos técnicos relacionados directamente con el desempeño laboral y un segundo elemento relacionado con el desarrollo personal.

Relativo al tema específico de la discriminación estos actores no desconocen el tema, si bien aún existe discriminación, éste no es un factor determinante al momento de evaluar la inserción laboral. No obstante estos elementos como la escasa instrucción, la edad, ser dueñas de casa, los hijos etc., influyen en la visión del empleador para contratar MJH. La lógica del empresario es mientras menos problemas mayor es el rendimiento laboral, y la MJH son en líneas generales elementos conflictivos para el buen desempeño laboral.

Por otra parte, y respecto al proceso de selección de las beneficiarias, al igual que otros entrevistados, una manera que puede ser útil para generar mayor inserción laboral es primero, tener bases de datos fidedignos (donde el elemento central sea el de focalizar correctamente la inversión en capacitación) y segundo instalar una mesa coordinadora donde las decisiones para formulación de políticas y programas de inserción laboral sean concensuadas y contextualizadas según las condiciones estructurales y productivas del lugar (ciudad, sector rural) y las necesidades de las empresas. Con ello, se podría mejorar la selección de las usuarias del PMJH.

Si bien en una economía de libre mercado, las decisiones empresariales son autónomas e independientes, no obstante ello en economías precarias como la nuestra y sensibles a los dictámenes internacionales y con una menguada participación del Estado, se hace urgente que a nivel centralizado se formulen alianzas de recuperación económica, y sobre ello formular las políticas de inserción y capacitación para las MJH. Así, se podría potenciar no sólo la selección de las beneficiarias a los cursos, sino que también la inserción de éstas al campo laboral.

4.- Determinantes asociados a los resultados del programa desde los actores involucrados (planteamiento de mejoras al programa).

Los factores más relevantes se pueden dividir en tres categorías:

- Problemática de orientación de los cursos de capacitación
- Problemática en torno al complejo sociocultural de las mujeres jefas de hogar
- Problemática estructural-económica

Respecto a la orientación de los cursos la gran mayoría de los entrevistados concuerdan en dos ámbitos: a) falta de horas de capacitación y b) redefinir las áreas de capacitación.

Áreas propuestas:

- sector portuario
- cosmetología
- Imprentas
- Aseo industrial
- Estafetas
- Gastronomía
- Turismo
- Desarrollo Personal

Relativo al segundo aspecto, la escasa preparación, el cuidado de los hijos, la marginalidad estructural, predisposición para el trabajo, focalización de las mujeres más necesitadas, son los elementos mas relevantes. En este sentido se subentiende que la calidad de las mujeres antes de ingresar a los programas ya es precaria lo cual no se soluciona con los cursos impartidos, para ello tal vez sea necesario no solo aumentar horas de clases y acertar en las temáticas y contenidos a impartir, sino que también en el fundamento de una exitosa inserción radica, bajo la lógica de la globalización y el nuevo capitalismo, en hacer que el programa en general sea mas competitivo, asertivo desde todo punto de vista: esto es, lograr una implicación positiva en elementos psicosociales, elementos técnicos e innovación en las áreas de capacitación a desarrollar.

Bien podría plantearse lisa y llanamente, que el problema es exclusivamente de carácter estructural y macroeconómico, lo cual por razones obvias no se niega ni evita, pero bajo la lógica del libre mercado, es menester invertir en el capital humano, recursos humanos y lograr logros comparativos en el entramado educacional y formativo que la capacitación inevitablemente conlleva.

Relativo al tercer ámbito existe conciencia de la inestabilidad laboral y de la crisis que actualmente vive el país: cesantía, bajos sueldos, subempleos y un sector terciario atrofiado. Pero no por ello se deben dejar a la libre inercia el problema económico y laboral de las MJH. Para ello pese a toda visión centralizada e intervencionista es urgente crear programas con un cúmulo de conocimiento y perspectivas relativos al tema. Conocimientos especialmente orientados a situaciones diagnósticas, y perspectivas en función que frente a un problema, sin importar la naturaleza de éste, existen variadas formas de abstraerlo, analizarlo y resolverlo: obviamente que las visiones del Estado, la empresa y las Otec es diferente, aquí el punto es como diferentes visiones se amalgaman bajo una orientación común.

En términos concretos las vías de solución radican en

- **Una base de datos simple y fidedigna, vasta en información y simple en su estructura.**
- **Coordinación entre los diferentes actores involucrados en el proceso**
- **Políticas regionales de inserción laboral**
- **Licitación de los programas de inserción laboral (no solo los cursos de capacitación y búsqueda de prácticas), en tanto poseer un plan fuerte de desarrollo laboral e inserción laboral donde un agente externo sea capaz, en base a financiamiento sea este estatal o de un tercer privado, que formule una estrategia de inserción laboral. Si hasta ahora las capacitaciones del SENCE poseen un impacto precario, sería necesario invertir el recurso y la inversión del servicio, no solo en el plano educativo, sino que también en el plano de generar trabajo, y en vista de los**

requerimientos económicos actuales y así como se han licitado una infinidad de áreas, antes exclusiva responsabilidad del Estado como la educación, la salud, los recintos carcelarios, bien podría hacerse lo mismo con la Inserción laboral.

VII Parte: CONCLUSIONES GENERALES:

- **Primera Conclusión** : MJH y condición social.

Una primera inferencia que se puede extraer en este estudio es referida a la condición social de las Mujeres que participan de las capacitaciones SENCE, esta condición esta principalmente determinada por la pobreza, que si bien al comenzar el estudio este era uno de los rasgos que sabía existían en la MJH de escasos recursos, lo que interesa aquí rescatar es la descripción cotidiana de ésta y como dificulta la inserción laboral.

La MJH al estar condicionada a una unidad familiar, en la que generalmente es ella la articuladora de las necesidades y de las demandas de sus integrantes, ha influido en que busque trabajos en el subempleo y en actividades esporádicas que permitan la satisfacción inmediata de las exigencias que se le plantean. Este contexto, entonces, ha limitado a la MJH para acceder a una adecuada inserción laboral. Pues, el tener que desarrollar un doble papel (Madre y Trabajadora) limita la posibilidad de trabajar, ya que, las mujeres deben conjugar, los horarios de trabajo con su hogar. Esta problemática no sólo es un proceso propio de la Mujer, sino que también es una dificultad para las empresas: este sector ve que una Mujer implica una serie de factores que se deben tener en cuenta para emplearla, estos factores que se mencionan son: el tema del embarazo, los conflictos del Hogar, el tema de la edad y de donde provienen (sectores populares). De esta forma la inserción laboral no sólo es un tema estructural, sino que también un tema relacionado con la percepción, juicios y prejuicios del empleador sobre la MJH de escasos recursos.

Lo anterior, de alguna manera, confirma nuestra hipótesis de trabajo, la que planteaba que, *El fenómeno de la inserción laboral de las MJH es un proceso que, independiente de la estructura económica, se supedita a la interrogante en torno a Cómo aquellos factores no-económicos (históricos, culturales, de género, de edad, axiológicos) influyen, condicionan, o en su caso se sintetizan dentro del fenómeno económico mas abstracto.*

Lo anterior, no significa que no existan otras causas que expliquen el tema de la inserción laboral en la MJH, más bien lo que se busca mostrar es que los procesos económicos, si bien en el último período han influido tanto en los índices de desempleados, como en la Oferta laboral, tales influencias de la economía no son las únicas fuentes que explican el tema de la inserción laboral de la Mujer Jefa de Hogar. Aquí, y por lo recogido en los datos y en las conversaciones con actores involucrados en el tema de la MJH, no sólo se limita a lo estructural, además están los factores de percepción, actitud y de representación social que giran en torno a la MJH y su condición social.

Por lo tanto, el factor genero y de pobreza son rasgos que generalmente son utilizados por los empleadores para no contratar mujeres en sus instituciones o empresas, pese a que estos manifiestan que no realizan discriminación por género. Estos factores generan desde la impresión de los empleadores la siguiente representación de la MJH de escasos recursos:

- Falta de preparación y capacitación para desarrollar trabajos.
- Bajo nivel educacional y bajo desenvolvimiento en el medio laboral.
- Proviene principalmente de zonas catalogadas como conflictivas: Tomas de Terreno y similares.
- El tema del embarazo como factor de falta de continuidad en un empleo, las hace poco rentables.
- Al ser elemento importante en la familia están sujetas a las necesidades de la unidad domestica.
- Algunos trabajos no los pueden realizar por su estructura física, por ello se utilizan hombres.
- Mantienen un bajo perfil de iniciativa laboral y poca motivación en el trabajo.

Pero, esta discriminación que las MJH experimentan por su condición social no solamente esta en el ámbito de acceder al trabajo, sino que además ella se presenta al interior del medio laboral, la que es percibida por las Mujeres trabajadoras en sus contratos, trato empleador-empleado y en sus remuneraciones,

en donde ellas al compararse con los hombres ven que éstos poseen mejores garantías y posibilidades de trabajo.

De esta forma en la actualidad la condición social de la Mujer, la que es determinada por su situación de pobreza y por una economía de estrategia de sobrevivencia, no solo debe ser estudiada en términos de solucionar y mejorar su calidad de vida por medio de capacitaciones, sino que ésta debe también ser problematizada, en mejorar la percepción que manejan las empresas sobre la MJH de escasos recursos y las propias mujeres acerca de ellas mismas como sujetos laborales. Es decir, al lado de los programas y talleres, para potenciar un desarrollo personal de la Mujer, debería existir una línea de acción, que a la vez, permita una valorización de la MJH de escasos recursos como una trabajadora que si puede desenvolverse y ser rentable en el mercado laboral. Para ello, se puede generar mecanismos de discriminación positiva como sería beneficiar tributariamente a la empresas que contraten mano de obra femenina.

- **Segunda Conclusión:** OTEC y Proceso de Capacitación

Que los cursos son ampliamente concluidos por las mujeres, tanto en su etapa de aprendizaje como en su etapa de práctica laboral no ha implicado aumentar el nivel de inserción de las MJH. Si bien, desde la percepción de las propias mujeres existe una visión positiva de los cursos. De parte de las empresas son evaluados medianamente. Pues, desde el empresario que las toma en práctica, existe la opinión de que debieran optar a una mayor cantidad de horas de prácticas, y en distintas empresas, con el fin de lograr en ellas adaptabilidad e independencia en el trabajo, ya que estas actitudes son muy bien reconocidas en el espacio laboral. Se piensa que actitudes como las que el empresario se refiere son posibles de desarrollar en las mujeres en un momento fuera de los cursos, ya sea intensificando los talleres de habilitación para el trabajo, o apoyando aquellos aspectos de iniciativa personal desde otra fuente.

A la vez, la planificación del PMJH en su etapas de los talleres de habilitación para el trabajo, según los datos arrojados evidencia de que estos talleres se están realizando débilmente a la población beneficiada. En conclusión es necesario reforzar aquellos elementos que implican a la mujer en sus aspectos más subjetivos, referidos a la imagen de si mismas como sujetos laborales. Ya que, el estudio arroja una gran debilidad en el PMJH en lo que se refiere al tratamiento de las mujeres en estos aspectos y evidencia un desconocimiento acabado, por parte de las instituciones, de las características de las mujeres que se benefician del programa. Esto lleva a proponer una revisión de los diferentes ámbitos del PMJH y de los controles para recoger la información de las mujeres de escasos recursos y de la selección de las usuarias del programa. De lo anterior, se debería establecer:

- Un proceso de selección en donde exista una real coordinación de los actores que intervienen en el programa para una mejor focalización de esta línea de acción del Sence. Para ello, se propone:
 - a. Desarrollar un estudio que permita establecer que áreas son de mayor proyección laboral para capacitar a las MJH.
 - b. Establecer un sistema de selección de las usuarias.
 - c. Generar mejores controles para la práctica laboral, para ello, se debería desarrollar un sistema de seguimiento que permita estar controlando constantemente los cursos. Para ello se plantea, que se definan cartas gantt, etapas de trabajo y fiscalización y productos a lograr por estas fases. De esta forma se trata de establecer una mayor pertinencia de la práctica a la que accede la MJH.

- **Tercera Conclusión:** Calidad del Empleo y práctica laboral

Se tiene que constatar que las características de la calidad del empleo a la cual acceden las beneficiarias se podrían deducir de las siguientes características:

- a) Empleos en los cuales no ejercen funciones con grados de responsabilidad importantes. La mayoría de la población accede a tipos de contratos donde no aseguran su estabilidad laboral ni una proyección en el mismo, esto se plantea según la característica del sector económico en el cual se desarrollan

laboralmente. Esta conclusión se debe complementar con la visión del empresariado que expresa que las beneficiarias no están capacitadas debidamente para las funciones que tendría que ejercer.

- b) Empleos en los cuales más del 50% de la población encuestada recibe como promedio un sueldo de \$100.000 a 150 mil pesos de salario. Esto implica que el nivel de acceso a empleos de mayor calificación es mínimo por parte de las MJH, esto se tiene que tomar en cuenta ya que es un objetivo base del SENCE como entidad estatal a cargo de lograr alternativas de superación con respecto a la calidad de vida de nuestro actor social como lo son las MJH.

Con respecto a la práctica laboral a la cual accede la MJH, no es de la calidad que espera la beneficiaria, ya que nuestro sujeto social ha expresado que el desarrollo de su práctica es ineficiente, porque no son ubicadas en instituciones referidas hacia lo que fueron capacitadas, o no son referidas a funciones que impliquen algún grado de responsabilidad o pertinencia con lo capacitado, por ende terminan su práctica laboral ejerciendo actividades menores, sin adquirir la experiencia que se pretende. De esta forma se puede concluir que el proceso de práctica a la cual acceden las beneficiarias es deficiente con respecto a su formación teórica. Se plantea una falta de responsabilidad hacia el seguimiento de estas.

Se tiene que expresar que es la OTEC, la encargada de sistematizar los procesos de práctica laboral, se tiene que tomar en cuenta que este proceso es igual de importante que la preparación teórica, porque es en esta etapa donde la beneficiaria ejerce en términos fácticos la utilización de sus conocimientos adquiridos. La práctica laboral a la que acceden es de muy pocas horas y se califica desde la empresa como insuficiente la ejecución de lo aprendido.

Aunque existe un gran porcentaje de mujeres que declara que hay una relación congruente entre lo aprendido y su práctica laboral, en términos de respuesta este debería tender a ser más alto. Es la OTEC la responsable de construir un proceso educativo integral, ésta no es cuestionada mayormente por su entrega de conocimientos teóricos, pero si de la concreción de sus procesos de práctica. Esto

expresado desde la opinión de los organismos que reciben a las beneficiarias del PMJH y también desde las mismas mujeres.

- **Cuarta Conclusión: Mercado e Inserción Laboral**

Por lo constatado en la aplicación del instrumento a las mujeres y por las entrevistas realizadas con el sector privado, actualmente en Tarapacá, tanto en Arica como en Iquique, existe un desequilibrio en el mercado laboral el cual desde a lo menos 2 años se encuentra deprimido, en este sentido la escasez en la oferta laboral y la alta demanda laboral a producido una serie de desajustes en la economía regional.

En la región, al igual que en resto del país (y quizás con mayor intensidad) la cesantía ha aumentado considerablemente, esto debido a que sectores en otrora pujantes y consolidados en le mercado laboral, se encuentran hoy en franco retroceso.

Sector Pesquero: Lo que hace 20 años fue el pilar de la economía regionales hoy un sector pequeño y débil.

Sector Construcción : Hace aproximadamente 10 años atrás hasta hace dos años, este sector fue uno de los motores de la economía local: en el transcurso de 10 años se construyeron a lo menos 20 edificaciones de altura y un número similar de conjuntos habitacionales para diferentes estratos sociales. Con ello aumentaron por ejemplo la construcción de colegios y jardines infantiles, el sector educativo en tanto factor económico también ha sido un rubro que ha crecido y del cual la oferta de puestos es bastante amplia.

Sector Minería: La minería también es un sector fundamental en la economía local, ha generado miles de empleos, se han construidos conjuntos habitacionales bajo su alero, se han creado instituciones educativas, jornadas culturales etc. El sector minería si bien también ha tenido un declive, sigue siendo el sector que mayores oferta laboral y aumento de ingresos ha producido.

ZOFRI y Comercio: También este ha sido un sector que ha producido tradicionalmente una oferta laboral constante. La ampliación de ZOFRI y la instalación de Mega tiendas que han generado mayores expectativas laborales.

Por otra parte y de una manera bastante embrionaria existe un sector desaprovechado y eventualmente subexplotado, tal es sector turístico: si bien la oferta turística, en tanto Hotelería y gastronomía es bastante amplia, aún falta una cultura de atención turística. En este sentido falta conciencia por parte del sector para generar ámbitos especializados en este rubro concerniente a relaciones humanas, aprovechamiento del clima (como los meses de Junio – Septiembre).

Relativo al tema que aquí nos compete, la inserción laboral de mujeres jefas de hogar, beneficiarias del Programa SENCE, como se visualizó por la tabulación de la encuesta más del 50% de la beneficiarias se encuentra trabajando, lo cual no es negativo al momento de evaluar el programa. Si bien un número bastante reducido esta trabajando en función de los cursos de capacitación, el resto desempeña otro tipo de actividades que no están relacionada con la capacitación recibida.

De igual forma y por lo constado entre las encuestadas y los empresarios, las capacitaciones efectuadas no satisfacen las demandas del sector privado, la opinión generalizada es: los cursos en tres meses no cumplen sus objetivos y segundo están mal orientadas las temáticas de los cursos. Por otra parte se debe señalar que los cursos de capacitación, el Programa en sí, y el factor de inserción laboral son dos ámbitos independientes que responden a lógicas diferentes:

A la vez, otro punto conflictivo es que los cursos SENCE, están supeditados a la oferta que realizan las OTEC, los cuales no siempre están acordes a las exigencias del mercado laboral. Por otra parte la inserción laboral de las MJH no depende, en rigor de las capacitaciones recibidas, más bien el tema de encontrar o no trabajo, tienen que ver con un factor estructural: la oferta laboral en estos momentos es débil.

Desde la perspectiva empresarial, el tema se salda a partir de las coordinaciones entre el Gobierno y el sector Privado, si bien la crisis es generalizada, no es profunda ni dramática: si bien actualmente estamos pasando por un retroceso en el crecimiento, la economía nacional es aún estable.

Anexo N° 1

Datos Estadísticos del PMJH

**TABULACIÓN MUESTRA ESTUDIO DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA
DE CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL EN EMPRESAS
PARA MUJERES DE ESCASOS RECURSOS PREFERENTEMENTE JEFAS DE HOGAR**

I. CARACTERIZACION BENEFICIARIA

Curso Sence	ciudad	Benef	Muestra
Asist.oficina-operad.comp	Arica	20	7
Cajera contable	Arica	20	7
Recepcionista de Hotel	Arica	15	5
Camarrera y Gobernantas	Arica	20	7
Asistente Gastronomicas	Arica	20	7
SubTotal		95	33
Curso Sence	ciudad	Benef	Muestra
Asist.Admis. 1999-2000	Iquique	18	6
Aux.Parv. 1999 - 2000	Iquique	18	6
Tec.de vent 1999 - 2000	Iquique	20	7
Asist.Admis.Feb-Jul 2000	Iquique	20	7
Manip.Alim. 2001	Iquique	20	6
SubTotal		96	32
Total		191	65

2. Estado Civil

Estado Civil	Nº pers	%
Casada	18	27,69
Soltera	24	36,92
Conviviendo	4	6,15
Viuda	4	6,15
Separada	15	23,07
No Contesta	0	0
Total	65	100

3. Nº de hijos p beneficiaria

Hijos	Nº pers	%
0	0	0
1	16	24,61
2	27	41,53
3	12	18,46
4	7	10,76
5	3	4,61
Total	65	100

4. Situación Habitacional

Situación	Nº pers	%
Casa Propia	21	32,3
Arrendataria	8	12,3
Allegado	33	50,76
Toma de terren	1	1,53
Otra	2	3,07
Total	65	100

5. Nivel de Esc laridad

Nivel	Nº pers	%
bas.incompl	2	3,07
bas.complet	0	0
Med.incompl.C	31	47,69
Med.incompl.T	14	21,53
Med.compl.CH	10	15,38
Med.compl.TP	5	7,69
Sin estudio	0	0
Téc. O Univers	3	4,61
Total	65	100

6. Edad

Intervalo años	Nº pers	%
15 - 20	0	0
21 - 29	20	30,76
30 - 39	32	49,23
40 - 49	12	18,46
50 - 59	1	1,53
60 años o más	0	0
Total	65	100

7. Lugar de procedencia

Ciudad	Nº pers	%
Antofagasta	1	1,53
Calama	2	3,07
Chañaral	1	1,53
M.Elena	1	1,53
V del Mar	1	1,53
Ovalle	1	1,53
Putre	1	1,53
Santiago	4	6,2
Temuco	1	1,53
Vallenar	1	1,53
Illapel	1	1,53
Iquique	25	38,46
Arica	25	38,46
Total	65	100

8. Año de inscripción Oficina de la Mujer

Año	Nº pers	%
Antes de 1995	2	3,07
1996 - 1997	5	7,69
1998 - 1999	30	46,15
2000 - 2001	27	41,53
No está inscrita	1	1,53
No Responde	0	0
Total	65	100

9 Anterior al Programa MJH en que situación laboral se encontraba

Situación	Nº pers	%
Trabajador independiente	3	4,61
Empl. asalariado	19	29,23
Cesante	12	18,46
Trab. Esporádico	22	33,84
Buscador de primer empleo	8	12,3
Otra, definir	1	1,53
No Responde	0	0
Total	65	100

10. Clasifique empleo

Empleo	Nº pers	%
Obrera u Operaria	4	6,15
Administrativa	4	6,15
Depend. Comercio	13	20
Asesora Hogar	8	12,3
Servicios	15	23,07
Sin empleo	21	32,3
No responde	0	0
Total	65	100

11. Tipo de contrato Laboral

Contrato	Nº pers	%
Plazo indefinido	12	18,46
Plazo fijo	3	4,61
Trato sin contrato	25	38,46
Honorarios	2	3,07
Faena cumplida	0	0
Reemplazo	1	1,53
A prueba	1	1,53
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

12. Defina su jornada laboral

Jornada	Nº pers	%
Completa	23	35,38
Completa y más	1	1,53
3/4 de jornada	3	4,61
1/2 jornada	9	13,84
Temporera	8	12,3
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

13. Intervalos de sueldos

	Nº personas	%
Menos 50.000	13	20
50 mil- 100 mil	25	38,46
101 mil-150 mil	5	7,69
151 mil- 200 mil	0	0
201 mil- 250 mil	0	0
251 mil o más	1	1,53
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

14. Se respetan los derechos laborales

respuesta	Nº pers	%
Si	17	26,15
No	20	30,76
No recuerda	2	3,07
No responde	5	7,69
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

15. Aporte al ingreso familiar

Cantidad	Nº pers	%
Nada	5	7,69
Menos de la m	17	26,15
La mitad	6	9,23
Más de la mita	4	6,15
Todo	12	18,46
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

16. Existia algun tipo de discriminación en donde trabajaba

Respuesta	Nº pers	%
Si	11	16,92
No	33	50,76
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

De que tipo	Nº resp	%
Genero	2	18,18
Edad	4	36,36
present.person	2	18,18
Etnica	0	0
De clase	3	27,27
Total	11	100

Representada en

	Nº Resp	%
Contrato	1	9,09
Trato	6	54,54
Derechos labor	2	18,18
Salario	2	18,18
Total	11	100

17. Consideraba la posibilidad de ascender o cambiar de trabajo, en su antiguo empleo

Respuesta	Nº pers	%
Si	12	18,46
No	32	49,23
Sin empleo	21	32,3
Total	65	100

18. Si fue trabajador independiente o microempresario

Rubro	Nº personas	%
Comercio	0	0
Servicios	3	4,61
Agrícola	0	0
Manufactura	0	0
No es ME	62	95,38
Total	65	100

II. TALLERES DE FORMACION DE LA MUJER SERNAM

19. Estaba inscrita en la oficina de la mujer al iniciar el programa MJH

Respuesta	Nº pers	%
Si	54	83,07
No	11	16,92
No Responde	0	0
Total	65	100

20. Ud. participo de los talleres de habilitación desarrollados por Sernam y la Municipalidad

Respuesta	Nº pers	%
Si	36	55,38
No	29	44,61
No recuerda	0	0
No Responde	0	0
Total	65	100

21. En cuantos talleres participó

Nº de talleres	Nº de pers	%
ninguno	28	43,07
1a 3	24	36,92
4 a 6	12	18,46
7 y más	1	1,53
no responden	0	0
Total	65	100

22. Cómo evalúa estos programas

	Nº pers	%
Excelente	8	12,3
Bueno	26	40
Regular	3	4,61
Insuficiente	0	0
Malo	0	0
No efectuo	28	43,07
Total	65	100

23. Total de cobertura de otros programas y/o beneficios respecto a las mujeres participantes del PMJH

Programas	Nº pers
Junge - Integra	15
Atenc. Dent	24
Nivel Est.M	10
Nivel Est. B	1
Asist. viol.intra	3
Sub de cesant.	2
Sub unico Fam	15
Sub de agua P	21
Pensión Asist	0
Otro	2
No Responde	3
Total bebef. Er	65

III. BENEFICIARIAS DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMA MJH

24. Cómo conoció el programa de capacitación MJH en el cual participo

Mecanismo	Nº pers	%
Medio comunic	5	7,69
Municipalidad	22	33,84
OTEC	0	0
Familiares	11	16,92
Junta de Vecin	7	10,76
SENCE	2	3,07
SERNAM	5	7,69
Otro	13	20
No contesta	0	0
Total	65	100

IV EVALUACIÓN CURSOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMA MJH

25. Cómo calificaría el nivel de capacitación impartido por la OTEC

Evaluación	Nº pers	%
Excelente	12	18,46
Bueno	39	60
Regular	9	13,84
Deficiente	4	6,15
Malo	1	1,53
No Contesta	0	0
Total	65	100

26. Cómo evalúa el desempeño del instructor de oficio

Evaluación	Instructor Oficio	
	Nº pers	%
Excelente	19	29,23
Bueno	41	63,07
Regular	4	6,15
Malo	0	0
Insuficiente	1	1,53
No Responde	0	0
Total	65	100

27. Cómo evalúa el desempeño del instructor para el trabajo

Evaluación	Nº pers	%
Excelente	21	32,3
Bueno	41	63,07
Regular	2	3,07
Malo	1	1,53
Insuficiente	0	0
No Responde	0	0
Total	65	100

28. Cómo evalúa el nivel de los materiales utilizados en el curso

Evaluación	Nº pers	%
Excelente	18	27,69
Bueno	36	55,38
Regular	5	7,69
Malo	3	4,61
Insuficiente	2	3,07
No Responde	1	1,53
Total	65	100

29. Realiza práctica en empresa

Respuesta	Nº pers	%
Si	60	92,3
No	5	7,69
No Contesta	0	0
Total	65	100

Respuesta	%
Si	92,3
No	7,69
No Contesta	0
Total	100

30. Para Ud. hubo una relación directa entre lo enseñado en la fase lectiva y su práctica laboral

Respuesta	Nº pers	%
Si	38	58,46
No	22	33,84
No Contesta	5	7,69
Total	65	100

30,1 Si contesta NO, porqué

Respuesta	Nº pers	%
a) El rubro de la empresa no tenía relación con el oficio	4	16,6
b) Me destinaron a tareas menores	8	12,3
c) La exigencia de la empresa era más bajo que lo aprendido en el curso	3	12,5
d) La exigencia de la empresa era más alto que lo aprendido en el curso	2	8,3
e) Solo en algunos aspectos	3	12,5
f) No responde	2	8,3
Total	22	100

31. Si ud. no termino la fase de Práctica laboral, por qué razon fue

Causas	Nº pers	%
Desagrado por la practica	0	0
Motivos familiares	2	3,07
Demasiada exigencia fisica	0	0
Horarios de la practica	1	1,53
Mal trato en el trabajo	2	3,07
Hizo la practica	60	92,3
No contesta	0	0
Total	65	100

32. Cómo evalua que fue su desempeño en la Práctica

Evaluación	Nº pers	%
Excelente	14	21,53
Bueno	29	44,61
Regular	17	26,15
Malo	0	0
Pesimo	0	0
No Responde	5	7,69
Total	65	100

33. Cómo consideraron los demas su desempeño laboral

Evaluación	Nº pers	%
Excelente	15	23,07
Bueno	41	63,07
Regular	4	6,15
Malo	0	0
Pesimo	0	0
No Responde	5	7,69
Total	65	100

34. Usted fue contratada en el lugar de práctica

Respuesta	Nº pers	%
Si	4	6,15
No	56	86,15
No Contesta	5	7,69
Total	65	100

35. Qué tipo de razones cree Ud. Que favorecieron su permanencia en la empresa

Respuesta	Nº pers	%
a) Por Buenos Sueldos	0	0
b) Interés del empleador	1	1,53
c) Existía cupo laboral	0	0
d) Por ser Mujer	0	0
e) Por Opción Personal	2	3,07
f) Buena Calidad del empleo	0	0
g) Isapre/AFP	0	0
h) No quedo trabajnado	60	92,3
No responde	2	3,07
Total	65	100

36. Que tipo de razones ud cree impidieron su permanencia en la empresa

Razones	Nº respuestas	%
Por bajos sueldos	4	6,15
No hubo interes del empleador	3	4,61
No existía cupo laboral	39	60
Discriminación por ser mujer	2	3,07
Por opción personal	6	9,23
Baja calidad del empleo	1	1,53
No pagan Isapre /AFP	1	1,53
Otra	4	6,15
No Responde	5	7,69
Total	65	100

V INSERCIÓN LABORAL LUEGO DE SEIS MESES FINALIZADO EL PROGRAMA

39. Fueron útiles los conocimientos adquiridos para su desempeño laboral

Respuesta	Nº pers	%
Si	45	69,23
No	16	24,61
No sabe	4	6,15
No responde	0	0
Total	65	100

40. Despues de terminada la capacitación de PMJH, cuanto tiempo pasó para encontrar algun trabajo

Tiempo	Nº pers	%
De uno a seis meses	36	55,38
De 7 a 12 meses	14	21,53
Un año y más	5	7,69
No ha encontrado	8	12,3
No contesta	2	3,07
Total	65	100

41. Que tipo de acciones ha realizado para encontrar trabajo

Tipo acciones	Nº Resp	%
revisión diarios	38	33,9
Oficina colocad	22	19,64
Entrega Curric	21	18,75
Otra	0	0
No contesta	31	27,67
Total	112	100

42. Factores mas recurrentes que impiden encontrar trabajo

causas	Nº pers
Situación familiar	4
Enfermedad fam	4
Enferm propia	0
cuidar los hijos	6
no había lugar de trabajo	16
ineficiencia de la practica	0
inexperiencia laboral	4
Por edad	8
Esta trabajando	26
Nocontesta	6
Total Frecuencia Factores	74

44. Si ha encontrado trabajo éste tiene relación con el PMJH

Sec. Economic	Nº Pers	%
Si	16	24,61
No	20	30,76
Sin trabajo	29	44,61
No responden	0	0
Total	65	100

45. Estos trabajos han tenido una relación directa con la capacitación que efectuo

Nota: esta pregunta fue suprimida debido a que esta repetida en la pp N° 44

VI CARACTERIZACIÓN ÚLTIMO EMPLEO Y/O EMPLEO ACTUAL

46. Actualmente Ud trabaja

Respuesta	Nº pers	%
Si	37	56,92
No	24	36,92
ME o Trabaj	4	6,15
Total	65	100

47. Con respecto a su último o actual empleo que tipo de contrato tuvo o tiene

Contrato	Nº pers	%
Plazo indefinid	9	13,84
Plazo fijo	7	10,76
A trato	9	13,84
A honorarios	8	12,3
Por faena	3	4,61
Reemplazo	2	3,07
A prueba	3	4,61
No trabaja	24	36,92
Total	65	100

48. Caracterice la jornada laboral de su actual o último empleo

Jornada	Nº pers	%
Completa	8	12,3
Media	15	23,07
Part time	10	15,38
3/4 Jornada	8	12,3
No trabaja	24	36,92
Total	65	100

49. Como calificaría sus anteriores relaciones laborales

Calif. Prom.	Nº pers	%
sobre 4,0	1	1,53
sobre 5,0	10	15,38
sobre 6,0	18	27,69
Nota 7,0	12	18,46
No trabaja	24	36,92
Total	65	100

50 Sus derechos laborales son/eran respetados

Respuesta	Nº pers	%
Si	21	32,3
No	20	30,76
No trabaja	24	36,92
Total	65	100

D. Laborales
Honorarios
Vacaciones
Pre - Post natal
Sindicato
Certificados med
Pago de imposic
Fonasa o Isapre

51. Existía algún tipo de discriminación donde trabaja(aba)

Respuesta	Nº pers	%
Si	9	13,84
No	32	49,23
No trabaja	24	36,92
Total	65	100

De que tipo	Nº pers	%
Genero	2	3,07
Edad	4	6,15
present.person	2	3,07
Etnico	1	1,53
No contesta	56	86,15
Total	65	100

Representada en

	Nº resp	%
Contrato	6	40
Trato	4	26,6
Derechos labor	2	13,3
Salario	3	20
Total	15	100

52. Su sueldo en aquel trabajo en que intervalo se encontraba

Intervalo	Nº pers	%
50 mil - 100 m	26	40
101 mil- 150 m	9	13,8
151 mil - 200 m	6	9,23
201mil - 250 m	0	0
251 mil o más	0	0
Sin trabajo	24	36,92
Total	65	100

54. La empresa la ha capacitado

Respuesta	Nº pers	%
Si	4	6,15
No	37	56,92
No trabaja	24	36,92
Total	65	100

55. Independiente del tipo de su trabajo actual, la capacitación del PMJH le ha servido para su desempeño la

Respuesta	Nº pers	%
Si	30	46,15
No	11	16,92
Nunca ha trabajado	24	36,92
Total	65	100

57.1. Ud es microempresaria

Respuesta	Nº pers	%
Si	4	6,15
No	58	89,23
No responde	3	4,61
Total	65	100

(SOLO PARA MICROEMPRESARIAS O TRABAJADORAS INDEPENDIENTES)

57.2. Desde cuando es micro empresaria o trabajadora independiente

Respuesta	Nº pers	%
dos meses	0	0
seis meses	0	0
un año	3	75
dos años y más	1	25
no recuerda	0	0
Total	4	4

58. A parte de sus actividades vinculadas a la microempresa tiene otro trabajo

Respuesta	Nº pers	%
Si	3	75
No	1	25
No responde	0	0
Total	4	100

59. Cual es el estado legal de su Microempresa

Respuesta	Nº	%
Con inicio de actividades	0	0
Por formalizar	0	0
Funciona informalmente	4	100
Otra	0	0
No responde	0	0
Total	4	100

60. La capacitación recibida por el MJH le ha servido para su Microempresa

Respuesta	Nº pers	%
Si	4	6,15
No	0	0
No responde	61	93,84
Total	65	100

VII. IMPACTO CAPACITACION PROGRAMA MJH

61. Ha existido un mejoramiento con la capacitación en su vida personal y laboral

Respuesta	Nº pers	%
Si	35	53,84
No	17	26,15
No Cambia	11	16,92
No Responde	2	3,07
Total	65	100

62. Mas o menos cuanto es su aporte al ingreso familiar

Cantidad	Nº pers	%
Nada	1	1,53
Menos de la m	17	26,15
La mitad	4	6,15
Más de la mita	5	7,69
Todo	14	21,53
No responden	24	36,92
Total	65	100

VIII. DETERMINANTES ASOCIADOS A LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA

65. Para Ud. que factores facilitaron su inserción laboral

Factores	Nº pers	%
Voluntad propia	15	23,07
Buen desempeño	10	15,38
No esta trabajando	24	36,92
No había cupo laboral	15	23,07
No hay relación entre PMJH e inserción	1	1,53
	0	0
	65	100

66. Para Ud. que factores no facilitaron su inserción laboral

Factores	Nº pers	%
No había cupo laboral	10	15,38
discriminación	5	7,69
No ha buscado trabajo	5	7,69
Inexp. Laboral	4	6,15
Jornada laboral extensa	1	1,53
No había lugar para dejar los niños	3	4,61
Por edad	2	3,07
Falta Hrs. pedagogicas	3	4,61
Mala calidad capacitacion	1	1,53
Mejor formacion para trabajar	1	1,53
No plantea	30	46,15
	65	100

Anexo N° 2

**Entrevistas a diferentes Actores involucrados en el
PMJH**

Entrevistas a actores involucrados en el Programa de Capacitación Laboral en Empresas para Mujeres Jefas de Hogar, preferentemente, de Escasos recursos

Esta parte del estudio ha estado dirigida a conocer las opiniones que actores como: Sernam, OMIL, OTEC e instituciones que han recibido en prácticas a las MJH, manejan acerca de este programa.

Para lograr este objetivo se sostuvieron entrevistas que tuvieron la finalidad de recoger la evaluación que estos actores poseen sobre temas como trabajo, inserción laboral, mercado, discriminación, todos estos referidos a la MJH. Además se planteó a estos actores involucrados preguntas referidas a qué ámbitos y qué líneas de acción se podrían desarrollar para mejorar las condiciones de inserción a la estructura del trabajo para la MJH.

A continuación presentamos las opiniones de estos actores, las que se refieren al Programa de Capacitación Laboral en Empresas para Mujeres Jefas de Hogar, preferentemente, de Escasos Recursos.

Entrevista N° 1. INTEC

Entrevistado: Sr. PABLO CARRERAS. Director.

Sobre el conocimiento del proceso

La institución supone que las mujeres, deben estar inscritas

Aunque generalmente no se ha podido completar los cupos de los cursos con las mujeres que manda la municipalidad, y han tenido que colocar avisos en los diarios y en los lugares donde se piensa se pueden obtener mujeres para estos cursos.

Cuando éstas llegan INTEC las envía a la municipalidad para que vea si cumple con los prerequisites.

Con anterioridad, INTEC coordina con el Sence las fechas, calendariza, pero estas fechas generalmente no se cumplen muy bien por diversos motivos, ya sea por que la municipalidad no tiene convocatoria, se dilata, pero finalmente se completa el número de mujeres.

Después que han pasado por la OMIL y la Oficina nacional de la mujer, INTEC le aplica un test para poder seleccionarlras, en ellos se ven maduración, responsabilidad, grado de compromiso. Esta encuesta esta diseñada con el apoyo de psicólogos y siempre se va mejorando. Siempre seleccionan 4 personas más del mínimo exigido para realizar el curso

La relación de la OTEC con las mujeres

En un principio la relación de INTEC con las mujeres llega hasta la certificación luego de la práctica, pero siempre hay un número de mujeres que están hasta el día de hoy visitando a INTEC y les comunican su situación actual.

Se llega a formar un lazo con el contacto diario y luego surge algo más, de apoyo - *qué hago, no tengo trabajo, no he encontrado*, y otros problemas familiares. Llegan ha hacer curriculum y buscan algún apoyo de tipo social ya, que necesitan alguien donde apoyarse y orientarlas en lo que se refiere a acceder a los beneficios que necesitan. Se los derivan hacia aquellos programas pertinentes. Aunque esta parte

se pasa en el curso de formación para el trabajo, cuando terminan el curso y necesitan aplicar lo que aprendieron, necesitan un apoyo más, un refuerzo que les dé mayor confianza. A veces están muy solas.

Muchas mujeres que llegan a INTEC sí están inscritas en la municipalidad, pero no han asistido a ningún curso de taller de formación precapacitación. No han recibido todos los beneficios o no saben que existen si existen realmente INTEC asume que las personas que llegan están preparadas o que pasaron por alguna otra etapa. Si las mujeres vinieran desde estos cursos INTEC asume que llegarían con otra disposición al curso y sería mucho más fácil motivarlas.

Selección de los cursos

Normalmente INTEC hace su propio seguimiento a través de una revisión de la prensa y los trabajadores que en ese medio se requieren. De hecho INTEC se niega a entregar un número de posibles cursos que consideren de interés. Según ellos esto necesita un estudio para saber que es lo que el mercado está requiriendo. Lo que ellos realizan es una revisión de las necesidades existentes en la prensa, una reunión con la OMIL y por otro lado con empresas, y de ahí revisan cómo está el mercado laboral, en el área que quieren postular, si las empresas tienen la posibilidad de recibir una persona en práctica. Se revisan también los programas de inversión de la municipalidad. Además de saber el tipo de trabajador que necesitan van a la empresa para saber el perfil de trabajador que necesita, es decir que se requiere que el trabajador sepa hacer. Y con esos objetivos diseñan el curso junto con el profesor que son generalmente personas que trabajan y que hallan tenido relación con mujeres de este tipo y si no la tienen se les realiza una reunión acerca de cómo afrontar los problemas tipo que se presentan.

Relación con el SENCE

INTEC no tienen conocimiento acerca de cómo funciona la selección del Sence. Ellos hacen la presentación y dejan el tema hasta el día que adjudican o no. Respecto a los temas en relación a los cursos tampoco hay diálogo extra con Sence hasta adjudicar.

Entrevista N° 2. SERNAM

Entrevistado: Sr. Mauricio Solari, sectorialista económico de Sernam.

Una primera pregunta fue de que manera ellos participaban de este programa MJH.

Para esta institución este programa ha estado dividido en dos etapas de intervención. En una primera fase, desde 1990 a 1998 aproximadamente, estos visualizaron el tema MJH netamente como un programa dirigido a generar las condiciones para el empleo asalariado de la MJH. Una segunda etapa, desde 1999 hasta hoy, además ha intentado potenciar las condiciones para el desarrollo de actividades laborales independientes en la MJH de escasos recursos. Esta última variación que ha realizado Sernam ha sido con el objetivo de generar las condiciones de autonomía económica para estas mujeres, ya que mediante esta independencia se lograría desarrollar procesos de superación de la pobreza.

Una segunda pregunta para esta institución fue que requerimientos deberían existir para mejorar las condiciones de inserción de la MJH, según la mirada de Sernam.

Aquí, la principal necesidad para esta entidad es desarrollar un diagnóstico que permita problematizar los siguientes puntos:

- Oferta y Demanda laboral en la I región.
- Nudos de conflictos para la inserción laboral.
- Para definir perfiles de proyectos entre otros temas a investigar.

Para Sernam el mejorar el conocimiento sobre la realidad de la Mujer de Escasos Recursos permitiría aumentar el impacto de la inversión que se desarrolla en este grupo objetivo.

Una tercera pregunta para Sernam fue cómo ve la relación mercado, trabajo, inserción laboral, discriminación y MJH.

Para ellos, el mercado laboral y MJH es analizado como un fenómeno que necesita ser abordado desde una visión que permita solucionar los problemas que hoy existen para estas mujeres en su inserción laboral. Pues, para el Sernam las mujeres de escasos recursos tiene una baja preparación, por lo que se hace

necesario una capacitación tanto en el ámbito personal, para mejorar su desenvolvimiento en su medio social, y en el área técnica con el objetivo de prepararlas en algún oficio. Si bien, esta institución ve en algunos casos discriminación hacia las mujeres, la idea de Semam es ser capaz de ir disminuyendo esta realidad y poder ampliar la participación organizada de las MJH en la sociedad chilena. Para ellos en la actualidad la principal problemática que se debe abordar para que las Mujeres puedan tener una adecuada inserción laboral es desarrollar procesos que impliquen una autonomía económica. A la vez, ellos plantean que para mejorar la inserción laboral es necesario prepararlas en el uso de nuevas tecnologías y capacitarlas en rubros no tradicionales en donde ellas puedan desempeñarse. Estos rubros deben ser entendidos como dominados por trabajadores hombres, un ejemplo para el Semam es el ámbito portuario de un rubro no tradicional para la MJH.

Una última pregunta para esta entidad fue en qué sectores se debería desarrollar inversión que se relacione con capacitación.

Según su visión los cursos de capacitación deberían ir en:

- Actividades que rodean la actividad minera, para ellos se hace necesario capacitar en lavado industrial.
- Actividades relacionadas al turismo.
- Cosmetología.
- Aseo industrial
- Talleres de Desenvolvimiento personal y en el medio laboral.

Entrevista N° 3. OMIL DE LA I. M DE IQUIQUE

Entrevistado: Sra. Patricia Vistroso A., encargada de la oficina OMIL.

Una primera pregunta fue que funciones cumplen como OMIL.

Para esta entidad su objetivo principal es la instalación de las personas sin trabajos, así la mujer de escasos recursos es uno de los tantos grupos que asiste esta oficina que es la OMIL. Generalmente sus actividades están en promocionar, y en algunos casos han capacitado a personas con el fin prepararlas para encontrar trabajo. Para ello, conservan una ficha que permite conocer la condición socioeconómica de estas personas mediante esta información jerarquizan a las personas para su inserción laboral. En relación con el programa MJH sostienen que siempre han estado facilitando información y tratando como anteriormente se planteo, de promocionar a estas mujeres con el objetivo de generar su inserción al mercado del trabajo.

Una segunda pregunta para esta institución fue que requerimientos deberían existir para mejorar las condiciones de inserción de la MJH, según la mirada de la OMIL.

Para esta entidad si bien mantienen una ficha sobre las personas que llegan a buscar trabajo, es necesario perfeccionar dicho sistema. Pues, uno de los problemas que visualiza OMIL es que a veces quienes solicitan empleo falsean la información. Tal problemática ha implicado que las mujeres que realmente necesitan trabajo no lo obtengan. Para solucionar este problema es necesario desarrollar un modelo de coordinación y de fiscalización de las MJH que participan en este programa.

Una tercera pregunta para esta institución fue cómo ve la relación mercado, trabajo, inserción laboral, discriminación y MJH.

Para esta entidad existe una fuerte discriminación a la MJH de escasos recursos, por ser mujer y por vivir en sectores populares. En la discriminación por ser Mujer, según lo que ha percibido la OMIL a ellas no se les otorga trabajo o se les hace

difícil encontrar, por factores como: pueden quedar embarazadas y por que son dueñas de hogar. En lo referido a su discriminación por provenir de sectores populares, los factores que se resaltan: son prejuicios, su escasa preparación, lejanía entre otras causas. Pero esta discriminación por ser mujer, si bien explica para la OMIL la falta de inserción laboral de las mujeres, ella no ha sido determinante, pues existen algunas ocasiones en que la MJH ha sido bastante solicitada en el mercado laboral.

A la vez, la OMIL ve que la inserción laboral de la MJH ha estado vinculada con la Edad de las Mujeres y con la falta de preparación, factores que también han impedido una adecuada inserción laboral.

Una última pregunta para esta entidad fue en qué sectores se debería desarrollar inversión que se relacione con capacitación.

Para la OMIL las líneas de acción deberían estar centradas en:

- Aseo Industrial
- Gastronomía
- Estafeta entre otras áreas de trabajo.
- Talleres de perfeccionamiento individual

Entrevista N° 4. JARDIN INFANTIL TALPIOT. Ubicado en O'Higgins 782
Entrevistado: Sra. Mirella Troncoso, Directora y Educadora de Párvulos.

Una primera pregunta fue de que manera ellos participaban de este programa MJH.

Su Institución Educacional presta el acceso a las participantes de distintas capacitaciones para que ellas concreten su proceso de practica. Ellos específicamente recibieron tres mujeres desde los programas de CHILE JOVEN. Las personas después de su practica continuaron prestando servicios en su establecimiento educacional, pero posteriormente dejaron de trabajar para ella, sólo queda una trabajando.

Lo hace además para que ellas tengan la oportunidad de tener donde hacer la practica. Tenemos que tomar en cuenta que ellas son Jefas de Hogar y son las que llevan el sustento a su casa. Por lo mismo, deja en claro que ella cancela sueldos cuando hacen practica y las contratan como una persona que viene a reforzar de cierta forma su trabajo, además que las profesionales tienen que capacitar a las alumnas para su buen desempeño en tareas educadoras, tomando en cuenta también que ellos como Jardín prestan un servicio.

Una segunda pregunta para esta institución fue que requerimientos deberían existir para mejorar las condiciones de inserción de la MJH, según la mirada de ella.

Ella no tiene ningún problema con los niveles teóricos de la capacitación de las mujeres que han estado en su establecimiento prestando algún servicio , ya sea alimenticio y de cuidado de niños. Ella plantea que hay dificultades con aspectos como la presentación personal y el desarrollo social en el sentido de atención de personas, desenvolvimiento en lugares públicos, etc. Aspectos a los cuales apunta porque es ahí donde las personas capacitadas fallaban un poco. Ella presta un servicio educacional y estos aspectos siguen siendo imprescindibles para mejorar la calidad del servicio que ella entrega.

Una tercera pregunta fue cómo ve ella la relación mercado, trabajo, inserción laboral, discriminación y MJH.

Nosotros como educadoras tenemos que estar concientes que el concepto de género ya está incluido en la educación Chilena y su uno quiere entregar un servicio en forma eficiente tiene que estar al día con respecto a lo que se refiere a la educación.

Para ella la discriminación no lo es tanto, ya que las mujeres ahora están en distintas formas de trabajo en las cuales antes no podían estar.

Ella plantea que es la mujer la que se discrimina así mismas por son las mujeres las que crían a niños machistas, relata que hay padres que no dejan jugar al niño en rincones de las salas que sean referidos a actividades de, según ellos, carácter femenino.

Con referencia al mercado este está muy dinámico y uno tiene que estar aprendiendo a cada momento cosas nuevas que mejoran el nivel de lo que uno hace. Ella trata de incluir a todas las personas que trabajan con ella para que todas se den cuenta del favor que se hacen actualizando su conocimiento y distinguir que todas las tareas a las que se dedican son importantes.

Esta población específica de mujeres tiene muchas dificultades para trabajar y mantener su hogar, por ende tiene que actualizarse para poder ingresar al mercado con un conocimiento y preparación que les ayude a acceder a un buen empleo.

Entrevista N° 5. BERZA SEGUROS. Ubicado en Baquedano 823

Entrevistado: Bernardo Zamora. Gerente.

Caracterización de la empresa

Es una oficina de corretaje de Seguros, con el objetivo de colocar seguros de las diversas compañías que tiene a nombramiento. El trabajo personal es captar clientes y mantener los clientes que están darle la atención que se merecen.

Cómo se inician en la capacitación

A través de una conversación con las personas de INTEC, preguntaron si en la empresa necesitaba una persona o si podía recibir una persona en practica, ante lo cual no había ningún problema. Ya han tenido unas cinco personas en practica.

Acerca de los requerimientos para la inserción de las mujeres

La opinión de don Bernardo es que las mujeres necesitan más práctica, reconoce que invertir tiempo en práctica no es una mala inversión, pues como empresario uno necesita que las instrucciones se las entiendan rápido y eso, según él, pasa cuando la persona tiene experiencia y capta la idea, y esa experiencia se valora. Según Don Bernardo cuando la gente hace práctica se aburre porque les pagan, pero muchas veces es una buena manera de aprender. El siente que pierde mucho tiempo en explicarle y muchas veces no tiene ese tiempo, por lo que prefiere pagar un poco más a una persona que se mueva sola, y que le moleste lo menos posible.

Mercado laboral

Don Bernardo expresó que en Iquique hay muy pocas empresas, y el déficit de las capacitadas que salen a trabajar es la poca capacidad que tienen para relacionarse, conocen poca gente y muy poco de otras empresas, son muy nuevas en experiencia laboral. Para él debieran relacionarse más.

Discriminación

El entrevistado ve que la gente de Santiago es mas sacrificada llega más temprano, son más ágiles. En la zona norte reconoce que la gente es más lenta. No ve discriminación más que con las cosas que se pretenden en su oficina. La discriminación no aparece en sus relaciones, al contrario, el ve que una mujer le da un toque más de orden, ya que se preocupan más de que esté limpio y de cosas que un hombre no las ve

Entrevista N° 6. ITI Iquique Terminal Internacional

Entrevistado: Sr. Eduardo Escudero Gerente de operaciones Iquique

Caracterización Empresa

- ITI es una empresa de servicios portuarios que presta funciones relacionadas con transportes de mercaderías (contenedores) tanto en exportaciones como importaciones. Iquique es la tercera sucursal de la empresa, existen otros dos terminales en los puertos de San Antonio (SATI, San Antonio Terminal Internacional) y en el puerto de San Vicente (SVTI, San Vicente Terminal Internacional).

Los terminales Internacionales son un anexo funcional de SAAM (Sudamericana Agencia Area y Marítima) para llevar a cabo la parte mas operativa del transporte marítimo de contenedores.

Tanto ITI, como los demás Terminales Internacionales y SAAM, pertenecen al Grupo Claro (del empresario Ricardo Claro)

En Iquique se desempeñan 150 trabajadores, de los cuales 8 son profesionales (Ingenieros en diferentes áreas), los demás son técnicos y personal que la propia empresa previa instalación capacitó para desempeñar sus funciones. Tanto los técnicos como el personal capacitado responde a funciones calificadas y especializadas. Es política del Grupo Claro efectuar constantemente capacitaciones.

La empresa va a cumplir dos años en Iquique y como se mencionó, antes de empezar sus funciones capacitó a las personas a contratar.

Cabe señalar que esta empresa contrató a la Srta. Sigrid Flores Cantillana, quien había realizado su practica laboral en SAAM. La Srta. Flores había participado del curso PMJH de Asistente de Oficina mención en el uso de computadoras.

Además consignamos que el Sr. Escudero es el administrativo de más alto rango en la ciudad, oriundo de Viña del Mar.

- Requerimientos de la empresa para contratar MJH o instalarlas laboralmente.

La empresa no posee requerimientos por la condición de género; su único requerimiento es la capacidad técnica para efectuar una función. Obviamente que hay áreas de trabajo que son exclusivas de hombres (como el uso de grúa) que responden a una cuestión de que tradicionalmente este tipo de trabajos lo realizan más hombres que mujeres. En este sentido la empresa, en el caso de Iquique, efectuó una capacitación, previo a la puesta en marcha, en diferentes áreas de trabajo que no mediatizaba entre la condición hombres y mujeres.

- Mercado laboral – Trabajo – Capacitación – PMJH – Discriminación

Siguiendo la pauta propuesta, respecto al mercado laboral este se perfila como débil: efectivamente existe crisis económica, la que si bien no es alarmante, desde el punto de vista empresarial, se han tomado precauciones y proyectos de reactivación. Se plantea, que por el momento el sector importaciones-exportaciones (rubro en el cual ITI se desenvuelve) se encuentra deprimido, por lo tanto, es imposible subir o reajustar los sueldos, lo mismo ocurre en otras áreas de la economía. En este sentido la oferta laboral, por lo menos en el sector empresarial, hace dos años a la fecha que no se ha reactivado. Así, para generar la reactivación solo es imprescindible crear nuevas plazas de trabajo

Respecto al tema trabajo, no desde la perspectiva de la oferta, sino del carácter técnico de los empleos, actualmente se requieren trabajos calificados que ameritan capacitaciones especializadas y constantes. En este sentido consultado por las capacitaciones SENCE, expresó, que estas no están orientadas a lo que actualmente se necesita, y con el objeto, de suplir esta carencia, son las *propias empresas las que realizan capacitación* según sus demandas laborales y técnicas. A este respecto el sector privado por intermedio de SOFOFA y la OTIC, realizan las capacitaciones que el sector necesita, que según el entrevistado, son capacitaciones de primera línea. Un ejemplo que grafica la relevancia que tiene la capacitación para el sector privado, esta dado por ITI quienes mensualmente

invierten a alrededor de 3 millones de pesos en el área, solamente para la empresa de Iquique.

En relación a este tema el entrevistado expresó, que en caso de la Srta. Sigrid Flores, lo aprendido por ella en la capacitación realizada por el PMJH, no fue suficiente para que se desempeñara en la empresa: la propia empresa la capacitó con el objetivo de hacerla funcional a los objetivos que ITI persigue. El área a la cual se debe orientar las capacitaciones tanto privadas como las del gobierno, es en el recurso humano, pilar fundamental para elevar la productividad de las empresas.

Por otra parte, el entrevistado planteó que falta cierta coordinación entre el sector privado y el gobierno para determinar en que áreas es necesario capacitar y por tanto, en que áreas incentivar la oferta laboral. A este respecto el Sr. Escudero fue consultado sobre si ellos como empresa, tanto a nivel local como nacional han manifestado al Gobierno en que áreas capacitar, éste respondió positivamente: a nivel local manifestó que las relaciones con el Gobierno Regional son expeditas y ellos han expresado sus requerimientos como sector: inversiones en infraestructura es lo mas urgente; respecto a capacitaciones, manifestó que ésta se soluciona internamente, cada empresa realiza sus capacitaciones. A nivel central es la SOFOFA, la institución que coordina con el Gobierno en que áreas de la economía se deben priorizar y solucionar. En este sentido la SOFOFA ha sido clara con el Gobierno en tanto, otorgar las señales para generar la reactivación de la economía.

En temáticas más internas a ITI, el ejecutivo indicó que existen otras materias de capacitación empresarial, no-técnicas, pero igual de relevantes, a la hora de elevar o mantener la productividad de la empresa: estas áreas son la prevención de accidentes y un tema relativamente nuevo, prevención en consumo de drogas y alcohol. Por otra parte Terminal Internacional y en general las empresas pertenecientes al Grupo Claro, han agrupado a las esposas de sus trabajadores para efectuar capacitaciones en temas como Prevención de Accidentes en el Hogar, Prevención de Droga y Alcohol y capacitaciones orientadas a generar microempresas entre las esposas de los trabajadores. Los objetivos fundamentales de estas capacitaciones tienen que ver con que las esposas de los trabajadores

controlen a sus esposos, los mantengan en una línea de responsabilidad tanto en el hogar como en la empresa. Para el empresario es de suma importancia que sus trabajadores no fallen ni cometan errores en sus funciones y para ello el mejor aliado de la empresa son las esposas de los funcionarios.

Relativo al tema de agrupar a las esposas y generar microempresas entre ellas, se relaciona con el hecho de que actualmente es imposible subir los sueldos, en vista de esto y de las necesidades que las familias modernas requieren, es necesario buscar una forma de elevar los ingresos familiares, para ello, la creación de las microempresas no sólo generan trabajo, sino también mayores niveles de calidad de vida.

Relativo al tema de la discriminación, el ejecutivo manifestó, que en su rubro si bien existe una mayoría de hombres desempeñándose esto se debe a que tradicionalmente la actividad portuaria esta orientada para hombres, pero que sin embargo, es política de la empresa no hacer diferencias de este tipo.

Entrevista N° 7. Imprenta M y F.

Entrevistado: Sra. Margarita Gallardo Monardez, Dueña de la empresa

- Caracterización Empresa

La Imprenta M y F, es una empresa que funciona hace 10 años, cuenta con 12 trabajadores incluyendo a los dueños. Realiza contratos con instituciones importantes como ITI, Empresa Portuaria, algunas Mineras, etc.

- Requerimientos de la empresa para contratar MJH o instalarlas laboralmente.

La imprenta M y F, recibió en calidad de practica a la Srta. Yohanka Toledo Espinoza, quien realizó el curso de asistente de Oficina, con mención en el uso de computadoras. La Srta. Toledo estuvo tres meses en la imprenta y posterior a su práctica no fue contratada: las razones es que sus conocimientos eran escasos para las demandas que la imprenta exigía.

No obstante lo anterior la empresa no posee preferencias de género al momento de contratar su personal. Por lo detallado por la Sra. Gallardo, incluso por el tipo de trabajo que demanda una imprenta es más útil tener mujeres que hombres, debido a la delicadeza y precisión que requieren algunas funciones.

- Mercado laboral – Trabajo – Capacitación – PMJH – Discriminación

Respecto al tema general de la oferta laboral en la comuna, la entrevistada admitió no saber mucho sobre el tema, desconoce el factor oferta laboral en otras áreas que no sea la de ella. Respecto a su área, expresó, que falta en demasía mano de obra calificada, que si bien, son funciones que no son complejas, existe escasez de mano de obra en la ciudad.

En este sentido el nivel técnico del trabajo en imprenta es especializado, donde los trabajadores calificados no son oriundos de Iquique, y por lo mismo son trabajos bien remunerados, donde el empresario de imprenta esta a *merced* de los trabajadores. En términos generales las diferentes imprentas se pelean a los pocos especialistas que hay en el rubro. Bajo esta constatación, este sector presenta una

oferta laboral amplia, no referente al tema administrativo, sino en la especialización del oficio imprenta.

Relativo a la capacitación, elemento que la Sra. Gallardo percibe como fundamental, el SENCE no ha realizado capacitación en este rubro, pese a que los imprenteros en tanto organización le han manifestado la escasez de mano de obra calificada. Por otra parte para suplir la necesidad de mano de obra calificada, IMPRESOF, que es una organización que agrupa a varias imprentas, mediante el Programa PROFO de CORFO, ha efectuado jornadas de capacitación tendientes a elevar el nivel de los trabajadores en nuevas técnicas y uso de nuevos programas computacionales especializados para la labor de diseño.

Relativo al PMJH, efectivamente, la imprenta recibió a algunas beneficiarias que habían realizado los cursos de capacitación; sus funciones no tenían que ver directamente con la impresión, sino más bien con el tema administrativo, uso del computador, atender clientes etc. Por lo expresado anteriormente por la Sra. Gallardo, ella desconoce la situación Oferta laboral-capacitación en otros rubros que no sea el de ella. Sin embargo en lo referente a su área es necesario diseñar capacitaciones: un ejemplo que grafica esta situación estaría dado, por un curso que la Imprenta M y F efectuó en la Cárcel sección varones, donde a los internos se les enseñó el oficio de imprenta; en una segunda etapa la imprenta otorgó trabajo a los internos en la propia cárcel, a los cuales se les paga por su labor. Actualmente la Imprenta M y F tiene contratado a dos ex-internos a los cuales en su oportunidad se les enseñó el oficio., la Sra. Gallardo, en este sentido, no tuvo prejuicios en contratarlos, pues debido a la escasez de mano especializada y a las virtudes técnicas de estas personas, como por su responsabilidad, los contrató.

Relativo al tema de la discriminación, esta demás comentar que los empleadores de M y F no poseen mayores prejuicios a la hora de contratar a su personal. La labor de las imprentas no mediatiza en factores de género, por lo expresado por la Sra. Gallardo, sus requerimientos laborales son exclusivamente técnicos.

Al ser consultada por la permanencia de la Srta. Toledo, expresó que la capacitación era bastante insuficiente, que tres meses es muy poco tiempo para aprender computación, pues la practicante apenas sabía lo básico.

