

**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO
SUBDEPARTAMENTO DE ESTUDIOS**

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

Resumen Ejecutivo

INSTITUCION EJECUTORA:

IC Pronorte

Mayo 2002

Síntesis de resultado final de estudio encargado por SENCE en el marco de su Fondo Concursable para la realización de investigaciones y/o análisis de materias de interés de las Direcciones Regionales de esta Institución.

I PARTE: FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO

1. 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 de la I Región, 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.

2. 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.

3. Diseño del Estudio

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)

S²h = 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 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 (N_h)	MUESTRA (n_h)
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

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

a. Estado Civil

Cuadro N° 1

	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

b. Número de Hijos

Cuadro N° 2

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

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. Incompl		Bas. Complet		M.incompl CH		M.incomp I 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, las MJH tendrían 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

Cuadro N° 5: 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	
	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº 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. Esto nos lleva a plantear que, independiente de la situación laboral de las MJH después de finalizado el curso Sence, ellas poseen una percepción positiva acerca de los cursos desarrollados por los OTEC. Por lo tanto, se podría deducir a partir de los datos recogidos que la impresión acerca de los cursos impartidos por las OTEC no esta influida directamente por la inserción laboral. Es decir, no existe una relación causal directa, como se podría pensar, entre la valorización de los cursos por parte de las MJH con haberse insertado en la actualidad dentro de la estructura laboral. Esta percepción positiva acerca de los componentes del programa se podría fundamentar con los siguientes datos estadísticos que exponen la evaluación de las MJH sobre la enseñanza impartida por el Instructor de oficio y para la formación del trabajo.

2. Evaluación de los instructores de Oficio y para el Trabajo

Los cuadros estadísticos que a continuación se exponen son con el objetivo de captar que impresión poseen las MJH en su conciencia colectiva acerca de los instructores que estuvieron a cargo de las capacitaciones impartidas por las OTEC. Lo anterior, con el objetivo de seguir evaluando los componentes de los cursos de capacitación. Para ello, se segmenta en dos grupos la población con el objetivo de poder cotejar percepciones acerca de los instructores de oficio y para el trabajo desde la visión de las MJH que han quedado trabajando después de terminado el curso, y desde la mirada de la MJH que no quedo trabajando finalizada la capacitación. Este marco permitirá una mejor interpretación de los datos, pues al no desglosar en dos grupos las opiniones recogidas, se podría haber tenido una mirada distorsionada de la realidad, debido a los juicios valoricos de quienes emiten estas afirmaciones como son las MJH. De ahí, la importancia de saber quien formula la proposición y en que espacio socio-laboral se ubica para desarrollar esta afirmación de los instructores. A continuación se exponen los datos referidos a la evaluación del desempeño del instructor de oficio, y luego sobre el instructor para el trabajo.

Cuadro Nº 6: Evaluación acerca del desempeño del instructor de oficio 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	
	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%
Excelente			1	1,53	6	9,23	1	1,53		
Bueno			10	15,3	10	15,3	6	9,23	1	1,53
Regular										
Deficiente										
Malo										

Cuadro Nº 7: Evaluación acerca del desempeño del instructor de oficio 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	
	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%
Excelente			2	3,07	5	7,69	4	6,15		
Bueno			5	7,69	9	13,8				
Regular			2	3,07	2	3,07				
Deficiente										
Malo					1	1,53				

La percepción que se maneja en torno al profesional que realiza la instrucción para el oficio desde las MJH es la siguiente. Un 12,29% de las MJH que están trabajando califica como excelente la capacitación recibida, y un 41,36% lo define como bueno. Si a ello, le sumamos que, un 16,91% de las MJH que no trabajan afirman que fue excelente su capacitación y un 21,49% de las mujeres que no trabajan establece que el curso impartido es bueno. Tenemos como conclusión que del global de MJH encuestadas un 29,2% da nota máxima a los cursos y un 62,85% afirma que los cursos han sido buenos. Es decir, 92,05% encuentra aceptable el desarrollo del instructor para el oficio, independientemente de su condición laboral actual. En cambio un 6,14% de ellas afirma que es regular, y un 1,53% afirma que es malo. Cabe señalar que estas últimas opiniones y porcentajes están elaborados por las MJH que no han quedado trabajando.

Cuadro N° 8: Evaluación acerca del desempeño del instructor para el trabajo 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	
	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%
Excelente			2	3,07	8	12,3	1	1,53		
Bueno			9	13,8	8	12,3	6	9,23	1	1,53
Regular										
Deficiente										
Malo										

Cuadro N° 9: 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	
	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº 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				

Aquí, en el Cuadro N° 8, 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, ver cuadro N° 9. 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° 10: 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	
	Nº pers	%	Nº pers	%
Excelente	19	29,23	21	32,3
Buena	41	63,07	41	63,07
Regular	4	6,15	2	3,07
Mala	0	0	1	1,53
Insuficiente	1	1,53	0	0
Total	65	100	65	100

Si bien lo revisado hasta este momento nos indica que existe una percepción positiva acerca del desempeño de la OTEC, esto no implicó 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

4. Cuadro N° 11: Realizo la práctica laboral en empresas

	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	%
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° 12: 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	
	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº pers	%	Nº 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° 11 se puede apreciar que del total de usuarias del programa MJH un 92,29% de las encuestadas afirma que realizó su practica 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° 12, 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.

IV 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 y 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° 13: 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° 13 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° 14: 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	Nº pers	%	Contrato	Nº 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° 15: 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		
	Nº personas	%	Intervalo	Nº 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 cuadro N° 15 se puede apreciar 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 terminada 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° 16: Comparación sobre el aporte económico de las MJH al hogar, antes y después del programa MJH

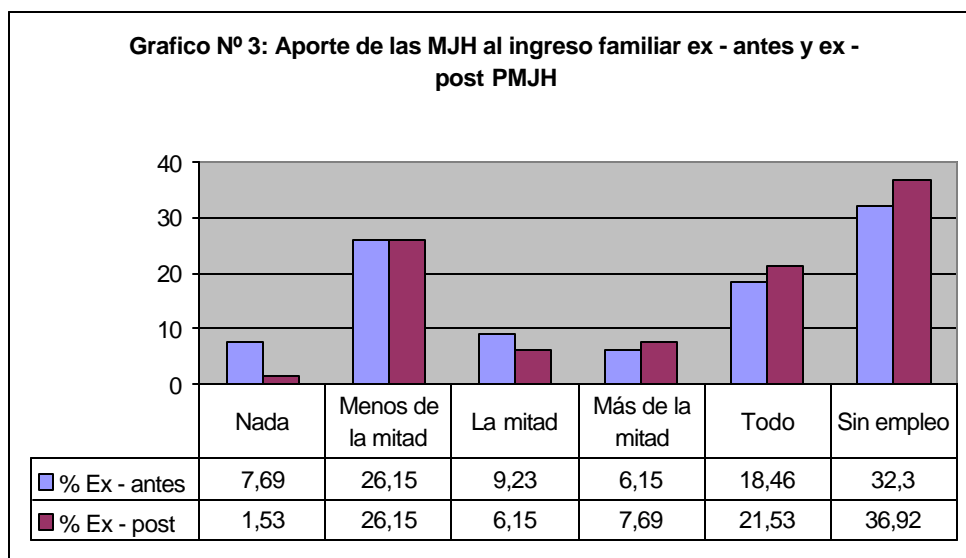
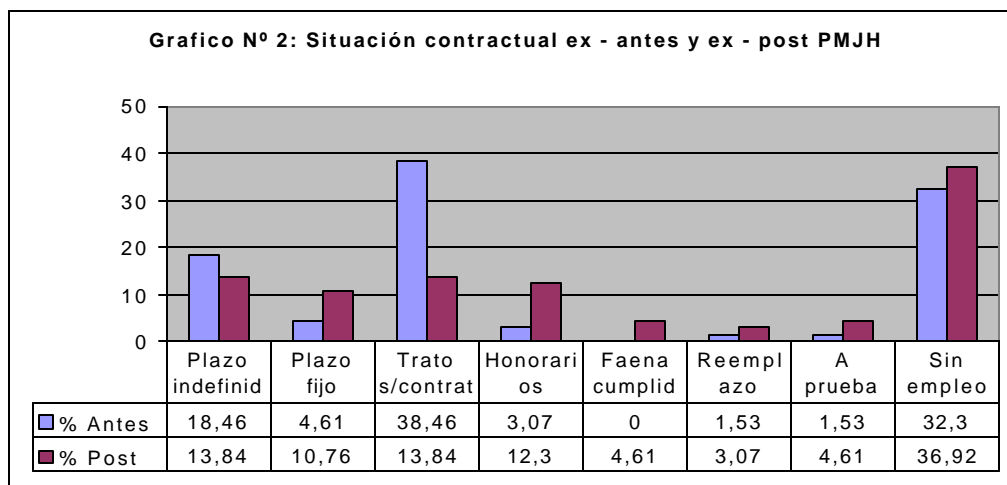
Antes del PMJH			Despues del PMJH		
Cantidad	Nº pers	%	Cantidad	Nº pers	%
Nada	5	7,69	Nada	1	1,53
Menos de la mitad	17	26,15	Menos de la mitad	17	26,15
La mitad	6	9,23	La mitad	4	6,15
Más de la mitad	4	6,15	Más de la mitad	5	7,69
Todo	12	18,46	Todo	14	21,53
Sin empleo	21	32,3	Sin trabajo	24	36,92
Total	65	100	Total	65	100

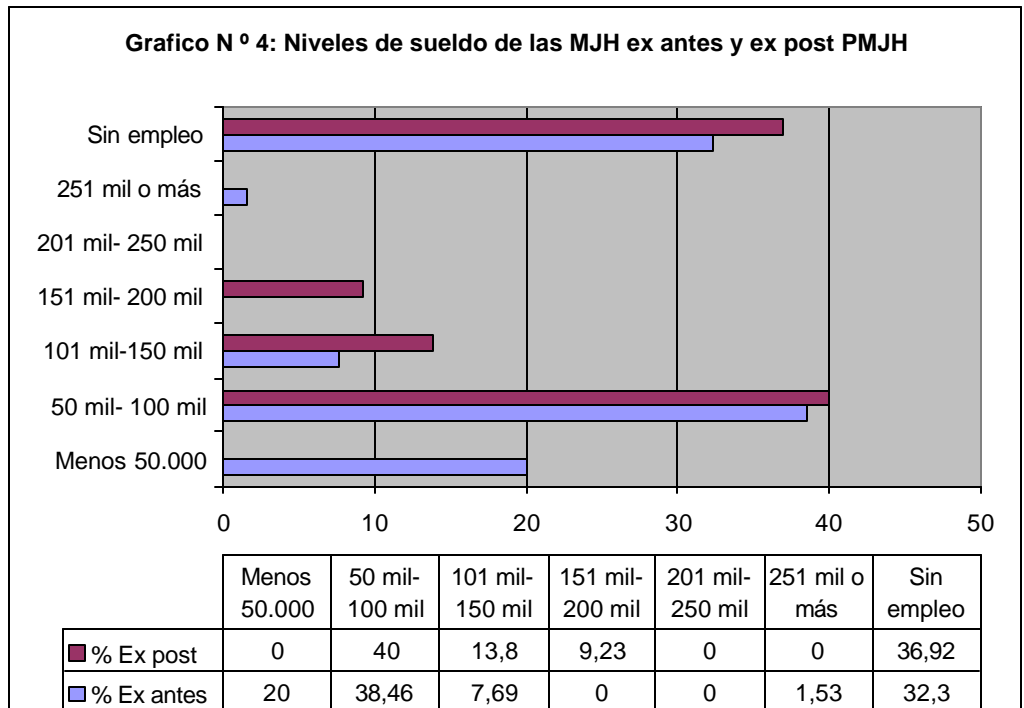
Cuadro N° 17: Impresión de las MJH si la capacitación ha servido para su vida personal y laboral

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

El cuadro N° 17 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, mas del 50% de las MJH establece que la capacitación ha tenido efectos positivos en su 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:

Para terminar nuestro análisis acerca del programa MJH, es que se debe señalar que en términos generales la línea de capacitación para MJH de escasos recursos impartida por el Sence ha poseído un impacto dentro de la realidad cotidiana de estas mujeres. Si bien, este impacto está al nivel de entregar herramientas que permiten a la MJH de escasos recursos mejorar sus capacidades y habilidades para el trabajo. Tal impacto no ha sido suficiente, pues a pesar que la capacitación habilita a la mujer para el trabajo, su inserción en el mercado laboral todavía se realiza en un ámbito en el cual todavía existen relaciones informales para normar su empleo, lo que implica que no existe una estabilidad laboral de las mujeres de escasos recursos en los trabajos a los cuales pueden acceder. En resumen, la capacitación Sence que reciben las MJH, si por un lado, produce un efecto en la formación individual de cada mujer de escasos recursos para buscar trabajo (capacidades y habilidades), por el otro lado, tal capacitación es vista como insuficiente desde el punto de vista de las MJH y de los demás actores involucrados en este programa. Este sentido de insuficiencia debe ser apreciado en el sentido que la capacitación no está permitiendo acceder a un empleo de calidad dentro de la estructura laboral. Esta insuficiencia de la capacitación ha significado que la calidad del trabajo sea de baja calidad (sin previsiones, sin contrato), que la movilidad social que se podría dar con la capacitación para las mujeres sea nula, y que el mejoramiento de la calidad de vida de estas mujeres todavía mantengan procesos de pauperización.

Este impacto del programa MJH se expone en los siguientes datos:

Cuadro N° 17: Situación laboral de la MJH antes del programa y ex - post capacitación

Condición laboral de la MJH	Antes del programa MJH	Después del programa MJH		
		Nº de pers. Que mantuvieron su empleo	Nº de pers. que estaban desempleadas y consiguieron trabajo	Sin trabajo
Con trabajo	44	26	15	24
Sin trabajo	21			
Total	65	65		

Entonces al comparar los datos referidos a caracterizar la situación laboral de la MJH antes y después de realizado el programa Sence podemos recoger la siguiente radiografía: Que ha existido una baja de 4,61% de la población empleada terminado el curso. Es decir, un 59,09% de la población que estaba empleada con anterioridad al programa MJH siguió conservando su empleo, y un 71,42% de la población que estaba desempleada antes del programa obtuvo trabajo terminado el curso Sence. Por lo tanto, esta baja debe ser interpretada como una consecuencia que deriva de la insuficiencia de las capacitaciones que se han impartido, esta percepción ronda tanto en el mundo empresarial como en las MJH. Esto nos lleva a concluir, que los nudos de conflictos que impiden una adecuada inserción laboral pasa por una reformulación de los cursos otorgar mayores horas, conocimientos con mayor profundidad en los temas que tratan, entre otros, y en una mejor fiscalización y pertinencia de las prácticas a las que acceden las MJH.

