



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACION PÚBLICA**

**ANALISIS DEL PROGRAMA “MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE  
HOGAR” DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EJECUTORES, EN LA  
CIUDAD DE VALPARAISO, DURANTE EL PERIODO 2012-2013  
ESTUDIO DE CASO, CIUDAD DE VALPARAÍSO.**

**TESIS PARA OPTAR A GRADO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION PÚBLICA Y TÍTULO DE ADMINISTRADOR  
PÚBLICO.**

**Estudiante  
AMANDA JILIBERTO CARTAGENA  
Profesor Guía  
María Angélica Piñones**

**Valparaíso, Diciembre 2014**

## Agradecimientos

Muchas veces en la vida nos dedicamos a culpar a Dios por las cosas que nos ocurren ¿No sería más linda la vida si agradeceríamos todas aquellas cosas pequeñas y sin importancia que tenemos día a día? Hoy quiero tomarme un minuto para agradecer de sobremanera a quienes me ayudaron de una forma u otra a vivir, sí, a vivir, a seguir adelante cuando creí desfallecer; agradezco a mi abuelita por ser la madre que la vida no me dio, ¿Cómo podría ser tan mal agradecida? sé que aun no teniendo padres tengo 10.000 padres suplentes en este mundo que me han enseñado que vale la pena vivir la vida. El no tener la vida perfecta me ha enseñado a superarme como ser humano y como mujer, creyendo y siguiendo fielmente mis convicciones de ayudar a quienes más lo necesiten, como así, más de alguna vez obtuve ayuda de quien menos esperaba.

Agradezco a todos quienes colaboraron para culminar este periodo; a mi profesora guía quien inculcó en cada una de sus clases y actividades la superación y amor por esta carrera; a mis amigos que se dieron el tiempo de transmitirme sus conocimientos e instituciones que hicieron posible esta investigación; a ti, mi compañero de vida, mi amigo, mi amante y mi confidente, por no darme siempre lo que he querido, sino más bien lo que he necesitado...

En definitiva doy gracias a quienes me apoyaron, pero doy muchas más gracias a quienes no lo hicieron.

Amanda Jiliberto Cartagena

## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>CAPÍTULO 1:</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>ANTECEDENTES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....              | <b>7</b>  |
| <b>Direcciones regionales</b> .....                                  | <b>15</b> |
| <b>CAPÍTULO 2:</b> .....   | <b>20</b> |
| <b>CAPÍTULO 3:</b> .....   | <b>31</b> |
| <b>METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....                         | <b>31</b> |
| Tipo de investigación: Mixta.....                                    | 32        |
| Alcance del estudio: Descriptivo- Exploratorio- Bibliográfico.....   | 33        |
| Población: .....   | 34        |
| Tipos de muestra:.....   | 34        |
| <b>Instrumento de Recolección de Datos</b> .....                     | <b>35</b> |
| Entrevista.....  | 35        |
| <b>Cuestionario:</b> .....   | <b>36</b> |
| <b>CAPITULO 4</b> .....  | <b>37</b> |
| <b>DESARROLLO DE LA INVESTIGACION</b> .....                          | <b>37</b> |
| <b>Análisis de contenido</b> .....                                   | <b>37</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....  | <b>49</b> |
| Descripción o identificación de cada elemento del cuestionario ..... | 77        |
| Insuficiente.....  | 77        |
| Medianamente bien/ Bien / Medianamente bien .....                    | 77        |
| Excelente .....  | 77        |

## RESUMEN

El presente informe se orientó hacia un análisis de los ejecutores del “Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” en la ciudad de Valparaíso dentro de los dos últimos años impartidos; esto, a raíz de la modernización y los cambios sociales que ha sufrido nuestro país y el mundo entero, donde cada vez es más frecuente encontrar mujeres jefas de hogar y se hace altamente relevante el contar con políticas públicas reales que aseguren su inserción y prestación de herramientas para su adecuado desenvolvimiento en el mundo laboral. Para ello se dieron a conocer los requisitos, antecedentes y marco legal del programa, además de contar con una encuesta de escala Likert y una entrevista semi estructurada entre otros, que ayudaron a medir la eficacia y duración en el tiempo del programa en cuestión.

El tipo de investigación fue mixta, es decir, a través de una encuesta semi estructurada a los ejecutores y una entrevista abierta a la jefa del área mujer y trabajo de SERNAM, se recogieron los datos cualitativos y la escala Likert recogió la percepción de los ejecutores acerca del programa de forma cuantitativa

El alcance de estudio fue descriptivo, exploratorio y bibliográfico.

A modo de conclusión, se señaló que este programa ha permitido a las mujeres aspirar a un mundo hasta hace poco ajeno y replantear los estigmas arcaicos que rodean a la mujer, sin embargo, existen falencias que deben suplirse en el corto plazo para asegurar su éxito.

**Palabras claves: jefas de hogar - políticas públicas - inserción - desenvolvimiento - globalización - estigma**

## ABSTRACT

This report was oriented towards an analysis of the executors of the city of Valparaiso within the last two years taught "working women and heads of household program"; that, as a result of modernization and social changes that have taken our country and the world, where it is increasingly common to find women heads of household and becomes highly relevant to count on real public policies that ensure their insertion and delivery tools for proper development in the workplace. For this they were announced requirements, background and legal framework of the program, in addition to a survey of Likert scale and a semi structured interview and others that helped measure the effectiveness and time duration of the program concerned.

The research was mixed, qualitative, through a semi structured survey implementers and opens to the head of the woman and work SERNAM area interview and quantitatively by statistical documents reflected a tangible result.

The scope of the study was descriptive, exploratory and literature.

In conclusion, it was noted that this program has allowed women to aspire to a world until recently alien and rethink the archaic stigma surrounding women, however, there are shortcomings that must be supplied in the short term to ensure its success.

**Keywords: household heads - Government policy - insertion -development - globalization – Stigma**

## INTRODUCCION

Las políticas y programas laborales dirigidos a la inserción laboral de jóvenes y mujeres en Chile en los últimos años han sido focalizados principalmente a la población de mayor vulnerabilidad social.

Es por esto que la siguiente investigación se enfocara específicamente en analizar el programa “Mujer trabajadora y Jefa de hogar” desde la perspectiva de los ejecutores del programa, esta investigación será en la región de Valparaíso, durante los dos últimos años ejecutados, correspondiente al periodo 2012 y 2013.

El objetivo de esta investigación es analizar el programa desde la perspectiva de los ejecutores, considerando la opinión y percepción de actores relevantes, a través de un enfoque mixto, se buscara llegar al objetivo general de esta investigación.

En el capítulo 1 se hace una descripción de los antecedentes que conllevan a esta investigación, es decir, el funcionamiento tal del programa, así como también los actores involucrados directamente; en el capítulo 2 se da cuenta de la situación actual de la mujer dentro del contexto nacional e internacional, lo que advierte sobre la necesidad imperante de crear programas y políticas públicas derivadas a este sector, añadiendo además una serie de problemas relacionados con la inserción laboral femenina; en el tercer capítulo se da cuenta de la metodología utilizada para esta investigación, detallando como se efectuará esta paso a paso; el cuarto y último capítulo es el desarrollo de la investigación, en donde se realiza un análisis en profundidad respecto del tema para llegar a una serie de conclusiones las cuales son compartidas.

## CAPÍTULO 1:

### ANTECEDENTES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

#### I. Descripción del Programa

El Área Mujer y Trabajo de SERNAM, cuenta con cuatro Programas que tienen por objeto la inserción laboral de la mujer. Estos son: “Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar”, “Programa Buenas Prácticas Laborales”, “Programa 4 a 7 Mujer Trabaja Tranquila” y “Programa Emprendimiento: Mujer Emprende”. Estos Programas están orientados a fomentar la empleabilidad femenina con la finalidad de contribuir en la superación de desempleo.

Esta investigación se enfocará en analizar uno de los cuatros programas del área mujer y trabajo de SERNAM. El programa a analizar es “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” (PMTJH) y se comenzó a implementar el año 2007, siendo ejecutado por dos Gobiernos diferentes y con proyecciones de continuar en el tiempo. Se trata de *“una estrategia de intervención social que combina el fortalecimiento y desarrollo de capacidades y habilidades laborales de las participantes, con la articulación de la oferta de las redes institucionales de apoyo en forma coordinada, oportuna y pertinente”*<sup>1</sup>, en otras palabras asume que el aumento de los niveles de empleabilidad, influye directamente en la inserción laboral.

A continuación se describirá aquellos aspectos que dan forma al programa que se pretende analizar, de modo de comprender en qué consiste y cómo está compuesto.

---

<sup>1</sup> Diseño del programa “Mujer trabajador y Jefa de Hogar” pág. 12

## 1. Principios Orientadores

Se trata de aquellos lineamientos que guían el programa desde su diseño, implementación y que no debemos dejar de visualizar al momento de analizar. Estos, se definen a continuación:

- a) **Intersectorialidad:** para responder a las necesidades de las mujeres objeto del hogar y romper las barreras para la inserción laboral, es fundamental generar coordinación con instancias públicas y privadas relacionadas al ámbito laboral y de emprendimiento.
- b) **Focalización:** el programa se concentra en aquellos quintiles (I, II y III) en que la participación laboral de la mujer es más baja.
- c) **Participación / Compromiso:** son elementos fundamentales del programa y que se materializarán a lo largo de él en sus distintas etapas.
- d) **Enfoque territorial:** el Programa será ejecutado por Municipalidades, las que podrán formular y ejecutar proyectos conforme a las características particulares de las comunas, conservando los objetivos del Programa.<sup>2</sup>

## 2. Objetivos de programa

Los ejes orientadores del programa, nos plantean una serie de objetivos, los que serán citados:

### a) Objetivo General:

“Contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo”<sup>3</sup>

### b) Objetivos Específicos:

---

<sup>2</sup> Diseño del programa “Mujer trabajador y Jefa de Hogar” pág. 14

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

- i. Habilitar laboralmente con perspectiva de género a las mujeres a través de un proceso reflexivo y participativo en el que se funden elementos internos de auto-diagnóstico (intereses, necesidades, expectativas), características personales objetivas (escolaridad, capacitaciones, etc.), elementos externos (mercado local), y articulación de oferta disponible.<sup>4</sup>
- ii. Construir con cada una de las participantes, una trayectoria o itinerario personalizado, de prestaciones y acciones diseñadas para aumentar las posibilidades de inserción laboral.<sup>5</sup>
- iii. Coordinar y gestionar acciones con instituciones públicas y privadas, para la entrega de prestaciones orientadas al desarrollo de capacidades y habilidades de las mujeres participantes, que le permitan insertarse en mejores condiciones al mercado laboral. (Principios Orientadores Programa Mujer trabajadora y Jefa de Hogar, 2013).<sup>6</sup>

### 3. Población Objetivo

El programa está enfocado principalmente focalizado en mujeres jefa de hogar<sup>7</sup>, pero se permitirá hasta un 30% de mujeres no jefas de hogar<sup>8</sup>, que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Mujer entre 18 y 65 años de edad.
- b) Tener responsabilidades familiares a su cargo (hijos/as, nietos/as, padres, etc.).

---

<sup>4</sup> <http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=3>

<sup>5</sup> Ídem

<sup>6</sup> Ídem

<sup>7</sup> Se entiende por jefa de hogar la mujer que es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. Se incluirá además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario (mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo.

<sup>8</sup> Se entiende por mujer trabajadora no jefa de hogar a la mujer que vive en un hogar donde existe un/a jefe/a de hogar distinto/a, no obstante, ella genera ingresos, o necesita generar ingresos. No es la que hace el mayor aporte económico, sin embargo aporta o tiene la necesidad de aportar económicamente al hogar. En esta categoría no se incluye a las jefas de núcleo, responsables de su grupo familiar.

- c) Ser económicamente activa: estar trabajando de manera dependiente o independiente, cesante o buscando trabajo por primera vez (dependiente o independiente).
- d) Tener Ficha de Protección Social con puntaje no superior a 13.484 puntos.
- e) Que no se encuentren participando o inscritas en la Línea Formativa de la Fundación PRODEMU.
- f) Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el programa.<sup>9</sup>

#### **4. Actores**

En la implementación del programa participan tres actores principales o existen tres niveles. En primer lugar a nivel está SERNAM, que interviene en el diseño, planificación, implementación y evaluación. Luego está el nivel regional del SERNAM que contribuye en el diseño, implementación y evaluación. Por último, se encuentra el nivel local o comunal que participa en la planificación, implementación y evaluación. Las municipalidades son la entidad ejecutora del programa, por tanto, se guiarán por las orientaciones técnicas para luego considerar la realidad territorial y planificar la forma en que será implementado el programa.

#### **5. Cobertura 2012-2013**

El programa el año 2012- 2013 consideró su implementación en todas las regiones del país y un total de 215 comunas. Abocándonos en la región de Valparaíso, se estima que tuvo un alcance de 3.480 participantes, lo cual a su vez, tuvo un efecto dominó, beneficiando a sus familias y entorno cercano. (Ver anexo 1 y2).

#### **6. Proceso de Implementación**

La implementación y ejecución del programa se llevará a cabo en virtud del proyecto comunal y que los ejecutores que presentan a las direcciones regionales del SERNAM respectivas. Los proyectos deberán tener una estrategia de intervención directa hacia las

---

<sup>9</sup> Diseño del programa “Mujer trabajador y Jefa de Hogar” pág. 15

participantes, buscando generar impacto en la inserción laboral.

Las etapas del proceso de implementación está conformado por etapas secuenciales, en azul están marcadas las etapas de lo llamado trayectoria laboral y debemos considerar que una vez termina el proceso, éste vuelve a comenzar para ejecutar nuevamente el programa.



En la trayectoria laboral es importante señalar cuáles son los componentes que se deben gestionar:

- a) Capacitación.
- b) Apoyo a emprendimiento.
- c) Intermediación laboral.
- d) Nivelación de estudios.
- e) Alfabetización digital.
- f) Salud odontológica.
- g) Educación parvularia / cuidado infantil.

## II. La situación laboral de las mujeres en Chile

Nuestro país, presenta una de las menores tasas de participación laboral femenina en el mundo, la que llega a un 43,5%<sup>10</sup>, en América Latina llega a un 52,8%<sup>11</sup>, y en los Países de la OECD asciende a un 63,8%. Sin embargo, hemos avanzado en los últimos diez años. Según el INE del trimestre marzo-mayo, logramos una participación femenina histórica del 48%.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Encuesta Casen 2011

<sup>11</sup> CEPAL, 2011

<sup>12</sup> <http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=2%20http://www.angelino.cl/2014/05/29/en-los-angeles-se-lanzo-programa-de-apoyo-al-trabajo-de-jefas-de-hogar/%20http://www.radiopresidenteibanez.cl/web/encuentro-regional-de-mujeres-trabajadoras-y-jefas-de-hogar-efectuo-el-sernam/>

Es por esto, que la tasa de participación femenina es proporcionalmente inversa a la pobreza, es decir, si aumenta una de estas dos variables, la otra disminuirá por cuanto la nueva encuesta nacional de empleo se contempla que en los menores deciles de ingreso las mujeres alcanzan una menor participación en el mercado laboral.

No obstante, la participación de las mujeres en cargos de decisión es escasa. Para la Alta Gerencia de empresas, ésta no supera el 10%, mientras que para la Directorios de empresas no superan el 7%.<sup>13</sup> Existe una brecha salarial tan grande, del 26,3%<sup>14</sup> entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función en un mismo cargo, que no puede dejar a nadie indiferente ni fuera de discusión.

Los hogares con jefatura femenina en Chile subieron de un 33% en 2009 a un 39% en 2011. De éstos, el 55% se encuentra en situación de extrema pobreza.<sup>15</sup> Un 36% de las mujeres que hoy están inactivas declaran que lo están por razones familiares permanentes, lo que corresponde a más de 1.347.000 mujeres.<sup>16</sup> Estas razones son diversas, y van desde el cuidado de los hijos, los quehaceres del hogar hasta el cuidado del enfermo y del adulto mayor de la familia.

Además existe segregación por género en la formación profesional, por cuanto las carreras relacionadas con la extensión del rol cultural de la mujer, el cuidado de otros, como es el caso de las carreras relacionadas con la salud y la educación, concentran la mayor cantidad de mujeres,<sup>17</sup> esto, separando y acotando el número de trabajos y oficios a los cuales puede acceder una mujer.

Sin embargo, 6 de cada 10 profesionales que salen al mercado hoy en Chile son mujeres. ¿A qué se debe esta tendencia? Existen muchos factores: las mujeres tienen mejores notas, se demoran un año menos en egresar y tienen un 10% menos de deserción en el

---

<sup>13</sup> <http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=2%20http://www.angelino.cl/2014/05/29/en-los-angeles-se-lanzo-programa-de-apoyo-al-trabajo-de-jefas-de-hogar/%20http://www.radiopresidenteibanez.cl/web/encuentro-regional-de-mujeres-trabajadoras-y-jefas-de-hogar-efectuo-el-sernam/>

<sup>14</sup> CASEN 2011 MDS

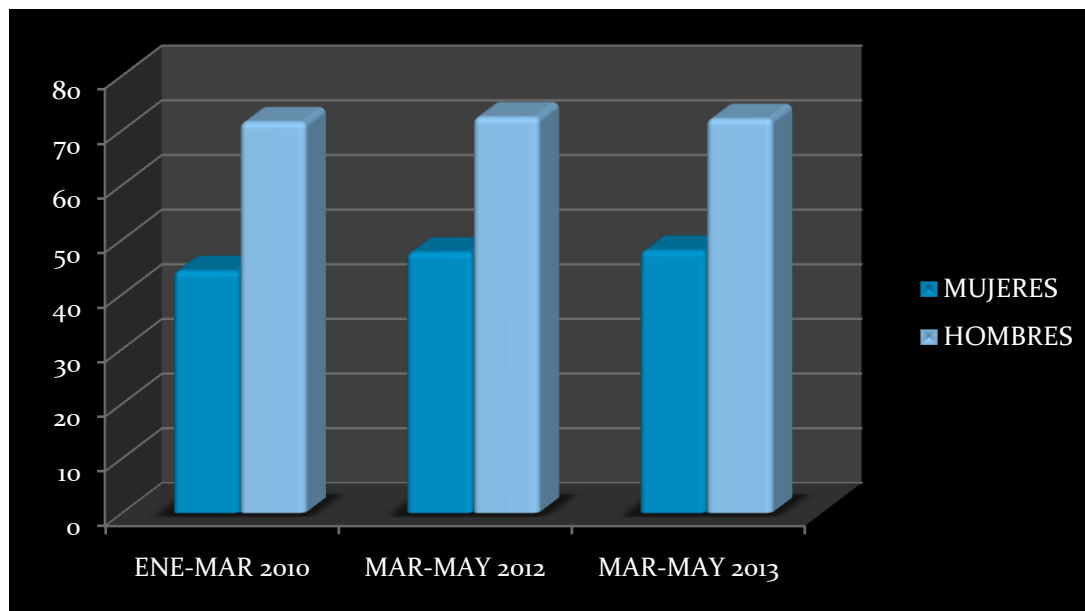
<sup>15</sup> Ídem

<sup>16</sup> Encuesta Nacional de Empleo, INE Julio-Septiembre 2013

<sup>17</sup> MINEDUC, SIES, 2012

primer año de educación superior<sup>18</sup>, sin dejar de lado el hecho de que cada vez existen más jefas de hogar, que ya no es mal visto el ser madre soltera y proveer, además de vivir en promedio más que los hombres.

### Participación Laboral por Sexo



FUENTE: Encuesta Nacional de empleo, INE, trimestre mar-may. 2013.

### III. Obstáculos para la Participación Laboral Femenina

Tradicionalmente en nuestra sociedad las mujeres se enfrentan a una sobrecarga laboral y de responsabilidades familiares, teniendo doble o triple jornada, que incluyen el trabajo remunerado y además de las obligaciones familiares., *“diversos estudios indican que tanto las responsabilidades relacionadas con la crianza de los hijos, como la falta de servicios de guardería, limitan enormemente las opciones de las mujeres en el empleo”*<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Ídem

<sup>19</sup> OIT, directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo, pág. 5. Manual de recursos de información

Respecto de las dificultades que enfrentan las mujeres para insertarse laboralmente, la encuesta voz de mujer, desarrollada por comunidad mujer, señala que un 37% de las mujeres que no están insertas en el mercado laboral y que tienen hijos/as menores de 14 años, declara no participar porque no tiene con quien dejarlos; del mismo, el 66% explica que de tener con quien dejar a su hijo /a, buscaría trabajo señala que el principal motivo se relaciona con el cuidado del hogar y de menores, enfermos/as y ancianos/as. Un 36% de las mujeres que hoy están inactivas lo están por razones familiares permanentes, lo que corresponde lamentablemente a más de 1.347.000 mujeres.

#### Obstáculos para la participación laboral femenina



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo del instituto Nacional de Estadísticas (INE) Julio-Septiembre 2013.

#### **IV. Instituciones ejecutoras y colaboradoras del programa**

##### **i. El Servicio Nacional de la Mujer**

El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relaciona con el presidente de la República por intermedio del Ministerio de

Desarrollo Social, cuya misión es promover la igualdad entre mujeres y hombres. “Fue creado mediante la ley 19.023, de 3 de enero de 1991”<sup>20</sup>

Es el organismo encargado de colaborar con el Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural de Chile, respetando la naturaleza y especificidad de la mujer que emana de la diversidad natural de los sexos, incluida su adecuada proyección a las relaciones de la familia. El SERNAM tiene su domicilio y sede en Santiago de Chile y posee direcciones regionales a lo largo de todo el territorio nacional con sus respectivas subunidades.

La actual Directora del SERNAM es Claudia Pascual y la subdirectora es Gloria Maira.

La dirección superior, técnica y administrativa del SERNAM está a cargo de la Directora del Servicio Nacional de la Mujer, quien tiene rango legal de Ministra de Estado. Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con la colaboración de un Subdirector, que desempeñará, además, las funciones propias que se le asignen y las que le sean delegadas. En caso de vacancia, ausencia u otra causa de impedimento de desempeñar el cargo, el Director Nacional es subrogado por el Subdirector.

El Director Nacional cuenta, además, con la asesoría de un Consejo formado por 10 personas, designados por el presidente de la República, quienes permanecen en sus cargos mientras cuenten con su confianza y desempeñan sus funciones sin percibir por ello remuneración alguna. Al Consejo, que es presidido por el Director Nacional, le corresponde analizar las acciones, planes y programas propuestos, hacer las sugerencias que estime conveniente, formular las observaciones y proposiciones que considere necesarias y, en general, dar su opinión acerca de las materias en que se solicite su colaboración.

### **Direcciones regionales**

En cada una de las regiones en que se divide el territorio de la República, existe una Dirección Regional del Servicio Nacional de la Mujer, con sede en la ciudad capital de la respectiva región. Actualmente hay 15 direcciones regionales.

---

<sup>20</sup> [www.sernam.cl](http://www.sernam.cl)

Las Direcciones Regionales deben colaborar con los respectivos Intendentes en todas las materias propias de la competencia del Servicio que deban resolverse en el ámbito regional.

En la región de Valparaíso, la cual nos compete para la investigación, la Dirección regional está a cargo de Waleska Castillo López.

El programa “mujer trabajadora y jefa de hogar” tiene directa relación entre SERNAM, y sus principales ejecutores quienes son los Municipios y SENCE, siendo este último quien fiscaliza, además de contar con la colaboración de diversos organismos como Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Dirección del Trabajo (DITRAB), Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM), Ministerio de Educación (MINEDUC) a través de las secretarías regionales de Educación ((SECREDOC); Ministerio de Salud, ONGs y cualquier otro que se requiera dependiendo del caso de cada beneficiaria.

## **ii. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo**

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) surge en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 “Estatuto de Capacitación y Empleo”; suprimiéndose con la creación de éste el Instituto Laboral y de Desarrollo Social (ILADES), el Servicio Nacional del Empleo (SENDE) y el Fondo de Educación Sindical (FEES).

Esta modernización definió al SENCE como un organismo técnico del Estado, pero funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público y relacionado con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en particular mediante la Subsecretaría del Trabajo.

Tras la creación del Servicio, la capacitación comenzó a entenderse como un medio altamente efectivo para lograr el progreso de los trabajadores, el incremento en la productividad de las empresas y el eficaz funcionamiento de los servicios e instituciones del Sector Público.

Hoy, décadas después de su constitución, SENCE permanece firme en su compromiso de generar mejores oportunidades y condiciones de vida y empleo para los trabajadores; a lo

que se ha sumado, en los últimos años, la necesidad de optimizar las competencias de pequeños y medianos empresarios.

### **iii. Municipalidades**

Una municipalidad es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, a quien corresponde la administración de una comuna o agrupación de comunas, y cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna o agrupación de comunas.<sup>21</sup>

Está constituida por un alcalde y un concejo comunal electos directamente por un periodo de 4 años, renovable. La municipalidad es asesorada por un Consejo Económico y Social Comunal (CESCO), integrado por representantes de las actividades y organizaciones comunales importantes.

La municipalidad es la encargada de los servicios básicos de educación y salud de la comuna o agrupación de comunas. Se rigen por la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N°18.695 aunque en noviembre de 2011 el ejecutivo presentó el proyecto sobre desmunicipalización que promete cambiar la forma de administración de los establecimientos públicos de educación básica y media.<sup>22</sup>

Actualmente existen 345 municipalidades y 346 comunas, pues la municipalidad de Cabo de Hornos administra la agrupación de comunas de Cabo de Hornos y Antártica.

Cabe señalar que en Chile no existen "gobiernos municipales", pues el gobierno interior del Estado sólo se extiende al nivel regional y provincial.

## **7-. Fases del programa**

Para explicar de mejor forma la ejecución del programa, este se dividirá por etapas:

- I. Postulación
- II. Preselección

---

<sup>21</sup> Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N°18.695

<sup>22</sup> Desmunicipalización: Las claves del proyecto con que el gobierno quiere cambiar la educación básica y media

### III. Habilitación Laboral

#### a. Taller común

Se divide en 7 sesiones y para aprobarse se debe tener una asistencia del 86%, es decir, máximo un taller de inasistencia. En el caso de desertoras, serán reemplazadas por las postulantes preseleccionadas y de acuerdo al criterio de priorización de la comuna; en el caso de las desertoras justificadas, estas serán reubicadas a nuevos talleres a modo de completar satisfactoriamente este ciclo. Esta sub etapa culmina con la elaboración del proyecto laboral personal y de trayectoria. En este momento pasa de preseleccionada a en habilitación. Para conocer el detalle de cada sesión para la ciudad de Valparaíso. (Ver anexo 3).

#### b. Taller específico

Esta sub etapa tiene por finalidad el detectar el perfil de la beneficiaria, es decir, dependiente, independiente o ambos. En el último caso se le recomienda priorizar uno, puesto que ambos tienen diferentes lineamientos que a continuación se detallan:

- Taller específico independiente

Luego de definir su tendencia, la beneficiaria da paso a este taller donde en 6 sesiones lectivas y prácticas se desarrollan temas enfocados a potenciar su emprendimiento. Para conocer el detalle de cada sesión para la ciudad de Valparaíso. (Ver anexo 4).

- Taller específico dependiente

En el caso de orientarse hacia un rol dependiente las beneficiarias dan paso a este taller en donde en 5 sesiones lectivas y prácticas se desarrollan temas enfocados a potenciar las habilidades para ingresar y permanecer en un trabajo dependiente. Para conocer el detalle de cada sesión para la ciudad de Valparaíso. (Ver anexo 5).

### **Fase Lectiva**

Esta fase comienza a la posterior selección de participantes realizada por SERNAM y corresponde al proporcionamiento de un curso de capacitación gratuito de un oficio (de acuerdo a la disponibilidad en [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl)), con una duración entre 80 y 300 horas de duración, contando además con un subsidio diario por clase impartida equivalente a \$2.500 y un seguro contra accidentes.

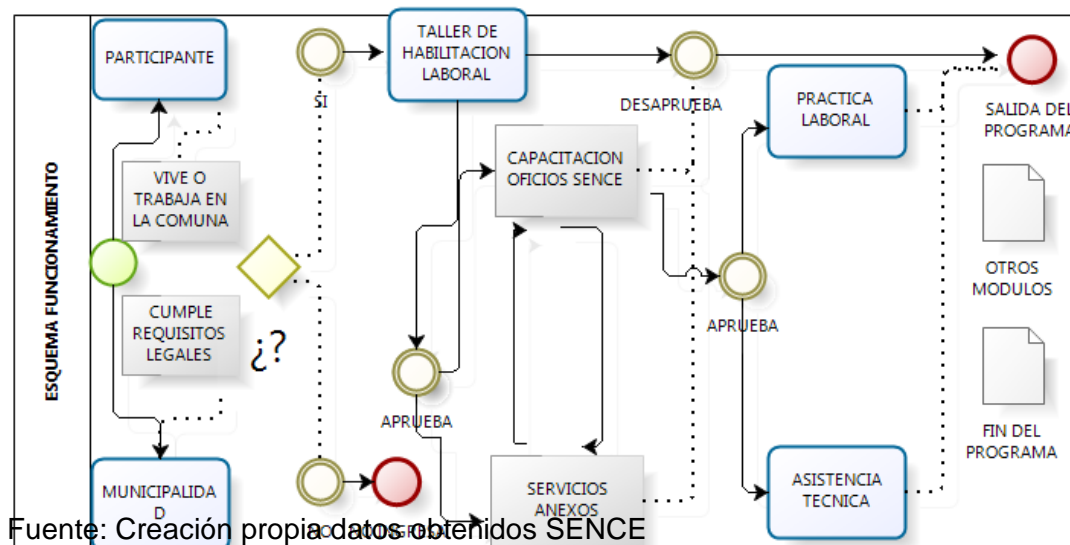
Puede ocurrir la salvedad de que el curso se encuentre incompleto y en este caso SERNAM puede solicitar al Organismo Técnico de Capacitación la incorporación de beneficiarias no pertenecientes al programa, siempre y cuando cumplan con los requisitos.

- **Fase Práctica**

En esta etapa se busca Práctica Laboral dentro de alguna de las empresas en convenio a las participantes que optaron por la modalidad dependiente, debiendo cumplir una jornada laboral de 90 horas si es en media jornada y de 180 horas en jornada completa. Al igual que en la fase anterior la beneficiaria cuenta con un subsidio de \$2.500 y su correspondiente seguro contra accidentes.

- **Fase Asistencia Técnica**

Para las participantes que optaron por la modalidad independiente, se les proporciona una asesoría por parte del OTEC para la gestión de un proyecto de emprendimiento, acompañado además por un subsidio de herramientas de \$150.000, con un total de 25 horas, dentro de dos meses terminada la fase lectiva.



Fuente: Creación propia a datos obtenidos SENCE

#### IV. Egreso

Esta etapa culmina cuando la mujer termina su trayectoria proyectada, la cual es diferente e independiente entre las usuarias, y por ende, no puede definirse un plazo. En este momento el equipo comunal realiza una ceremonia pública.

## **CAPÍTULO 2:**

# **PARTICIPACION LABORAL FEMENINA EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE**

La búsqueda del trabajo por parte de las mujeres, se debe principalmente a factores socio-económicos, de los cuales destacan satisfacer necesidades económicas y el desarrollo profesional o personal.

América Latina al igual que la gran parte de los países en desarrollo, está experimentando un incremento sostenido en la participación laboral del género femenino, potenciando la participación económica de las mujeres en la economía local e internacional.

Este incremento está potenciado por factores que influyen directamente la inserción laboral de las mujeres, siendo el factor determinante principal de este impulso a la participación femenina, el descenso de la fecundidad asociado al proceso de transición demográfica,<sup>23</sup> así como una serie de transformaciones interrelacionadas con esta disminución, como la reducción del tamaño y el cambio de la estructura de los hogares, el aumento del nivel educativo de las mujeres y sus indudables avances en el logro de una mayor autonomía.<sup>24</sup>

Por lo cual, se puede inferir que gran parte de la disminución de la pobreza se debe al ingreso aportado por las mujeres a sus hogares, lo cual les permite tener una mejor calidad de vida en sus hogares; como ejemplo de la importancia de los

---

<sup>23</sup> Se denomina transición demográfica al proceso durante el cual la población de un país pasa de una situación de altos niveles de mortalidad y fecundidad, pero bajo crecimiento poblacional, a otra de mortalidad y fecundidad bajas y también bajo crecimiento poblacional. El cambio se inicia con la disminución de la mortalidad y es seguido por la reducción de la fecundidad. En el transcurso pueden definirse varias etapas que se diferencian por los niveles de mortalidad, fecundidad y crecimiento de la población y con impactos distintos sobre la estructura etaria. Se han realizado diferentes ejercicios de clasificación de los países de la región, que permiten comparar su grado de avancen el proceso (CEPAL, 2008).

<sup>24</sup> Participación laboral femenina y bono de género en América Latina, *Ciro Martínez Gómez, Tim Miller y Paulo Saad, 2013 CEPAL*

aportes de la participación laboral femenina a la economía de los hogares, en una simulación realizada por la CEPAL en el año 2010, se encontró que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo implicaba un aumento significativo del volumen total de ingresos de sus hogares: se calculó que su aporte constituye entre el 60% y el 90% de los ingresos medios de los hombres, y que la supresión de tales ingresos en los hogares biparentales haría aumentar la pobreza entre un 6% y un 22% en 14 países examinados.<sup>25</sup>

En la última década la mujer latinoamericana ha logrado un empoderamiento de su vida, el cual se ve reflejado por la disminución de fecundidad, un leve aumento de nivel educacional, su participación política y autonomía económica y física, lo cual se traduce en el crecimiento de las tasas de participación economía en la región.

De acuerdo con la CEPAL, la autonomía de la mujer se sostiene en tres pilares fundamentales: la capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su propio cuerpo (autonomía física) y su plena participación en las decisiones que afectan sus vidas y la de su colectividad, es decir, autonomía en la adopción de decisiones.<sup>26</sup> Claramente que estos tienen que estar relacionados entre sí, para lograr una equidad laboral.

A pesar de que la inserción laboral femenina está en crecimiento, todavía existe una gran brecha en comparación al género masculino y su participación laboral, ya que estos lideran en cantidad, mejores condiciones de laborales y en ocupar mejores cargos.<sup>27</sup>

## **I. Participación laboral femenina en Chile**

Este programa fue creado en la década del 90, por el primer gobierno post dictadura, tratando de paliar la gran deuda que tenía nuestro país para con las

---

<sup>25</sup> Participación laboral femenina y bono de género en América Latina, *Ciro Martínez Gómez, Tim Miller y Paulo Saad, 2013 CEPAL*.

<sup>26</sup> *Batthyány y Montaña, 2012*

mujeres, capacitando a alrededor de 35000; pero luego a raíz de la Crisis Asiática que azotó a gran parte del globo, incluyéndonos, quedó estancado. Fue en estos años cuando el desempleo en nuestro país bordeaba los 6,1% en el año 1998 y se acrecentó con un 8,3% el siguiente año.<sup>28</sup> Tasas que tardaron años en bajar, afectándonos hasta hace solo unos años atrás.

Hoy en día aún estamos muy por debajo del promedio de participación laboral femenina dentro de la región, pese a ello, la inserción laboral no es de manera uniforme, ya que ha aumentado fuertemente dentro de las mujeres que cuentan con mayor educación o estudios, con un nivel socioeconómico medio o alto, etc., es decir, las mujeres que cuentan con medios para desarrollarse o surgir; no siendo así para las mujeres que no poseen estas características, inclusive aumentando las cifras de su poca empleabilidad dentro del país.

## PARTICIPACION LABORAL MUJERES



Fuente: Elaboración propia, datos extraídos CASEN 2011

Si bien estudios provenientes de la Organización Internacional del Trabajo, OCDE, Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL y Encuesta CASEN miden la empleabilidad laboral femenina, debe tomarse en cuenta que la variedad y modalidades de trabajos que han nacido a raíz de la modernización y globalización como los trabajos en domicilio, teletrabajo o callcenter, flexibles,

<sup>28</sup>“ Pobreza y Distribución del Ingreso en Chile” FAO 2011

partime, etc., han favorecido fuertemente a las mujeres; pero a la vez, en algunos casos han traído consigo una serie de problemáticas como el no poseer contrato, bajos sueldos, inestabilidad, no contar con salud o tener cargas, además de no imponer; además, debe tomarse en cuenta que todas estas variables, no contabilizadas de forma exacta en términos estadísticos para estos estudios.

Muchas veces los empleadores prefieren no contratar a mujeres (mas si están en edad fértil), ya que consideran que conllevan a muchos problemas, como por ejemplo, el que la ley obliga a que si se encuentran más de 20 mujeres trabajadoras debe proporcionarse un servicio de cuidado de menores (salas cunas) para niños de hasta 2 años; el derecho a pre y post natal; las faltas laborales por hijos enfermos, etc. En el caso de proporcionar salas cunas a sus empleadas, según el diseño del programa Mujer Trabajadora Y Jefa de Hogar se indica el 67% de las empresas en Chile contrata un número inferior a 20 para poder eludir esta responsabilidad, e inclusive existen empresas en donde en las entrevistas se toman en cuenta aspectos relacionados a los hijos, la familia y las expectativas que posee la aspirante de nuevos hijos al corto o largo plazo.

Lo anterior es claramente una tergiversación, además de violentar al presionar a las mujeres a no tener hijos para conseguir un puesto de trabajo e inmiscuirse en la sexualidad femenina y sus derechos de reproducción.

En definitiva, a modo de entender las dificultades que atraviesan las mujeres en general y que obstaculizan la inserción laboral provisoria o definitiva, previa sistematización de información de textos como por ejemplo “políticas para la inserción laboral de jóvenes y mujeres en Chile” y el diseño de del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” se puede concluir que algunas de estas trabas son las que se indican a continuación:

i. Vulnerabilidad

La vulnerabilidad, no siempre bien asociada a la pobreza, existe en todos los estratos sociales, variando dependiendo de la edad, el sexo, la religión, grupo social al cual se

pertenezca, el origen étnico, etc. Esta se deriva ya sea de traumas, presiones, indefensión y aislamiento como tantas otras.

Si lo llevamos al plano femenino, la mujer, muchas veces es vulnerable al no sentirse realizada y pasados a llevar sus derechos; y si lo comparamos en relación a los hombres esta es vulnerada casi tres veces más, dándose por estigmas sociales de inferioridad o roles preconcebidos en donde esta no tiene cabida en el mundo laboral.

## ii. Pobreza

En la década de los 80 el índice de pobreza era de un 39%, bajando considerablemente al 11% en 2011, inclusive posicionándose dentro de los tres primeros países de América Latina y el Caribe con menos porcentaje de pobreza.<sup>29</sup> Las posibilidades de poder surgir disminuyen en cuanto aumenta la pobreza, y eso es sabido por todos; pero ¿Qué sucede cuando se juntan dos variables como pobreza y mujer? El escenario tristemente es mucho más desalentador.

¿Por qué la pobreza es una variable de la participación laboral femenina? La respuesta radica en que muchas veces los hogares del primer, segundo y tercer quintil, poseen una mayor cantidad de infantes, personas enfermas o de la tercera edad y no se cuenta con alguien que pueda cuidarlos o pagar a un tercero para que lo haga en su defecto, o la creencia de que la mujer debe quedarse en el hogar realizando las labores de la casa.

## iii. Educación

Es de suma importancia el romper la visión que se tiene, cambiar los estigmas retrogradadas respecto de las mujeres, proporcionar y asegurar el acceso a la educación y su prolongación en el tiempo. Está comprobado que al tener una mayor educación o un mayor acceso a esta, se accede más fácilmente a puestos de trabajo por dos razones: se cuenta con mayor seguridad y se tiene paso a recursos que permiten romper las brechas de participación laboral.

---

<sup>29</sup> [www.mideplan.cl](http://www.mideplan.cl)

#### iv. brecha salarial

En 2008 la encuesta CASEN indicó que las mujeres percibían en promedio un 30% menos que los hombres, hoy en día aunque estas cifras han descendido se siguen teniendo altos índices de diferenciación con respecto a los hombres, con cifras de hasta un tercio menos con respecto al sueldo percibido por mujeres en comparación con los hombres. “los hombres ganaron \$625.866 en el año 2013, en donde las mujeres ganaron en promedio \$521.835” informó la superintendencia de Pensiones, en tanto, las jubilaciones de hombres pueden llegar a ser un 33% más altas”.<sup>30</sup>

Respecto de la comparación dentro de América latina y el Caribe el catastro es desmoralizador, Chile ocupa los últimos puestos dentro de la región, llegando a un 50%<sup>31</sup>. Lo anterior, puede explicarse tomando en cuenta uno de sus factores “la elección de carreras superiores” en donde los hombres eligen las más competitivas como ingeniería y medicina, no siendo así las mujeres, quienes prefieren las más tradicionales.

Según el foro económico mundial WEEF, se necesitaran más de 80 años para que exista una paridad entre hombre-mujer completa en el mundo, es decir, monetariamente y de reconocimiento.

#### v. jefatura del hogar

Según indica CASEN Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, un jefe de hogar es una “*Persona reconocida como tal por los demás miembros del hogar*”,<sup>32</sup> pero para ser más específicos, podríamos definirlo como “*el cumplimiento de funciones en la familia, asociada con la estructura interna y externa de la familia, esto es la organización de las relaciones, los patrones y las reglas que rige la vida grupal, a través de la*

---

<sup>30</sup> www.safp.cl “Balance de Gestión Integral Primer Semestre 2014”

<sup>31</sup> Ranking mundial de WEEF 2014

<sup>32</sup> CASEN 2011

*autoridad, la división de subsistemas y el manejo de los límites (internos y externos, con la comunidad y con cada uno de los miembros).*<sup>33</sup>

Hoy en día, la sociedad está cambiando constantemente, mutando de hogares biparentales a hogares mono parentales. Lo anterior no se refiere explícitamente a las mujeres, pero se explica en parte al incremento que ha sufrido la jefatura de hogar por parte de mujeres, ya sea por viudez, debido a la mayor esperanza de vida con respecto a los hombres; el gran número de divorcios; el ser madre soltera; o el mayor rol o empoderamiento que ha asumido la mujer. La jefatura de hogar femenina, como es de esperar, se concentra mayoritariamente en las ciudades, y dentro de los primeros tres quintiles. Además se debe tener en cuenta que en estos casos la mayoría de las veces se cuenta con un menor de edad el cual es carga, personas con discapacidad o alguna enfermedad, la cual los imposibilita de generar ingresos.

Debe tomarse en cuenta que la jefatura femenina no es una tipología de familia, es una forma de organización que puede presentarse en cualquier familia, y establece que miembro cumple rol económico y psicoafectivo. *“Aunque se parte del referente común, “jefatura femenina”, este no tiende a generar la construcción de un modelo específico de familia, dado que componentes culturales, expresiones de relación conyugal y de hecho, tanto de roles, valores sociales y económicos, influyen en su dinámica, organización y estructuración, máxime en hogares con esta connotación.*<sup>34</sup>

Además, la jefatura de hogar puede ser compartida, debido a que muchas veces es el hombre quien trabaja y la mujer administra los recursos; también puede existir un hogar en donde el hombre paga pensión de alimentos y no vive dentro del hogar y la mujer solo hace trabajos esporádicos o no dentro del marco legal; existen otros en donde la única que queda en el hogar es una mujer mayor y retribuye con trabajo en el dentro de la casa o con dinero de pensión o dividendos extras.

Según en las últimas encuestas, en la actualidad en los quintiles más pobres la jefatura del hogar llega al 55%,<sup>35</sup> prolongándose en el tiempo hasta los 60 años aproximadamente; es por ello que se necesitan crear políticas públicas acordes y esta

---

<sup>33</sup> Velásquez, abril 2002

<sup>34</sup> Alarcón Guisao, 1998

<sup>35</sup> Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2014

situación se ha intentado paliar a través de iniciativas como el bono al trabajo de la mujer, el cual se otorga al 30% más vulnerable de la población femenina.

vi. inserción laboral

El mercado del trabajo se ha modificado sensiblemente ante los cambios que se han producido en el mundo en las últimas décadas: la globalización, el aumento de las competencias a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores. Mientras los métodos de producción actuales se encuentran adaptados a mercados permanentemente cambiantes y heterogéneos, los empleos requieren más conocimientos y no tantas habilidades físicas, y una variedad creciente de tareas que pueden realizar los trabajadores propiciadas por mejoras tecnológicas.<sup>36</sup>

vii. Emprendimiento y Empleabilidad

Si bien el concepto de emprendimiento es un tanto nuevo, este ha estado siempre a lo largo de la historia y ya como término en sí, se ha posicionado fuertemente en el mundo actual. Este se desprende del verbo emprender, el cual a su vez *“viene del francés “entrepreneur”, que significa pionero; se refiere a la capacidad de una persona de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar una meta; es también utilizada para la persona que inicia una nueva empresa o proyecto”*.<sup>37</sup>

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa “employability”, que proviene de la unión de las palabras: “employ” (empleo) y “hability” (habilidad).<sup>38</sup> Posteriormente, la empleabilidad comenzó a analizarse de manera general como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Formichella- Silvia London CINTERFOR-OIT, 2005

<sup>37</sup> Tesis Magister en Educación. Directora Instituto de Estudios en Educación - IESE  
ljaramill@uninorte.edu.co

<sup>38</sup> Campos Ríos, 2003

<sup>39</sup> Grip et. al, 1999

Una definición más amplia es la citada por Pedro Weinberg, en su ponencia “Formación profesional, empleo y empleabilidad”: *“La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”*<sup>40</sup>.

Precisamente el concepto de empleabilidad intenta explicar qué cualidades son necesarias para poder insertarse al mundo laboral exitosamente, es decir que se podría considerar que la empleabilidad es el medio para conseguir un puesto de trabajo, a mayor nivel de empleabilidad mayor es la facilidad de insertarse laboralmente y permanecer en él.

Si bien el concepto de capital humano incluye a todo el acervo de cualidades que están impregnadas en el hombre y lo hacen más productivo, la mayoría de los estudios se limitan al análisis del nivel educativo (escolarización) como indicador de las cualificaciones necesarias para acceder a un empleo. En forma resumida el concepto de empleabilidad puede definirse como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”.<sup>41</sup>

Si bien el principal papel en la empleabilidad de un individuo lo cumple el individuo mismo, dada la importancia de su voluntad e interés; también existe responsabilidad por parte de las empresas, el estado y la sociedad en general.<sup>42</sup> Tal como se ha mencionado en el apartado anterior, la empleabilidad de un individuo estará en función de cómo haya sido y es su proceso de socialización, por lo que cobra importancia la educación.

Otro punto a tener en cuenta tiene que ver con qué ocurre con la empleabilidad de los desempleados, sobre todo cuando su estado de desocupación se prolonga en el tiempo. Pablo Pérez<sup>43</sup> establece que los desempleados de larga duración se alejan cada vez más del mercado de trabajo y se vuelven más dependientes de las políticas sociales. En definitiva, la empleabilidad colabora ante el problema del desempleo mediante la mejora en las capacidades y productividad de los individuos, aunque no se presenta como una solución total al problema.

---

<sup>40</sup>Pedro Weinberg “Formación profesional, empleo y empleabilidad”

<sup>41</sup> Campos Ríos 2003

<sup>42</sup> FUNDIPE, 1999

<sup>43</sup> Pablo Pérez 2005

Por otra parte, el ingreso temprano al mercado laboral no sólo les impide a los Sectores más vulnerables continuar con sus estudios, sino que al no poder acceder a un buen trabajo, tampoco accederán a posibilidades de capacitación. Mientras tanto, quienes sí logran obtener un buen trabajo verán ante sí un abanico de oportunidades concretas para aumentar sus habilidades, lo que les permitirá obtener ingresos aún mayores en el futuro.

Así puede observarse una parte del mecanismo que hace que se vaya incrementado la brecha de ingresos entre ricos y pobres.<sup>44</sup> A su vez, si no acceden a un trabajo institucionalizado y formal, también tendrán más dificultades para adquirir cualidades de empleabilidad dentro del trabajo.

De esta manera puede observarse cómo la empleabilidad se encuentra sumamente ligada a la estructura de oportunidades de la sociedad. Se observa que los más desfavorecidos, pertenecientes a los sectores de más bajos recursos tendrán menores oportunidades de adquirir competencias de empleabilidad, lo que determina que ellos y su descendencia continúen perteneciendo a las capas más pobres de la sociedad.<sup>45</sup>

Si el principal actor a la hora de analizar la empleabilidad es el individuo mismo, éste tiene el rol de poner toda su voluntad para adquirir cualidades que lo hagan más empleable y esto no se refiere a asistir a cursos, sino a aprender a sobrevivir en el mercado de trabajo. Incluso tiene el derecho, pero a la vez el deber, de demandar formación y oportunidades de aprendizaje a sus empleadores. El individuo es el responsable de desarrollar su vida profesional, convirtiéndose en el condicionante de su capacidad de ser empleable.<sup>46</sup>

A su vez, las empresas, si bien tienen un rol social que cumplir, también estarán interesadas en fomentar la empleabilidad porque se verán beneficiadas con la mejor actuación de sus empleados. La empleabilidad es un elemento clave para alcanzar las metas de la empresa. La empresa puede fomentar la empleabilidad brindando objetivos claros, proveyendo recursos para el trabajo, apoyando el análisis y toma de decisiones de sus empleados, informando al interesado acerca de su desempeño, reconociendo el esfuerzo, demostrándole confianza y generando relaciones laborales agradables.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Mincer, 1958

<sup>45</sup> Weinberg, 2004

<sup>46</sup> Montañana 2005

<sup>47</sup> FUNDIPE, 1999

En este contexto se presenta como necesario mejorar los modelos de gestión de recursos humanos para lograr fomentar actitudes favorables. Está comprobado que el empleo tiene un impacto positivo sobre la empleabilidad, ya que la ocupación permite adquirir experiencia y asumir la mentalidad que la empleabilidad requiere.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> FUNDIPE, 2000

## **CAPÍTULO 3:**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **Tema**

Análisis del programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” desde la perspectiva de los ejecutores, en la ciudad de Valparaíso, durante el periodo 2012-2013.

#### **Objetivo general**

Analizar el programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” desde la perspectiva de los ejecutores, en los años 2012-2013 en la ciudad de Valparaíso.

#### **Objetivos específicos**

- 1) Distinguir los ejecutores del programa “Mujer Trabajadora y jefa de hogar”.
- 2) Identificar los objetivos de cada ejecutor para el programa “Mujer trabajadora y jefa de hogar”.
- 3) Analizar el rol de cada ejecutor en el programa “Mujer Trabajadora y jefa de hogar”.
- 4) Conocer la percepción de los ejecutores del programa “Mujer Trabajadora y jefa de hogar” de la ciudad de Valparaíso.

#### **Planteamiento del problema**

¿Cómo ha funcionado el programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” desde la perspectiva de los ejecutores, en los años 2012-2013 en la ciudad de Valparaíso?

#### **Justificación**

A raíz de los cambios socio-culturales que ha sufrido la mujer en los últimos 10 años en nuestro país, es de suma importancia el poder analizar de una forma específica este programa denominado “Mujer trabajadora y Jefa de hogar”, en donde, se hace una

prestación de tipo capacitación a su favor con su posterior desenvolvimiento laboral. Esta investigación analizará cuáles son los objetivos institucionales de cada ejecutor del programa y como dichos objetivos deben ir mutando en el tiempo para poder satisfacer de mejor manera las necesidades que nos exige el mundo actual en que vivimos, en donde cada día, más mujeres han debido asumir un rol de jefa de hogar dentro de su núcleo familiar. Siendo indispensable el contar con una especialización u oficio que permita un aumento en su empleabilidad dentro del mercado laboral.

En consecuencia, se hará un análisis del programa desde la perspectiva de los ejecutores entre los últimos dos años realizados, beneficiando con esta investigación, tanto a los organismos ejecutores, como a nuevos conocimientos. Esta investigación pretende aportar información para posteriores estudios con respecto al análisis de programas sociales.

### **Tipo de investigación: Mixta**

Para dar cuenta de los objetivos se plantea una evaluación mixta, ya que, un enfoque cuantitativo con un enfoque cualitativo. El estudio que se realizará requiere un manejo completo de ambos enfoques, puesto que, los esquemas de pensamiento inductivo y deductivo se le agregan además el dinamismo del proceso de la investigación. El modelo mixto “constituye el mayor nivel de integración entre los enfoques cualitativos y cuantitativos, donde ambos se combinan durante todo el proceso de investigación”.<sup>49</sup>

“Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”.<sup>50</sup>

Los fenómenos y problemas que se enfrentan actualmente en la sociedad, son complejos y diversos para que solo presenten un enfoque, la multiplicidad de variables deben ser entendidos desde la complejidad, por ello se requiere métodos mixtos.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Roberto Hernández Sampieri, 2012

<sup>50</sup> Mendoza, 2008

<sup>51</sup> Hernández Sampieri y Mendoza, 2008; Creswell et al., 2008

Al elegir este método lograremos una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno estudiado, en este caso entenderemos cómo funcionan las instituciones en este programa y las variables como la empleabilidad, el emprendimiento y la inserción laboral de forma más integral, completa y holística.

Desde un punto de vista metodológico se asumió que la manera más factible de conocer los resultados de la investigación era a través de la información que manejan los propios beneficiarios del programa luego del término de este, puesto que, son los beneficiarios últimos, y saben cómo operan las herramientas y cuál ha sido la eficacia de este en su vida laboral.

### **Alcance del estudio: Descriptivo- Exploratorio- Bibliográfico**

Los estudios descriptivos son aquellos que “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno”.<sup>52</sup> Por ende, esta investigación posee un carácter descriptivo en tanto que recolectará información de la muestra, intentando analizar su opinión. La necesidad de tomar la perspectiva del otro involucra una multiplicidad de puntos de vista, de visiones de la realidad. "Describir es complejo. Responder a la pregunta ¿qué está sucediendo aquí? no es simple. En todo caso, una contribución importante del detalle descriptivo es mapear un contexto, para poder entender la interpretación que hace el sujeto acerca de lo que está sucediendo".<sup>53</sup>

De esta forma además, la presente investigación es exploratoria, puesto que, si bien existen estudios respecto de la problemática desarrollada, no existen análisis de la eficacia del Programa mujer trabajadora y jefa de hogar, bajo una visión de los ejecutores, menos aún en la ciudad de Valparaíso. Bajo este contexto, aún existen vacíos o temas pocos abordados y dudas respecto de la real eficacia del programa.

### **Diseño de la investigación: Estudio de caso**

El diseño de la investigación es un estudio de caso, vinculado directamente a analizar los objetivos del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, desde una perspectiva de los ejecutores, específicamente en la ciudad de Valparaíso. Esta ciudad fue elegida por la factibilidad de poder contar con datos tangibles y el bajo costo de hacer entrevistas a los

---

<sup>52</sup> Cazau, 2006

<sup>53</sup> Mella, 1998

ejecutores, además de ser una de las regiones en donde se toma como piloto para la implementación de programas nuevos así como también que es una de las mayores regiones beneficiadas por este programa a nivel nacional.

### **Población:**

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”<sup>54</sup>, la población en estudio, son los ejecutores del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, durante los años 2012-2013, ubicados en la ciudad de Valparaíso.

### **Tipos de muestra:**

El método de muestreo discrecional (o muestreo por juicio) es un método de muestreo no probabilístico. Los sujetos se seleccionan a base del conocimiento y juicio del investigador.<sup>55</sup>

En esta investigación se seleccionará a los individuos a través del criterio profesional. Ya que, nos basamos en la experiencia de otros estudios gubernamentales anteriores derivados de INE o CEPAL<sup>56</sup> y de los conocimientos que se tiene sobre la población, es decir, los ejecutores del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, y el comportamiento de ésta frente a las características que se estudian.

Esta muestra es no probabilística ya que se eligieron a las personas claves, para una mayor representatividad.

---

<sup>54</sup> Metodología de la investigación, Roberto Hernández Sampieri, Quinta edición 2012

<sup>55</sup> <http://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-discrecional/>

<sup>56</sup> Políticas públicas para la inserción laboral femenina en Chile, 2009

## **Instrumento de Recolección de Datos**

Luego de seleccionar el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada, la siguiente etapa consiste en recolectar los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos o variables de las unidades de análisis o casos. La recolección de datos *“implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”*.<sup>57</sup>

## **Entrevista**

Las entrevistas consisten en reuniones más íntimas, estas son conversaciones e interacciones individuales, en este caso será con la encargada del área Mujer y Trabajo de SERNAM a cargo del programa mujer trabajadora y jefa de hogar dentro de la V región. (Ver anexo 6).; esta será una entrevista abierta que según Lluch es una forma de comunicación verbal y no verba, en la que se establece una relación interpersonal con una finalidad determinada, distinta de la de una conversación amistosa, siendo además, uno de los instrumentos básicos que el profesional utiliza con el fin de recoger, proporcionar información, detectar las necesidades y actuar en cierta medida como terapia<sup>58</sup>

Se realizarán entrevistas a los ejecutores (Municipalidades y SENCE); mínimo una por cada provincia en el caso de las Municipalidades, alcanzando un total de dieciséis, otras dos para los dos encargados de este programa en SENCE, y por último dos a las encargadas de este programa en SERNAM, (Ver anexo 7). donde se incluirán preguntas semi estructuradas, las cuales *“se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados”*<sup>59</sup>, el fin de este instrumentos de recolección de datos, es profundizar los resultados, ya que, no todas las preguntas estarán predeterminadas, por ende, nos otorgará una mayor libertad para incluir preguntas no establecidas, con el propósito de entregar mayor información a la investigación.

---

<sup>57</sup> Metodología de la investigación, Roberto Sampieri, Cap8, Quinta Edición, 2012 Pág. 198

<sup>58</sup> Lluch 1991

<sup>59</sup> Metodología de la investigación, Roberto Sampieri, Cap8, Quinta Edición, 2012 Pág. 199

Para esta fase de la investigación se ha optado por la técnica de entrevista semi-estructurada diferenciada para cada uno de los ejecutores, en este caso serían los encargados de este programa en las municipalidades y en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. La elaboración de la pauta de entrevista se realizó en relación a la funcionabilidad del programa mujer trabajadora y jefa de hogar.

## **Cuestionario**

Es el instrumento que se utilizará en el estudio, este consiste en un “conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”<sup>60</sup>, el cuestionario tipo Likert utilizado en esta investigación tendrá un contenido de preguntas cerradas, delimitando al entrevistado a entregar respuestas que han sido previamente delimitadas, como por ejemplo, suficiente, insuficiente, etc; lo cual será más fácil de codificar y analizar. El cuestionario será aplicado a los ejecutores del programa Mujer Trabajadora y Jefa de hogar en el siguiente orden: 16 encargados del programa en Municipalidades dentro de la región; 2 encargados del programa dentro de SENCE y 2 encargados del programa dentro de SERNAM y contendrá preguntas uniformes para todos.

Al diseñar un cuestionario con preguntas cerradas, disminuye el esfuerzo por parte de los encuestados, ya que, no deben escribir ni explicar, solo deben contestar limitadamente lo que se les pregunta, situación favorable para nuestra investigación, ya que, reduce la ambigüedad de las respuestas y favorece las comparaciones entre las respuestas. (Ver anexo 8)

---

<sup>60</sup> Metodología de la investigación, Roberto Sampieri, Cap8, Quinta Edición, 2012 Pág. 198

## CAPITULO 4

### DESARROLLO DE LA INVESTIGACION.

#### Análisis de contenido

Se seleccionó el método de análisis de contenido, puesto que, es el que mejor se adapta y además permitirá obtener en profundidad la opinión y visión de los principales ejecutores del Programa mujer trabajadora y jefa de hogar. Esto, con el fin de analizar y estudiar sistemáticamente aquello que nos entrega las entrevistas.

El análisis de contenido permitirá descubrir las ideas expresadas en cada una de las entrevistas realizadas. Tal método fue aplicado sólo a aquellos actores claves (SERNAM, Municipalidades y SENCE) por el programa durante un tiempo y espacio determinado. Ahora bien, este método de análisis fue estructurado en dos fases. La primera fase define las dimensiones, ejes temáticos y categorías que emanan desde las entrevistas semi estructuradas. Mientras que la segunda fase corresponde al análisis propiamente tal. Así, corresponde entonces definir las dimensiones, las cuales se caracterizan por contener los aspectos generales que derivan de éstas, es decir, pertenecen a aquello que se presenta como lo más recurrente del análisis de la entrevista. Cabe destacar que tales dimensiones guardan relación e interacción con los ejes temáticos y las categorías que son las unidades de análisis de la investigación.

**Datos extraídos de la entrevista semiestructurada, de acuerdo a las preguntas realizadas**

Dimensión: Programa Mujer trabajadora y jefa de hogar

Ejes temáticos: Participación

| Categoría   | Definición teórica  | Definición Operacional   |
|---|---|--|
| <p>Funciones de SERNAM en el programa mujer trabajadora y jefa de hogar</p> | <p>El Servicio Nacional de la Mujer es el organismo creado por el Gobierno de Chile para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y fue creado por la Ley N° 19.023, publicada el 3 de enero de 1991.</p> <p>La creación del SERNAM es resultado de la recuperación de la democracia y de la participación política y social de las mujeres. Esta institución recoge la trayectoria de las chilenas en sus esfuerzos por conquistar el derecho a voto, el acceso a la educación, al trabajo remunerado y a una relación de equidad al interior de la familia y la pareja.</p> | <p>Las funciones específicas de SERNAM es la implementación del programa ya con una cobertura definida a priori y con componentes a trabajar también en el marco teórico, la orientación y la asesoría técnica que se entrega.</p> <p>Básicamente se apoya dos líneas la de financiamiento y la de asesoría técnica para implementar el programa a nivel local.</p> <p>Existe la Mesa Técnica de Protección social donde diversos programas se articulan y coordinan acciones para su funcionamiento, lo que permite generar redes y alianzas en pro de los objetivos particulares.</p> <p>Esta mesa permite mantener a todos los participantes informados sobre las actividades que se realizan durante el año.</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |   |
| <p>Funciones de SENCE en el programa mujer trabajadora y jefa de hogar</p> | <p>El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es el ente público chileno responsable de supervisar, dictar las normas y acreditar el sistema nacional de capacitación laboral, así como de la administración del Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP).<br/>Depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fue creado en el año 1976, en el marco de la aprobación del Estatuto de Capacitación y Empleo (Decreto Ley 1446, promulgado el 1 de mayo de ese año).</p> | <p>Funciones específicas de SENCE, es capacitar a las usuarias beneficiarias del programa, además subsidia necesidades básicas de las beneficiarias (locomoción, colación etc.).</p> <p>Fiscaliza los cursos de capacitación que realizan las OTEC, y mantiene un registro mensual-anual, de cada usuaria y su asistencia en el curso, para la aprobación de ellos.</p> <p>Las reuniones y participación de SENCE es depende de las capacitaciones disponibles, y también de los egresos de las usuarias, pero las reuniones técnicas se realizan una vez al año, con las distintas</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | instituciones.  |
| Funciones de las municipalidades en el programa mujer trabajadora y jefa de hogar | Una municipalidad es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, a quien corresponde la administración de una comuna o agrupación de comunas, y cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna o agrupación de comunas. La municipalidad es la encargada de los servicios básicos de educación y salud de la comuna o agrupación de comunas. Se rigen por la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades (Ley N.º 18.695) | Son los principales ejecutores del programa, ya que son los que ponen en ejecución el programa en cada comuna respectiva. Además subsidia la otra mitad del programa en conjunto con SERNAM. Existe un departamento específico en cada municipalidad llamado mujer trabajadora y jefa de hogar, en lo cual su finalidad es cumplir con la metodología y objetivos del programa ayudando a las mujeres a mejorar sus competencias laborales y aumentar su empleabilidad. Participación del equipo comunal en reunión de Concejo municipal 2 veces en el año, la primera ocasión para presentar el Programa ante el concejo y la segunda vez para presentar los avances y logros del Programa |

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de entrevista semiestructurada

| Categoría               | Definición Teórica   | Definición Operacional  |
|-------------------------|--|---|
| <b>Objetivos SERNAM</b> | <p><i>“Mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las Mujeres inscritas en el programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” del SERNAM, a través de los instrumentos de capacitación SENCE, en oficios con egreso dependiente o independiente.”</i></p> <p>(Diseño del programa mujer trabajadora y jefa de hogar, 2013)</p> | <p>básicamente nuestro objetivo con el programa es la reducción de brecha de participación laboral de las mujeres focalizado en una sujeta de intervención específica son mujeres jefas de hogar en tanto a nivel regional a nivel país se indica que es una población que está creciendo mucho y que básicamente tiene brechas en sí misma en su participación social y laboral las mujeres jefas de hogar tienen menores nivel educacional tienen brechas salariales tienen limitantes en el cuidado de sus hijos tienen falta de competencias y capacitaciones y ahí es vital la coordinación con SENCE entre otras.</p> |
| <b>Objetivos SENCE</b>  | <p><i>“Mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las Mujeres inscritas en el programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” del SERNAM, a través de los instrumentos de capacitación</i></p>   | <p>Capacitación en un oficio a las personas pertenecientes a la población objetivo del programa, generando competencias laborales, con el propósito de fomentar su inserción laboral y</p>  |

|                                |   |  |
|--------------------------------|---|--|
|                                | <p><i>SENCE, en oficios con egreso dependiente o independiente.”</i></p> <p>(Diseño del programa mujer trabajadora y jefa de hogar, 2013).</p>  | <p>aumentar sus condiciones de empleabilidad.</p> <p>La preparación, programación y coordinación de esta iniciativa de capacitación, se realiza a través de un trabajo en conjunto entre SENCE y SERNAM.</p>   |
| <b>Objetivos Municipalidad</b> | <p><i>“Mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las Mujeres inscritas en el programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” del SERNAM, a través de los instrumentos de capacitación SENCE, en oficios con egreso dependiente o independiente.”</i></p> <p>(Diseño del programa mujer trabajadora y jefa de hogar, 2013).</p> | <p>Coordinación con las instituciones ejecutoras y colaboradoras. El objetivo principal de la Municipalidad es Ejecutar el programa y difundir para la inscripción de usuarias, además realizar un seguimiento para que ellas logren la inserción laboral y el emprendimiento.</p> |

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de entrevista semiestructurada

| Apertura a 5 niveles ( Análisis de los datos cuantitativos, programa Excel pom) |  |                       |                          |                          |                              |  |  |
|---|--|-----------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|--|--|
| Nº  | El programa entrega herramientas para una insercion laboral de calidad | El programa es eficaz | El programa es eficiente | Aumenta la empleabilidad | Aumenta la insercion laboral | Cuenta con los recursos necesarios para ejecutar el programa | Las herramientas entregadas ayudan a desarrollar capacidad y habilidades |
| 1   | 4  | 3                     | 4                        | 3                        | 3                            | 2  | 3  |
| 2   | 4  | 3                     | 4                        | 3                        | 4                            | 3  | 4  |
| 3   | 5  | 4                     | 3                        | 2                        | 3                            | 2  | 3  |
| 4   | 4  | 4                     | 3                        | 2                        | 2                            | 2  | 5  |
| 5   | 4  | 4                     | 4                        | 2                        | 3                            | 2  | 4  |
| 6   | 5  | 4                     | 3                        | 4                        | 4                            | 2  | 3  |
| 7   | 4  | 3                     | 4                        | 4                        | 5                            | 2  | 4  |
| 8   | 5  | 3                     | 4                        | 4                        | 2                            | 2  | 5  |
| 9   | 5  | 4                     | 3                        | 2                        | 2                            | 2  | 3  |
| 10  | 5  | 5                     | 4                        | 3                        | 4                            | 2  | 4  |
| 11  | 5  | 4                     | 3                        | 2                        | 3                            | 2  | 5  |
| 12  | 4  | 5                     | 4                        | 4                        | 4                            | 2  | 5  |
| 13  | 5  | 4                     | 3                        | 4                        | 4                            | 3  | 5  |
| 14  | 5  | 3                     | 5                        | 2                        | 4                            | 2  | 5  |
| 15  | 4  | 3                     | 4                        | 4                        | 4                            | 3  | 5  |
| 16  | 5  | 3                     | 5                        | 2                        | 5                            | 3  | 5  |
| 17  | 5  | 3                     | 5                        | 4                        | 5                            | 3  | 5  |
| 18  | 5  | 3                     | 5                        | 2                        | 4                            | 3  | 5  |
| 19  | 5  | 4                     | 4                        | 2                        | 3                            | 4  | 3  |
| 20  | 4  | 4                     | 4                        | 3                        | 4                            | 4  | 3  |
| 21  | 5  | 4                     | 4                        | 4                        | 3                            | 4  | 3  |
| 22  | 5  | 5                     | 4                        | 3                        | 4                            | 3  | 4  |
| 23  | 5  | 4                     | 4                        | 4                        | 4                            | 3  | 4  |
| 24  | 5  | 5                     | 3                        | 3                        | 4                            | 2  | 4  |
| 25  | 5  | 5                     | 3                        | 3                        | 4                            | 2  | 4  |

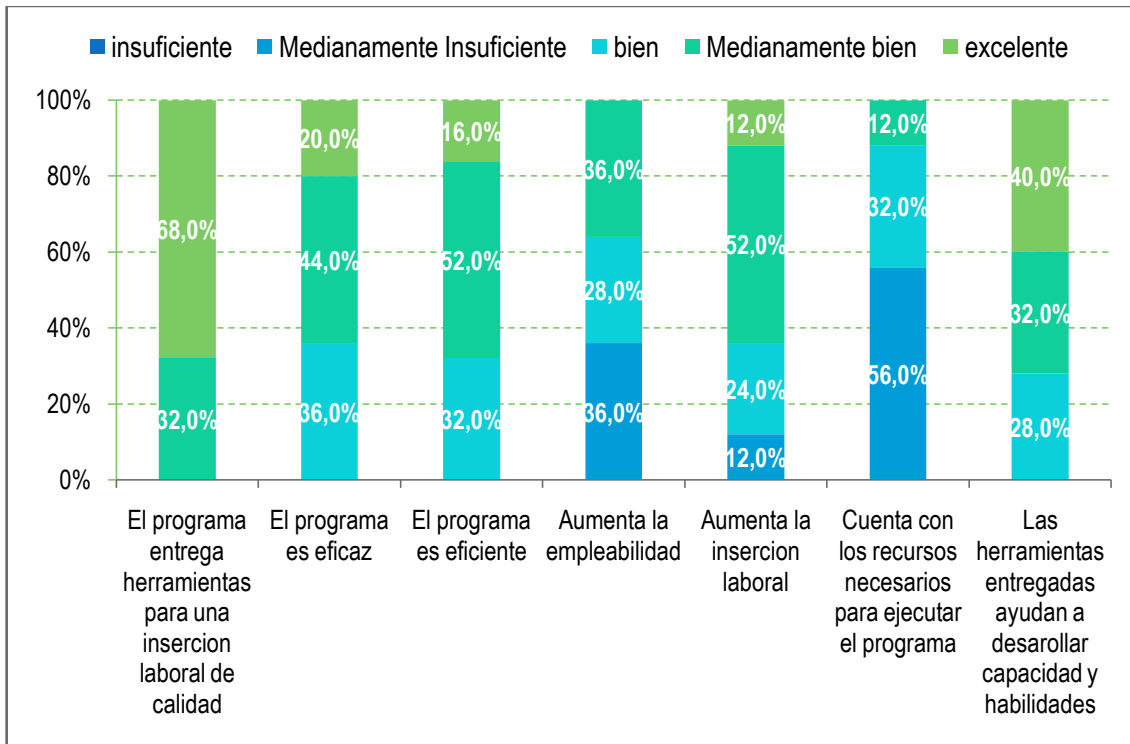
Fuente: Elaboración Propia, según datos extraídos del cuestionario tipo likert

|              |   |    |    |    |   |    |    |    |
|--------------|---|----|----|----|---|----|----|----|
| Insuficiente | 1 | 0  | 0  | 0  | 0 | 0  | 0  | 0  |
| Medianamente |   |    |    |    |   |    |    |    |
| Insuficiente | 2 | 0  | 0  | 0  | 9 | 3  | 14 | 0  |
| Bien         | 3 | 0  | 9  | 8  | 7 | 6  | 8  | 7  |
| Medianamente |   |    |    |    |   |    |    |    |
| bien         | 4 | 8  | 11 | 13 | 9 | 13 | 3  | 8  |
| Excelente    | 5 | 17 | 5  | 4  | 0 | 3  | 0  | 10 |

Fuente: Elaboración Propia, según datos extraídos del cuestionario tipo likert

|              |   |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Insuficiente | 1 | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  |
| Medianamente |   |       |       |       |       |       |       |       |
| Insuficiente | 2 | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 36,0% | 12,0% | 56,0% | 0,0%  |
| Bien         | 3 | 0,0%  | 36,0% | 32,0% | 28,0% | 24,0% | 32,0% | 28,0% |
| Medianamente |   |       |       |       |       |       |       |       |
| bien         | 4 | 32,0% | 44,0% | 52,0% | 36,0% | 52,0% | 12,0% | 32,0% |
| Excelente    | 5 | 68,0% | 20,0% | 16,0% | 0,0%  | 12,0% | 0,0%  | 40,0% |

Fuente: Elaboración Propia, según datos extraídos del cuestionario tipo likert



Fuente: Elaboración Propia, según datos extraídos del cuestionario tipo likert

- 1) Según el 68% de los ejecutores del programa, (Municipalidades y Colaboradores) el programa entrega herramientas a las usuarias para una buena inserción laboral.
- 2) Según el 44% de los ejecutores del programa, (Municipalidades y Colaboradores) el programa es eficaz.
- 3) Según el 52% de los ejecutores del programa, (Municipalidades y Colaboradores) el programa es eficiente, es decir, encuentran que el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es medianamente eficiente.
- 4) Según el 36% de los ejecutores del programa (Municipalidades y Colaboradores), encuentran medianamente insuficiente el programa mujer Trabajadora y Jefa de Hogar con respecto al aumento de la empleabilidad.
- 5) Pese a que un 52% de los ejecutores del programa (Municipalidades y Colaboradores), catalogan como medianamente bien respecto al tópico de aumento de inserción laboral, existe un 12% que está en desacuerdo indicando que está al borde de la insuficiencia.
- 6) Según el 56% de los ejecutores del programa (Municipalidades y Colaboradores), indican que el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar no cuenta con los recursos necesarios para ejecutarse.
- 7) Según el 40% de los ejecutores del programa (Municipalidades y Colaboradores), califican como excelente el tópico de que las herramientas entregadas por el programa ayudan a desarrollar capacidades y habilidades de las participantes, esto de acuerdo a la evaluación final de los cursos y encuesta de satisfacción.

## CONCLUSIONES

La siguiente investigación identificó los actores más relevantes de este programa, los cuales son SERNAM, SENCE y MUNICIPALIDADES, si bien existen más instituciones de gobierno que son parte de este programa, estas reparticiones actúan netamente como colaboradoras y no como ejecutoras, es por eso, que se decidió solo identificar los ejecutores del Programa Mujer Trabajadora Y jefa de Hogar”

Ahora bien, las instituciones trabajan de forma integral para cumplir con el objetivo general del programa, sin embargo cada una tiene un objetivo distinto para el programa, en primer lugar SERNAM tiene como objetivo reducir la brecha de participación laboral de las mujeres focalizado en una sujeta de intervención específica desde el nivel regional a nivel país. Además nivelar la educación apoyándolas en terminar su escolaridad y aumentando su empleabilidad para terminar con las brechas salariales, para estos objetivos se coordina con Sence y Municipalidades para realizar estas acciones.

En el caso de la municipalidad su objetivo es ejecutar el programa y difundir para la inscripción de usuarias, además realizar un seguimiento para que ellas logren la Inserción laboral y el emprendimiento.

En SENCE su objetivo es capacitarlas en un oficio a las personas pertenecientes a la población objetivo del programa, generando competencias laborales, con el propósito de fomentar su inserción laboral y aumentar sus condiciones de empleabilidad.

Cada ejecutor cumple un rol específico en el programa en primer lugar encontramos a SERNAM, lo cual tienen como función específicas la implementación del programa ya con una cobertura definida a priori y con componentes a trabajar también en el marco teórico, la orientación y la asesoría técnica que se entrega. Básicamente apoya dos líneas la de financiamiento y la de asesoría técnica para implementar el programa a nivel local.

También poseen una Mesa Técnica de Protección social donde diversos programas se articulan y coordinan acciones para su funcionamiento, lo que permite generar redes y alianzas en pro de los objetivos particulares. Esta mesa permite mantener a todos los participantes informados sobre las actividades que se realizan durante el año.

En segundo lugar encontramos las funciones de SENCE, que es capacitar a las usuarias beneficiarias del programa, además subsidia necesidades básicas de las beneficiarias (locomoción, colación etc.). Además Fiscaliza los cursos de capacitación que realizan las OTEC, y mantiene un registro mensual-anual, de cada usuaria y su asistencia en el curso, para la aprobación de ellos. Las reuniones y participación de SENCE dependen de las capacitaciones disponibles, y también de los egresos de las usuarias, pero las reuniones técnicas se realizan una vez al año, con las distintas instituciones.

Y en tercer lugar encontramos el rol de las municipalidades de la región, su función es poner en ejecución el programa en cada comuna respectiva. Además subsidia la otra mitad del programa en conjunto con SERNAM. Existe un departamento específico en cada municipalidad llamado mujer trabajadora y jefa de hogar, en lo cual su finalidad es cumplir con la metodología y objetivos del programa ayudando a las mujeres a mejorar sus competencias laborales y aumentar su empleabilidad.

Según la información recogida, los ejecutores piensan que el programa si aumenta la inserción laboral y empleabilidad de las mujeres jefa de hogar, además considera que el encuestados afirma que no cuentan con los recursos necesarios para lograr una mayor cobertura o una buena calidad de trabajo, lo cual obstaculiza entregar herramientas de calidad para desarrollar capacidades y habilidades a las participantes.

El programa si bien, cumple con los objetivos trazados se puede analizar que existen falencias desde la gestión de los ejecutores. Se pudo distinguir que no existe un seguimiento a las usuarias luego del término del programa, no poseen un catastro de cuantas mujeres han sido insertadas laboralmente y si siguen laborando. Por ende, no existe una real fiscalización, ni tampoco informes de impacto real del programa, en la cual, se produce el inconveniente de que no exista una retroalimentación acerca de lo que se está haciendo.

Bajo este contexto se propone realizar estudios a nivel regional cada 4 años al menos, para saber en qué etapa se encuentran como programa, si es factible el seguir o deben hacerse mejoras o correcciones para contribuir a la retroalimentación.

Hacer un seguimiento a las mujeres participes de este programa luego del término de la capacitación de las mismas.

Mayor y presupuesto fijo para este programa, sus fondos concursables y subsidios, ya que en este momento se debe recurrir a otros organismos colaboradores para que cumplan este rol, ni dejando de ejecutarse en tiempos de crisis que es donde sin duda, se acrecientan los problemas con los que lidian día a día las mujeres del país.

Y por último que cada institución ejecutora tenga una base de datos con las participantes y las capacitaciones realizadas para así evitar el exceso y tener un control.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Guisao, 1998 “Cambios de paradigma en las familias con jefaturas femeninas”.
- Amartya Sen -Bernardo Klisberg, Primero la gente. “*Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado 5ta edición.*”
- Batthyány y Montaña, 2012 “Igualdad de género- Chile”.
- Bernal, 2006 “Metodología de la Investigación”.
- Campos Ríos 2003 “Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad”.
- Cazau, 2006 “Tipos de Investigación Científica”.
- Cerda en Bernal, 2006 “características de la investigación cualitativa”.
- Desmunicipalización: Las claves del proyecto con que el gobierno quiere cambiar la educación básica y media. Artículo.
- Diseño del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar,2013.
- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN 2011.
- Encuesta Nacional de Empleo, INE Julio-Septiembre 2013.
- Encuesta Nacional de empleo, INE, mar-may. 2013.
- Esinoza Vicente, “*De la política social a la participación en un nuevo contrato de ciudadanía*”, 2004.
- Formichella□- Silvia London CINTERFOR-OIT, 2005.
- FUNDIPE, 1999 “Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad” María Marta Formichella.
- Hernández Sampieri, Fernández Collao, Baptista Lucio, Tercera edición, 2003
- <http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=3>
- <http://www.ine.cl> Instituto Nacional de estadísticas
- <http://www.mercadopublico.cl>
- <http://www.mideplan.cl>
- <http://www.safp.cl> “Balance de Gestión Integral Primer Semestre 2014”
- <http://www.sence.cl> [http://www.sence.cl/sence/?page\\_id=276](http://www.sence.cl/sence/?page_id=276)
- <http://www.sernam.cl>
- <http://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-discrecional/>

- IDH, PNUD 2009, en: Tokman, Andrea. (2011). Mujeres en Puestos de Responsabilidad Empresarial. Informe de Estudio para el Servicio Nacional de la Mujer. Santiago, Chile).
- Instructivo Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, SENCE, 2013.
- Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N°18.695.
- Magister en Educación. Directora Instituto de Estudios en Educación – IESE  
ljaramill@uninorte.edu.co
- Mella, 1998 “Investigación cualitativa y cuantitativa: diferencias y limitaciones”.
- Mendoza, 2008 “Los métodos mixtos”.
- Mincer, 1958 “Capital humano”.
- MINEDUC, SIES, 2012
- Ministerio de desarrollo social. ([www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl](http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl))
- Montañana 2005 “Educar las competencias como herramienta de empleabilidad”.
- Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2014.
- OIT, directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo, pág. 5. Manual de recursos de información.
- Orientaciones técnicas 2012-2013 Programa Mujer Trabajadora.
- Osvaldo Feinstein “*Evaluación de políticas públicas* , 2006.
- Participación laboral femenina y bono de género en América Latina, Ciro Martínez Gómez, Tim Miller y Paulo Saad, 2013 CEPAL
- Pedro Weinberg “Formación profesional, empleo y empleabilidad”
- Pobreza y Distribución del Ingreso en Chile” FAO 2011
- Políticas públicas para la inserción laboral femenina en Chile, 2009
- Ranking mundial de WEEF 2014
- Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, Quinta edición, año 2012.
- Unidad de Estudio Sence, Diseño del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, 2013.

## ANEXOS

Anexo 1. Para el año 2012, en esta región se ejecutaron 23 cursos correspondientes al programa “mujer trabajadora y jefa de hogar”.

| <b>CURSO</b>  | <b>COMUNA</b> | <b>CUPOS</b> |
|---|---------------|--------------|
| <b>PROCED. DE PELUQUERIA</b>  | PANQUEHUE     | 15           |
| <b>ACT. DE SECRETARIADO ADMINISTRATIVO COMPUTACIONAL</b>                                    | LA LIGUA      | 15           |
| <b>ACT. DE SECRETARIADO ADMINISTRATIVO COMPUTACIONAL</b>                                    | QUILLOTA      | 15           |
| <b>PREPARACION DE COMIDAS Y POSTRES EN BASE A PRODUCTOS DE LA ZONA</b>                      | QUINTERO      | 15           |
| <b>CONDUCCION Y MANTENIMIENTO BASICO PREVENTIVO DE VEHICULOS CLASE B</b>                    | QUILPUE       | 15           |
| <b>OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA Y CONDUCCION DE VEHICULOS CLASE B</b>                     | PUCHUNCAVI    | 15           |
| <b>OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA Y CONDUCCION DE VEHICULOS CLASE B</b>                     | NOGALES       | 15           |
| <b>ACTIVIDADES AUXILIARES DE FARMACIA</b>   | SAN FELIPE    | 15           |
| <b>INSTALACION Y MANTENCION DE PANELES SOLARES</b>  | CALERA        | 20           |
| <b>INSTALACION Y MANTENCION DE PANELES SOLARES</b>  | PUTAENDO      | 15           |
| <b>CUIDADES Y TRATAMIENTOS ESTETICOS DE MANOS Y PIES</b>                                    | OLMUE         | 15           |
| <b>CUIDADES Y TRATAMIENTOS ESTETICOS DE MANOS Y PIES</b>                                    | CARTAGENA     | 15           |
| <b>OPERACIÓN DE GRUA HORQUILLA</b>  | SAN ANTONIO   | 15           |
| <b>ELABORACION Y COMERCIALIZACION DE ARREGLOS FLORALES PARA LA ORNAMENTACION DE EVENTOS</b> | HIJUELAS      | 15           |
| <b>CURTIEMBRE Y ELABORACION DE PRODUCTOS DE CUERO</b>                                       | EL QUISCO     | 15           |

|   |           |    |
|---|-----------|----|
| <b>CRIANZA Y FERTILIZACION DE ABEJAS REINAS</b>                             | LLAY LLAY | 15 |
| <b>MASAJES CORPORALES Y TRATAMIENTOS COSMETOLOGICOS CON FINES ESTETICOS</b> | CON CON   | 15 |
| <b>SUOERVISION DE LABORES EN PACKING</b>                                    | CATEMU    | 15 |
| <b>CONDUCCION Y MANTENIMIENTO BASICO PREVENTIVO DE VEHICULOS CLASE B</b>    | LOS ANDES | 15 |
| <b>OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA Y CALLE LARGA</b>                         |           | 15 |
| <b>CONDUCCION DE VEHICULOS CLASE B</b>                                      |           |    |
| <b>OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA Y RINCONADA</b>                           |           | 15 |
| <b>CONDUCCION DE VEHICULOS CLASE B</b>                                      |           |    |
| <b>OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA Y PETORCA</b>                             |           | 15 |
| <b>CONDUCCION DE VEHICULOS CLASE B</b>                                      |           |    |
| <b>CONSTRUCCION DE MUEBLES DE MADERA CON APLICACIONES DE MIMBRE</b>         | CABILDO   | 15 |

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de SENCE

Anexo 2: Para el año 2013, se impartieron 23 cursos dentro de la región, con un total de 335 cupos a disposición para beneficiarias.

| CURSO   | COMUNA      | CUPOS |
|---|-------------|-------|
| Servicios Auxiliares de Spa                                     | Calle Larga | 15    |
| Administración de bodega  | LLay LLay   | 15    |
| Actividades de venta en local comercial                         | Nogales     | 15    |
| Servicios Auxiliares de Spa                                     | Olmue       | 15    |
| Pastelería  | Hijuelas    | 15    |
| Preparación de comidas y postres en base a productos de la zona | Puchuncaví  | 15    |
| Preparación de comidas y postres en base a productos de la zona | El Quisco   | 15    |
| Preparación de comidas y postres en base a productos de la zona | Panquehue   | 15    |
| Dirección y gestión de Microempresa local                       | Rinconada   | 15    |
| Dirección y gestión de Microempresa local                       | Putendo     | 15    |
| Servicios de comedor  | Cabildo     | 15    |
| Diseño de prendas de vestir-nuevas tendencias                   | Quilpué     | 14    |
| Guardia de seguridad OS-10                                      | San Felipe  | 14    |
| Operador de maquinaria pesada y retroexcavadora                 | Catemu      | 15    |
| Operador de maquinaria pesada y retroexcavadora                 | Petorca     | 15    |
| Cuidado de tratamientos estéticos                               | Con Con     | 14    |
| Pastelería y chocolatería                                       | Los Andes   | 14    |
| Gastronomía Nacional e Internacional                            | Cartagena   | 14    |
| Administración de bodega  | San Antonio | 14    |
| Deshidratación de productos de mar y elaboración de conservas   | Quintero    | 14    |
| Actividades auxiliares de contabilidad general y tributaria     | La Calera   | 14    |
| Cuidado y atención de enfermos                                  | Quillota    | 14    |
| Diseño de prendas de vestir-nuevas tendencias                   | La ligua    | 14    |

Anexo 3: Desgloce de 7 talleres comunes del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar dentro de la ciudad de Valparaiso para los años 2012-2013

|          |   |  |
|----------|---|--|
| <b>1</b> | <b>CONOCIENDO EL PROGRAMA</b>                   | <b>El Programa mujer trabajadora y jefa de hogar.</b><br><b>Objetivos y metodología de taller</b><br><b>Jefas de hogar e identidad</b><br><b>Normas y compromiso</b>                                 |
| <b>2</b> | <b>GÉNERO Y TRABAJO</b>                         | ¿Qué es género?<br>Género y trabajo  |
| <b>3</b> | <b>PRESUPUESTO FAMILIAR</b>                     | El aporte de las mujeres a la economía familiar<br>Principios de un consumidor responsable y Presupuesto familiar<br>Nivel de endeudamiento óptimo y responsable<br>Las metas familiares y el ahorro |
| <b>4</b> | <b>TIPOS DE TRABAJO</b>                         | Una aproximación a los tipos de trabajo<br>Trabajo independiente<br>Trabajo dependiente  |
| <b>5</b> | <b>COMPETENCIAS LABORALES</b>                   | Competencias laborales<br>Conocimientos – Habilidades - Actitudes<br>Perfil laboral  |
| <b>6</b> | <b>OPORTUNIDADES LABORALES EN EL TERRITORIO</b> | Perfil laboral<br>Oportunidades laborales en el territorio<br>Mapa de oportunidades laborales  |
| <b>7</b> | <b>PROYECTO LABORAL</b>                         | El proyecto laboral<br>Elaboración proyecto laboral<br>Trayectoria en el Programa  |

Fuente:  
Orientaciones

técnicas 2012-2013 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

Anexo 4: Desgloce de 6 talleres específicos independientes del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar dentro de la ciudad de Valparaíso para los años 2012-2013

|           |   |   |
|-----------|---|---|
| <b>8</b>  | <b>PREPÁRATE PARA EMPRENDER</b>                       | <p>¿Qué es emprender?<br/> <b>Características de una emprendedora</b><br/> <b>Pilares de un emprendimiento</b><br/> <b>Riesgos de un emprendimiento</b></p> |
| <b>9</b>  | <b>IDEA DE NEGOCIO</b>                                | <p>Ciclo de un emprendimiento<br/> Áreas de una empresa/negocio<br/> Qué es una idea negocio<br/> Innovación de una necesidad de mercado</p>                |
| <b>10</b> | <b>PLAN DE NEGOCIO: PRODUCCIÓN</b>                    | <p>¿Qué es producir?/definir producto o prestación servicio<br/> Costos<br/> Planificación de producción</p>  |
| <b>11</b> | <b>PLAN DE NEGOCIO: MARKETING</b>                     | <p>Que es marketing<br/> Elementos de una estrategia de marketing<br/> Como determinar precio<br/> IVA</p>  |
| <b>12</b> | <b>MODELO DE NEGOCIOS</b>                             | <p>Modelo de Negocio CANVAS</p>   |
| <b>13</b> | <b>FORMALIZACIÓN, REDES DE APOYO Y FINANCIAMIENTO</b> | <p>Formalización.<br/> Redes de apoyo y financiamiento</p>  |

Fuente: Orientaciones técnicas 2012-2013 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

Anexo 5: Desgloce de 5 talleres específicos independientes del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar dentro de la ciudad de Valparaíso para los años 2012-2013

|           |   |   |
|-----------|---|---|
| <b>8</b>  | <b>PERFIL LABORAL<br/>DEPENDIENTE</b>   | <b>Reconociendo lo aprendido</b><br><b>Línea dependiente</b><br><b>Trabajo dependiente</b><br><b>Habilidades requeridas para una<br/>trabajadora dependiente</b><br><b>Perfil laboral</b>   |
| <b>9</b>  | <b>OPORTUNIDADES<br/>LABORALES EN EL<br/>TERRITORIO</b>                         | Oportunidades laborales para<br>trabajadoras dependientes   |
| <b>10</b> | <b>HERRAMIENTAS<br/>PARA EL TRABAJO<br/>DEPENDIENTE</b>                         | ¿Cómo hacer un cv?<br>¿Cómo hacer una carta de<br>presentación?<br>Proceso de selección (entrevistas de<br>trabajo, pruebas de selección)   |
| <b>11</b> | <b>DERECHOS Y<br/>DEBERES PARA<br/>TRABAJADORAS<br/>DEPENDIENTES</b>            | Los derechos laborales como derechos<br>humanos<br>Los derechos laborales en Chile<br>Protección a la maternidad  |
| <b>12</b> | <b>BUSCAR,<br/>MANTENER Y<br/>PROYECTARSE EN<br/>UN TRABAJO<br/>DEPENDIENTE</b> | Empoderamiento de las mujeres<br>Redes de apoyo<br>El proceso de búsqueda de empleo<br>Capacitación y perfeccionamiento:<br>fortalecimiento de capacidades<br>Redes para mantenerse en un empleo<br>Características para mantenerse en un<br>empleo |

Fuente: Orientaciones técnicas 2012-2013 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

Anexo 6: Entrevista Jefa departamento Mujer y Trabajo SERNAM (Encargada Sección Mujer y Trabajo SERNAM)

Entrevistadora: Lo que pasa es que nosotras vamos a hacer la tesis sobre el análisis del programa jefa de hogar pero desde la perspectiva de los ejecutores del programa o de las instituciones que intervienen en este programa entonces nosotras queríamos entrevistarla porque tenemos algunas dudas y queremos saber sobre el programa

Entrevistada: ustedes van a obtener información desde los ejecutores

Entrevistadora: si, queremos hacer un análisis desde los ejecutores desde las instituciones sé que trabaja SENCE SERNAM y la OTEC que son como los no a ya ese entonces son como hartas dudas del programa

Entrevistada: si por eso cuando me llega la consulta del SENCE la primera duda que me genera es porque se quiere evaluar el programa jefe de hogar se insertan desde un colaborador para el programa que es de SENCE en el fondo SENCE lo que hace es focalizar algunos de los cursos en mujeres usuarias de programas jefe de hogar ese es su función digamos esa es la colaboración que presta el SERNAM que es mucha en términos de lo estratégico que es capacitar a las mujeres para posicionarlas de mejor forma en la superación de la inserción laboral pero básicamente el programa jefe de hogar es harto más el programa jefe de hogar es un programa que apunta a la reducción de brecha de participación laboral de las mujeres como les decía focalizado en una sujeta de intervención específica que son mujeres jefas de hogar en tanto a nivel regional a nivel país se indica que es una población que está creciendo mucho y que básicamente tiene brechas en sí misma en su participación social y laboral las mujeres jefas de hogar tienen menores niveles educacional tienen brechas salariales tienen limitantes en el cuidado de sus hijos tienen falta de competencias y capacitaciones y ahí es vital la coordinación con SENCE entre otras brechas más y a partir de esa lectura que se hace la realidad de las mujeres la falta de oportunidades de este grupo específico es que emerge este programa en el marco de generar igualdad de oportunidades de SERNAM como SERNAM es un servicio recién este año estamos avanzando para constituir un ministerio nosotros no podemos ejecutar directamente y es ahí donde nosotros buscamos socios colaboradores para ejecutar el programa el programa se ejecuta desde los municipios y por eso yo te preguntaba porque de donde querías evaluar tú ya los ejecutores formales de lo teórico

son los municipios ya nosotros estamos hoy día ejecutando en 25 comunas de la región con distintas coberturas dependiendo un poco de la densidad poblacional de cada una de las comunas

Entrevistadora: disculpa este año se ampliaron los programas porque yo tengo que el 2012 y el 2013 fueron 23 programas 23 cursos

Entrevistada: 23 cursos, es que estamos hablando de dos cosas distintas, una cosa es la ejecución del programa jefa de hogar y otra cosa es el curso que asigna SENCE a su de estos ejecutores que es uno de los componentes que tiene este programa ósea Uds. están focalizadas en una área en una arista de intervención de la diversidad que uno interviene dentro del programa ya los ejecutores quienes implementan el programa a nivel local son los municipios

Entrevistadora: los municipios y que departamentos...

Entrevistada: no es la oficina del programa mujer trabajadora y jefa de hogar

Entrevistadora: a tiene una oficina

Entrevistada: a cargo de dos profesionales una coordinadora regional una encargada laboral que tienen funciones específicas para la implementación del programa ya con una cobertura definida a priori y con componentes a trabajar también en el marco teórico que nosotros entregamos y la orientación y la asesoría técnica que se entrega desde SERNAM nosotros básicamente apoyamos dos líneas entregamos financiamiento y la mitad del financiamiento porque la otra mitad la pone el municipio y la asesoría técnica para implementar el programa a nivel local entonces el equipo comunal les voy a contar un poco cual es el proceso parte este programa anual de enero a diciembre se hace un proceso de convocatoria de enero a marzo más menos de acuerdo a la cobertura tenemos municipios con 80 mujeres en el caso de rinconada a municipios creo 150 que son viña y Valparaíso 150 mujeres quienes postulan como les decía yo de enero a marzo en abril ya viene el proceso de selección propiamente tal y una vez que termina el proceso de selección viene la implementación de los talleres de habilitación socio laboral ese es el punto de partida de la participación de las mujeres en el programa aquí se les prepara para el mundo del trabajo desde los derechos laborales como se prepara un

currículum las redes con que ellas cuentan como presentarse a una entrevista de trabajo para aquellas que optan por una intervención de perfil dependiente y las de perfil independiente todo lo que tiene que ver también con conexión a redes postulación a fondos concursables desarrollo de un plan de negocio

Entrevistadora: Claudia disculpa eso cuando lo deciden las mujeres

Entrevistada: durante el proceso del taller de habilitación socio laboral hay una primera parte de taller generales donde se le entregan todo este conocimiento a todas las mujeres y como en la sexta sesión la mujer define qué tipo de trayectoria laboral es de la cual quiere ser sujeta y define qué tipo de intervención van a seguir con 5 talleres específicos que continúan y una vez que termina el taller de habilitación es que se le conecta con los distintos componentes del programa y ahí recién viene la conexión o con SENCE o con SERCOTEC o con FOSIS si esa nivelación de estudios será con la seremi de educación si necesita de alfabetización digital nos coordinamos con adoban todo lo que tiene que ver contratos con la leyes legales se les hacen charlas a través de la DITRAB, si requieren y una de sus barreras tiene que ver con el cuidado de sus hijos se le accede a cupo a través de la JUNJI e integra y así hasta los distintos componentes y uno de esos componentes los cursos que nos otorga SENCE y esos son los 23 cursos de los que tú hablas ese es más menos la lógica de intervención una vez que la mujer pasa por los diversos componentes post termino de los talleres de habilitación se le avisa, ahora no hay trayectorias genéricas para todas las mujeres, la individualidad cobra fuerza en este programa ya que con cada una de estas mujeres al termino del taller de habilitación se construyen conjuntos de trayectoria e intervención, entonces la mujer dice mira lo que yo necesito en definitiva es un capacitación en no se gasfitería yo quiero ser gasfiter entonces se le busca a través de SENCE CFT a nivel local a través de la responsabilidad social empresarial a través de la OTEC municipal

Entrevistadora: se le inserta laboralmente

Entrevistada: no hasta este año no si bien el objetivo era la superación de la brecha de participación laboral y hay un componente intermediación laboral no estaba medido como resultado si como componente se lo conectaba con OMIL existe la coordinación con OMIL la encargada laboral dentro del equipo comunal está a cargo de visitar empresas para detectar un poco dos cosas la necesidad de mano de obra de capacitación a un nivel local

porque no es lo mismo pensar en una capacitación en la comuna de Valparaíso que en San Antonio por ejemplo depende un poco de la dinámica y de la vocación productiva de la comuna entonces se visita a las empresas para ver qué es lo que se está requiriendo a nivel local y por otro lado también para hacer este ejercicio de colocación laboral pero no era una meta para nosotros hoy día hasta este año este otro año hay una reconversión un poco a este programa y efectivamente estamos llamadas a ser medidas por la colocación laboral

Entrevistadora: Claudia te hago una consulta porque de hecho yo tenía entendido que iban a cambiar los objetivos del programa para el próximo año pero a mí en SENCE varias personas me han dicho que lo van a cerrar

Entrevistada: no no se cierra

Entrevistadora: y yo de hecho no lo entendía porque van a cambiar los objetivos y Uds. dicen que lo van a cerrar

Entrevistada: no no no el programa continua el programa continua lo que ocurre es que se especifica en su intervención diría yo más bien, tienen una confusión ocurre que la focalización de cursos para mujeres del programa jefas de hogar esa línea de curso se llamaba programa mujer jefa de hogar en SENCE que no es lo mismo que el programa jefa de hogar que se ejecuta desde acá por eso les decía yo más bien las veía posesionadas desde acá o de algún municipio para evaluar este programa más que del SENCE el SENCE es un componente y ese componente esos 23 cursos de cuales tú hablas focalizado a mujer del programa se llamaba asimismo programa mujer trabajadora jefa de hogar ese el que no sigue para el próximo año porque todo eso todas esas platas yo entiendo que están focalizados a la medida presidencial del más capaz a partir del próximo año entonces las mujeres de nosotros no van a tener cupo focalizadas a través de un cupo por comuna entonces acceden al más capaz mediante el portal de SENCE ese es el que no sigue, este programa sigue

Entrevistadora: este programa tiene después de que las mujeres terminan el programa hay un seguimiento para las usuarias

Entrevistada: no no hay seguimiento

Entrevistadora: no hay seguimiento a las usuarias y para el próximo año tampoco

Entrevistada: si si hay seguimiento

Entrevistadora: los objetivos del programa es a nivel nacional iguales para todos

Entrevistada: todos iguales

Entrevistadora: es un programa que no se adecua al contexto regional

Entrevistada: no porque el tema de la participación laboral en Chile es un problema estructural no es un problema regional y este programa apunta a eso a favorecer la inserción laboral de las mujeres reducir las brechas de participación laboral hoy día el porcentaje de la participación laboral femenina no llega al 50% es un 48 y algo y el de los hombres llega a un 70 y algo % ahora si miramos eso al detalle los quintiles de ingreso vemos que esa participación laboral es absolutamente desigual si vemos al interior de los quintiles de ingreso una mujer del quintil 10 tiene más participación que la del quintil 1 2 y 3 que es público que nosotros trabajamos entonces la verdad es que este programa apunta a una brecha de participación que es estructural de nuestro país por tanto el objetivo es para todos igual

Entrevistadora: este programa cuando se inició

Entrevistada: este programa se inicio se reinició en el año 2007

Entrevistadora: ya pero bajo un contexto nacional mucho desempleo o nació por para incentivar a la mujer al mundo laboral

Entrevistada: este programa en rigor partió el 99 y de ahí estuvo hasta como el año 2001 no me acuerdo bien

Entrevistadora: inicio con otro nombre el 99?

Entrevistada: no conozco mucho la historia del programa Uds. podrán buscar más bibliografía pero apuntaba a lo mismo a reducción de brechas de participación no estuve en ese proceso por tanto no podría contarles de primera fuente y luego hasta el 2001

después por una decisión de la Ministra del minuto por el tema en ese momento entramos en crisis económica entonces todas estas platas que estaban apuntando a apoyar la participación laboral femenina se refocalizaron a los programas de empleo local todas esas platas se fueron para allá y se dejó de ser un programa social con presupuesto y se reintegró se empezó a implementar de nuevo a partir del año 2007 ahí partieron con 10 comunas a nivel regional y el año 2008 se amplió los 25 ejecutores que son los que continúan hasta hoy día

Entrevistadora: entonces los ejecutores aquí es los municipios y luego son colaboradores

Entrevistada: son los municipios

Entrevistadora: y luego son colaboradores

Entrevistada: y los otros son colaboradores

Entrevistadora: y Uds. cómo funcionan disculpe

Entrevistada: nosotros entregamos la asesoría técnica

Entrevistadora: como subsidiarios también

Entrevistada: si también, entregamos la mitad de las platas presupuestarias la otra mitad la pone el municipio

Entrevistadora: y el diseño del programa quien lo hace

Entrevistada: acá

Entrevistadora: SERNAM

Entrevistada: si

Entrevistadora: pero es a nivel ósea lo hacen en Santiago una cosa así

Entrevistada: se hace en Santiago y se entrega la orientación técnica a las direcciones regionales desde acá nosotros a través de un proyecto de postulación se asigna y se aprueba una vez aprobado el proyecto se asigna mediante convenio esa es como la figura administrativa a través de convenio y una vez que está firmado el convenio se traspasan los recursos y se traspasa la orientación técnica y a lo largo del año lo que hacemos las coordinadoras es hacer la asesoría técnica y también administrativa del proceso de ejecución

Entrevistadora: ustedes también trabajan como fiscalizadores frente al municipio

Entrevistada: si la asesoría asesoría técnica y administrativa pero solo para el programa.

Entrevistadora: Una consulta hay alguna posibilidad de que nos pase el diseño del programa

Entrevistada: si ahí esta

Entrevistadora: es que habíamos mandado un oficio

Entrevistada: Si po habían mandado un oficio Uds. porque este es un documento que no... este es ya de hecho era el mío así que esta medio rallado yo le decía a quien me escribió que no me acuerdo de SENCE que este este claro es el diseño para hasta este año el otro no se los puedo entregar porque está en preparación todavía ya

Entrevistadora: entre el 2013-2014 hubo un cambio en el diseño o no

Entrevistada: del 2014 al 2015 hasta este año es esto ya estas son las orientaciones que rigieron hasta este año pero a partir del año 2015 claro hay un cambio en el diseño del programa.

Entrevistadora: Por qué existe un cambio en el diseño del programa

Entrevistada: Hay un cambio en virtud de la nueva administración no mas la ministra quiere algo distinto quiere dar un eje de trabajo distinto a lo que se venía haciendo hay un afán de generar mayor especificidad y logro en el trabajo que se estaba haciendo ósea yo les conté que en el programa intervenían dos perfiles mujeres mujer emprendedora y

mujeres de perfil dependiente digamos y nuestro apoyo llegaba hasta más bien la entrega de conocimiento el acceso a redes a un trabajo más colaborativo con SENCE, FOSIS con todos los que estaban en el alero y una vez que ellas egresaban resultados de colocación laboral no teníamos era muy poco en el fondo muy poca colocación entonces hoy día lo que se quiere hacer efectivamente si se busca reducir brechas de participación laboral es también que nuestro ejercicio del que hacen llegue hasta ahí llegue con una fuerza mayor en la intermediación laboral que seamos capaces de colocar mujeres en busca de trabajos reales y puestos de trabajos de calidad también y que a la mujer emprendedora se le haga un seguimiento real para ver cuáles son los resultados que se obtiene una vez a los 3 y 6 meses una vez que egresa del programa ver que resulta

Entrevistadora: pero no hay una fecha como para empezar a implementar eso el próximo año ósea se implementa si o si el próximo año o dentro de los 4 años

Entrevistada: si poh no un año un año

Entrevistadora: estas fueron como falencias como para poder rediseñar el programa

Entrevistada: no se si son falencias yo creo que son mejoras mejoras a un diseño

Entrevistadora: que falencias ve al programa o necesidades que pueden...

Entrevistada: yo creo que es un programa que trabaja con pocos recursos con poca plata para tan gran desafío las mujeres del primer segundo y tercer quintil son mujeres que tienen otras necesidades necesidades básicas digamos entonces el proceso de selección debe estar muy bien hecho para lograr llegar a aquella mujer que de verdad va a poder generar una participación continua porque este no es un programa que te subsidie ni de pasajes ni de ningún otro entonces básicamente trabajamos con el compromiso y la participación de las mujeres durante todo el proceso si ella no logra generar esa participación deserta entonces claro a mí me gustaría trabajar con más financiamiento para poder apoyarlas en algunos otros ámbitos también sin ser un programa asistencialista creo que es un buen programa el que moviliza no moviliza los intereses la experiencia de cualquier sujeto social en particular la jefa de hogar pero si me gustaría tener mayores recursos no sé si para subsidiar pero si para tener mayor oferta de capacitación a lo mejor subsidiar la movilización no se algún ámbito de ese tipo pero si

con toda la disidencia creo que es un gran programa en términos de que logra generar movilidad social en términos que puede generar la movilidad a partir de una sujeta de intervención que es bastante vulnerable ya porque así con poca plata como hemos trabajado hasta ahora se genera grandes resultados en algunas mujeres tal vez no de impacto corto pero si un trabajo de largo aliento que es bien interesante en términos de resultado a que me refiero con esto a lo mejor esta mujer que egresa o que ha estado egresando estos años no es una mujer que va a lograr la colocación laboral efectiva o puede que si algunas lo han logrado bastante bien tenemos casos exitosos meritorios pero aquella que no logro la colocación laboral o que su emprendimiento no logro despegar como hubiésemos querido ella genera el desarrollo de una identidad de trabajadora que es tremendamente valioso ella logra mirarse y sentirse distinta después de haber egresado del programa ella logra conocer sus derechos ella logra un discurso movilizador a lo mejor no inmediato no para ella misma pero si para su hija ya entonces yo creo que al largo plazo si es un programa que impacta en la reducción de brechas de participación laboral y brechas de igualdad de oportunidades para las mujeres de todas formas es un programa que valoro y valoro aún más a SERNAM no es un programa que no entrega subsidio de ningún tipo ósea la mujer que ingresa acá tiene un compromiso real de querer de creérsela y de avanzar

Entrevistadora: y disculpa el subsidio que entrega SENCE como de movilización

Entrevistada: si pero es para el curso imagínate que un curso dura un mes un mes y medio dependiendo la cantidad de horas y nosotros tenemos todos los componentes que te nombre ósea es el taller de habilitación que dura más o menos dos meses después terminamos el taller de habilitación y las mujeres acceden a taller FOSIS a charlas con SERCOTEC van a charlas con la DITRAB estamos constantemente entregando herramientas conocimientos

Entrevistadora: Y solo en esa parte cuando ya se ejecuta el curso SENCE le da...

Entrevistada: Si y tienes que pensar que es un curso por comuna

Entrevistadora: Y usted dice que este programa empodera a la mujer como en lo laboral como en el emprendimiento pero si no existe un seguimiento como saben ustedes los resultados de este programa la eficacia de este programa

Entrevistada: No hay un seguimiento formal no hay un seguimiento formal en el diseño del programa pero claramente las mujeres generan un vínculo con los equipos comunales los talleres habilitación no solo tiene que ver con entrega de conocimiento sino que también invitamos a experiencias de vida o casos exitosos a los mismos talleres para que las mujeres generen una sensibilización de par y claramente tenemos resultados

Entrevistadora: Ustedes hacen evaluación de impacto de estos programas han tenido

Entrevistada: hubo una evaluación de impacto en el año 2009 me parece hubo una evaluación de impacto allí y no salimos mal evaluados por eso continua el programa entonces por eso te digo a lo mejor hasta este año al menos no ha habido una colocación laboral estruendosa así no no teníamos un gran impacto en eso pero si debo reconocer otros procesos de habilitación de empoderamiento de conocer derechos de generar igualdad de oportunidades que se desarrollen en la mujer siento que eso es muy valioso en términos de avanzar

Entrevistadora: si claro la mujer se está empoderando es importante este programa por eso de hecho lo elegimos nos llamó la atención aparte tiene muchos componentes muy completo el programa no solamente tiene intermediación laboral también de emprendimiento de ellos iniciar sus propios negocios

Entrevistada: bueno de hecho van a encontrar en el documento cuales son los pilares de este programa y uno de ellos es la participación que es vital para nosotros nosotros generamos un proceso de postulación que triplica el número de cupos ósea si son 50 cupos hay 300 mujeres postulando al programa

Entrevistadora: ah y por eso cuando cuando falta alguna perdón habíamos leído que ustedes mismas insertan a otra mujer altiro cuando una deserta

Entrevistada: del curso SENCE dices tú si poh

Entrevistadora: Uds. tienen como una base de datos y

Entrevistada: es que tienes que pensar que mira si te quieres posicionar de esos cursos que vienen de SENCE no se haber de 100 mujeres el porcentaje de emprendedoras es

mayor que las dependientes eso si hasta este año a lo menos tenemos más menos 60/40 60% de la cobertura total es más perfil emprendedor o se declara perfil emprendedor a lo menos pero pensando en una cobertura de 100 serian 60 mujeres emprendedoras y 40 dependientes dependiendo del curso es más menos a quien se lo orientamos pero no se pensemos en un curso de pastelería ese perfil ese curso sirve para ambos perfiles te fijas entonces tenemos a 100 mujeres a las cuales podríamos generar el reemplazo ahora 100 mujeres entre comillas porque no le ofrecemos el curso a las 100 mujeres depende un poco de cuál es la trayectoria laboral con que ellas diseñamos en conjunto si una mujer quiere trabajar en el emprendimiento del turismo ponte tú a menos que sea turismo asociado a la gastronomía difícilmente le vamos a poder ofrecer un curso de este tipo ósea esta súper bien identificada en el trabajo de taller de habilitación en la entrevista inicial que se hace con ella en el primer semestre diría yo se trabaja en conocer a esta mujer cuáles son sus falencias sus limitantes sus fortalezas a dónde quiere ir ósea orientar la trayectoria de esta mujer sobre todo los primeros quintiles de ingreso es de muchas entradas y salidas al mercado laboral ya sea porque no tiene las competencias o muchas no tienen un cuarto medio son inseguras son mujeres que son de sociedades de los roles tradicionales de ser mujer ósea cuando trabajas la identificación quien eres tu es dueña de casa no tiene ningún acercamiento a la identidad de mujer trabajadora entonces todo ese trabajo que se hace de conocimiento de saber quiénes son es súper potente en términos después de derivarla a lo que hay que derivar no a cualquier cosa

Entrevistadora: y ese taller cuanto demora más o menos

Entrevistada: el taller de habilitación laboral tiene 12 sesiones pero demoran las chiquillas mas menos 2 meses en hacerlo las citan una vez al mes pero entre medio están las charlas que viene la DITRAB que viene la dirección del trabajo el servicio de impuestos internos es bien intenso es bien intenso

Entrevistadora: y completo

Entrevistada: si y en ese ese es el proceso clave para nosotros porque ahí es cuando la mujer piensa tu que llevai un programa por lo primero que golpea la mujer el programa es porque quieren capacitarse y si tú vas a realidades de comunas interiores todas las mujeres tienen más de un certificado de capacitación entonces quieren volver a capacitarse en cualquier cosa en el fondo entonces tienen certificado de manipuladora de

alimento de gasfiter y de chofer de tractor ponte tú así súper diverso entonces no despegan por ningún lado entonces ok usted quiere capacitarse pero veamos en que se va a capacitar donde donde usted va a fortalecer en la trayectoria laboral o de verdad quiere ser emprendedora o de verdad quiere hacer un oficio hay mujeres se han capacitado en guardia de seguridad y que han logrado colocación laboral y que ya llevan años trabajando en eso y que efectivamente les cambio la vida ..

Entrevistadora: Como difunden ustedes el programa como las usuarias llegan a conocer este programa

Entrevistada: La difusión está a cargo de los municipios lo que entregamos acá...

Entrevistadora: por la OMIL o no

Entrevistada: no no por el equipo a cargo es quien hace la difusión local nosotros entregamos el material de apoyo los trípticos y los afiches las apoyamos eventualmente con salidas en radios locales vamos a radios no llegan a ser un equipo llevan un año en su mayoría entonces se manejan bien ósea hacer difusión en las comunas más grandes es difícil porque se pierde la noticia pero aun así llega pero en las comunas chicas es fácil porque piensa tu que hay un banco a nivel comunal todo el mundo va al banco entonces tu entregas el folleto allí y el boca a boca es también un medio de difusión muy importante porque la mujer que egresa es alguien que recomienda mucho al programa entonces por cada mujer egresada vienen dos o tres más que postulan

Entrevistadora: y una consulta tu primero dijiste este taller de habilitación laboral ahí ellas dicen en que se quieren capacitar si independiente o dependiente y ahí tienen como un listado de talleres o ustedes mismos le dicen mira respecto a lo que tú querías te podemos ofrecer esto o esto otro o se hace un programa como a la medida

Entrevistada: se hace un programa a la medida y de acuerdo a los recursos por eso te decía yo que me gustaría trabajar con muchos más recursos para dar una mejor respuesta y potenciar más a algunas mujeres porque efectivamente los recursos que trasparamos de SERNAM generalmente van focalizados a la contratación del equipo ósea para los sueldos de las chiquillas a fondos concursables que se generan ahí por el mes de entre septiembre y noviembre y dejar unos fondos para apoyar a las

emprendedoras y colaciones que las mujeres tienen que tener para los talleres porque son jornadas largas tenemos dos hitos de participación a lo largo del año que son el encuentro comunal con el cual evaluamos el programa el encuentro regional y una que otra cosa más entonces financiamiento para cursos es muy poco entonces todo lo que se hace todo lo que se llevan al programa es apalancamiento de recursos entonces hay mucha gestión local y regional no solo el SENCE nos asigna este curso pero es un curso para 15 personas de un universo de 100 entonces las chiquillas tienen que buscar con la empresa local con las OTEC Municipal con los cursos que llevan a través de OMIL hay que empezar a buscar de acuerdo a la necesidad de la mujer y a la potencialidad que tiene esa mujer de fortalecer su trayectoria laboral y en algunas de esas claro hay que priorizar algunas por otras de repente no tenemos todas las ofertas que se quisiera tener ahora se hace un trabajo muy interesante en términos de orientación porque todas las mujeres ponte tu

Entrevistadora: yo creo que eso es lo primordial saber dónde están paradas para que...

Entrevistada: claro pero piensa tu que son mujeres del primer segundo y tercer quintil de ingreso que están asociadas a los roles tradicionales que han estado históricamente situadas en el mundo del hogar que efectivamente no tienen la identidad de trabajadora desarrollada que han tenido trayectoria laborales de entrada y salida al mundo del trabajo entonces ellas no tienen idea de lo que es un contrato no valoran el contrato las imposiciones todo eso está ajeno a su mundo entonces quieren capacitarse en cualquier cosa les da lo mismo y además o cuando tienen la idea más clara hay dualidades de trabajo entonces ellas se imaginan en las comunas más chicas ponte tu trabajar en el municipio de taco y falda ponte tú o todas quieren ser manipuladoras de alimentos de repente esos sueños que ellas tienen esa idea de trabajo no es la oferta laboral local entonces también hay que hacer un trabajo de orientarlas mira si bien este es tu sueño pero esta es la realidad común entonces como conjugamos tu sueño con la realidad oferta laboral local para que de verdad se logre un resultado a partir de la participación del programa porque si no va a salir capacitada pero no va a tener trabajo

Entrevistadora: y respecto a las prácticas después se termina con la práctica o hay empresas que realmente contratan a las mujeres

Entrevistada: No si hay empresas que contratan a las...

Entrevistadora: Y más o menos cuanto sería el porcentaje

Entrevistada: no el tema de colocación laboral yo creo que es el componente más básico que tenemos porque como te decía hasta este año no era como el objetivo era un componente dentro del programa pero tampoco éramos medidos ni era objetivo del programa entonces son dos coordinadores que tienen que casi todo ese trabajo de habilitación tienen que apalancar recursos tienen que visitar empresas tiene que hacer mucha gestión entonces la colocación laboral más bien se situaba desde la derivación de la mujer a la OMIL y desde ahí se ofertaban algunos cursos y otras unas que otras cosas más específicas que lo hacía la encargada laboral que decía mira no se me acuerdo de un caso en Llay Llay en Chilquinta necesitaban un guardia de seguridad entonces ahí tenemos una mujer trabajando hace 4 años o 5 años de guardia de seguridad de ese.. O necesitan guardia de seguridad de no sé o necesitan vendedor retail en san Felipe entonces ahí hay una colocación efectiva y la mujer es exitosa pero no estábamos medidos por eso y tampoco habían grandes esfuerzos por hacer esa colocación laboral

Entrevistadora: es que eso me causaba como extrañeza porque por decirte un caso de que era como ayudante de farmacia algo así y yo veía Salcobrand como 15 personas y yo decía no creo que vayan a contratar después que se termine la práctica a esas 15 personas

Entrevistada: no no

Entrevistadora: es ilógico

Entrevistada: no no claramente

Entrevistadora: y obviamente era en una comuna del interior entonces yo creo que era como la farmacia que había

Entrevistada: si poh así es así es entonces hay que ver y por eso te decía yo hay ver hay que llevar los cursos en razón de la vocación productiva de la comuna si hay una farmacia y se va a necesitar una persona si a lo mejor no se estoy hablando hipotéticamente si el pasaje vale \$2000 ida y \$2000 vuelta para irse viajar a la comuna más cercana donde

podría tener otra oferta laboral no vale la pena llevar ese curso deben llevarse cursos que sean pertinentes a la vocación productiva de la comuna o de la provincia

Entrevistadora: y quien hace toda esa investigación para saber

Entrevistada: Los equipos comunales a través del proyecto comunal no solo es las acciones que van a comprometer sino un diagnostico laboral que hace cada uno de los proyectos tiene un diagnostico laboral comunal

Entrevistada: Tú me estabas preguntando algo del emprendimiento de los fondos concursables

Entrevistadora: si que hacían fondos concursables para las usuarias

Entrevistada: si dentro de las platas que traspasa el SERNAM o de las platas comprometidas por los municipios las chiquillas dejan unos fondos para apoyar a las mujeres de perfil emprendedor ósea no solo la orientación no solo la derivación no el ejercicio de postular a un FOSIS a un SERCOTEC a través de capital semilla o a fondos de privados también hay angloamericana Aconcagua hay fondos concursables de eso entonces no solo que hagan ese ejercicio sino también la posibilidad real de adjudicar fondos exclusivos para el programa desde fondos del SERNAM

Entrevistadora: Pero las usuarias tiene que haber participado en el programa para poder participar de ese fondo

Entrevistada: Si

Entrevistadora: ya como se llama ese fondo

Entrevistada: no fondo concursables no tiene un fondo específico no tiene difusión amplia porque para las mujeres que han participado ese año del programa

Entrevistadora: ya y le dan herramientas o dinero

Entrevistada: depende depende de cada municipio nosotros tenemos un municipio por ejemplo el de la liga hace fondos fijos ellas postulan al cofinanciamiento de insumos y

herramientas entonces se va con ellas incluso a comprar las cosas en San Antonio es un fondo fijo y se le entrega el cheque y después ellas presentan la factura y no se haber deja acordarme de otro casi todas tienen pero en otras parte tú se le entregan herramientas entonces dependiendo de cada comuna es como se asigna ese fondo pero la idea es si por poder apoyar a un grupo nunca alcanzamos a todas por supuesto no alcanzan las platas nunca pero a las que son más exitosas a las que han tenido mayor participación a las que presentan un plan más innovador porque los emprendimientos también son bastante feminizados entonces todas hacen banquetería todas hacen pasteles todas venden pan entonces hay otras que se atreven y la innovación no pasa por dejar de hacer pasteles sino en hacer pasteles para diabéticos alguien que tenga resistencia al...

Entrevistadora: de gluten

Entrevistada: por ejemplo hay entonces también hacer innovación dentro de lo mismo que yo hago también se trata de eso

Entrevistadora: Hay un curso de SENCE que me llamo la atención que es de paneles solares

Entrevistada: paneles solares si

Entrevistadora: Disculpa yo no entendí un poco el asunto de los cursos quiere decir sobre lo que oferte SENCE ósea lo que tenga SENCE ustedes dicen ya no se tienen curso de banquetería ahí la insertamos no es lo que digamos ella quiere ser costurera y no hay costurera no se inserta no mas ósea no hay un curso

Entrevistada: mira como se levantan los cursos SENCE en algún minuto del año nos dice mira hasta este año tú ya supiste ustedes ya saben que ese proyecto de SENCE no sigue a partir del próximo año va a ser el más capaz no mas que se amplía que este año fue estuvo en cuatro comunas de piloto y para el próximo año se amplía a mas comunas todo por postulación portal y a eso van a tener que postular las mujeres también jefas de hogar pero este año hasta un minuto del año nos decían haber miren ok hay que levantar la demanda de curso entonces nos enviaban la nomina no es cierto que es la mujer que había que inscribirse pero también las opciones de curso entonces respecto de esas

opciones se envían a las coordinadoras comunales y ahí en conjunto vamos trabajando que curso es que curso es más idóneo en razón de lo que quieren las mujeres pero también de acuerdo a la pertinencia local para que genere un impacto real en colocación laboral porque sino no tiene ningún sentido hay algunas comunas en donde por ejemplo el curso de banquetería que les sirve para trabajar en una pastelería pero también ósea perdón de pastelería no se en una pastelería pero también para ser independiente ósea ahí se focaliza para ambos perfiles hay otros más específicos no se por ejemplo en Hijuelas todo el mundo trabaja en flores entonces ahí quisimos innovar un poco en turismo y pusimos tejido a telar me parece hay un curso bien exitoso que está en Quintero que es de conservaduría de mariscos algo así que ha sido bastante exitoso hay como 3 o 4 mujeres que hay están como hay una de ellas que ya está armado su local

Entrevistadora: Ese curso quien lo dicta

Entrevistada: SENCE poh SENCE estamos hablando de las personas

Entrevistadora: Les enseñan a hacer conservas sobre los mariscos como locales

Entrevistada: Hay varias mujeres que están han avanzado harto respecto a ese oficio que se ve que están bastantes enganchadas con el tema

Entrevistadora: No tengo ninguna pregunta

## Anexo 7: Entrevista semi estructurada

Quisiéramos pedir su ayuda para que conteste algunas preguntas que no llevara mucho tiempo. Tus respuestas serán anónimas y confidenciales.


Las personas que fueron seleccionadas en este estudio son agentes claves, ya que la información que nos proporcionen debe ser acertada y fidedigna.

Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en la tesis profesional, pero nunca se comunicaran datos individuales.

Te pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Lee las instrucciones cuidadosamente, ya que existen preguntas que solo se pueden responder a una opción; otras incluyen preguntas abiertas.

Muchas gracias por su colaboración

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <p>Entrevista Semi estructurada<br/>Instituciones Programa “Mujer<br/>Trabajadora y jefa de hogar”</p> | <p>ADMINISTRACION PUBLICA<br/>UNIVERSIDAD DE<br/>VALPARAÍSO<br/>VALPARAÍSO</p> |
|---|--|--|

**Nombre:**

**Cargo:**

**Institución:**

**Comuna:**

A continuación, responda lo más breve y claramente posible las siguientes preguntas relacionadas al programa mujer trabajadora y jefa de hogar:

1. ¿Cuáles son las principales funciones que cumple su institución en el programa mujer trabajadora y jefa de hogar?

R-

---



---



---

2. ¿Cuáles son sus objetivos del programa como organismo ejecutor?

R-

---



---



---

3. ¿Cuáles son las falencias del programa mujer trabajadora y jefa de hogar?

R-

---



---



---

4. ¿Cuántas beneficiarias de este programa han logrado insertarse laboralmente?

R-.

---

---

---

5. ¿Cuánto es el número de capacitaciones que permiten que tome una beneficiaria?

R-.

---

---

---

6. ¿Qué mejoras haría Ud. a este programa?

R-.

---

---

---

7.- ¿Explique y comente si existe Coordinación con instituciones públicas y privadas?


---

---

---

Enviar por mail a [amanda.jiliberto@gmail.com](mailto:amanda.jiliberto@gmail.com)

Anexo 8: Cuestionario tipo Lickert

|   |   |  |
|---|---|--|
|  | <p style="text-align: center;">CUESTIONARIO<br/>Instituciones del Programa Mujer<br/>Trabajadora Y Jefa de Hogar”</p> | <p style="text-align: center;">ADMINISTRACION PUBLICA<br/>UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO<br/>VALPARAÍSO</p> |
|---|---|--|

**Nombre:**

**Institucion:**

**Cargo:**

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca del Programa Mujer trabajadora y Jefa de Hogar.

| Comuna:   |              |   |   |   |           |
|---|--------------|---|---|---|-----------|
| Descripción o identificación de cada elemento del cuestionario  | Insuficiente | Medianamente bien/ Bien / Medianamente bien |   |   | Excelente |
|   |              | 2   | 3 | 4 |           |
| 1. Contribuye a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo | 1            | 2   | 3 | 4 | 5         |
| 2. Ud. cree que este programa es eficaz   | 1            | 2   | 3 | 4 | 5         |
| 3. Ud. Cree que este programa es eficiente  | 1            | 2   | 3 | 4 | 5         |
| 4. Aumenta la empleabilidad   | 1            | 2   | 3 | 4 | 5         |
| 5. Aumenta las posibilidades de inserción laboral.  | 1            | 2   | 3 | 4 | 5         |
| 6. La institución cuenta con los recursos necesarios para cumplir con los objetivos del programa  | 1            | 2   | 3 | 4 | 5         |

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 7. Las herramientas entregadas ayudan a desarrollar capacidades y habilidades a las mujeres participantes, que le permitan insertarse en mejores condiciones al mercado laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|