



**TRABAJO SOCIAL Y EVALUACION DE PROGRAMAS: EVALUACION DE
PROGRAMA MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR EN LA I.
MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA. AÑO DE EJECUCION 2012**

*Informe Final de Seminario de Título para optar al grado académico de Licenciado en Trabajo Social
y el Título Profesional de Asistente Social*

**Institución Patrocinante
Ilustre Municipalidad de Salamanca**

**Alumno
Claudio Tomás Figueroa Calderón**

**Profesora Guía
Sra. Patricia Castañeda Meneses**

2013



**TRABAJO SOCIAL Y EVALUACION DE PROGRAMAS: EVALUACION DE PROGRAMA MUJER
TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR EN LA I. MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA. AÑO DE EJECUCION
2012.**

Alumno Seminarista: Sr. Claudio Figueroa Calderón
Profesora Guía: Sra. Patricia Castañeda Meneses

Ejecución 2012

■ **RESUMEN**

Este Seminario para optar al Título de Asistente Social de la Universidad de Valparaíso, Corresponde a una investigación evaluativa del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer. Este proceso evaluativo se realizó en la Ilustre Municipalidad de Salamanca, en la región de Coquimbo.

La evaluación se basa en el Modelo de Referentes Específicos propuesto por Guillermo Briones, en donde el propósito central será analizar la percepción de las usuarias del programa en el periodo de ejecución 2012 en la Comuna de Salamanca, con respecto a los referentes de Contexto, Recursos Humanos y Resultados. Los objetivos de evaluación propuestos para esta evaluación son los siguientes:

Objetivo General

Evaluar el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM, de acuerdo a los referentes de Contexto, Recursos Humanos y Resultados, durante el periodo de ejecución 2012 en la Ilustre Municipalidad de Salamanca, Región de Coquimbo.

Objetivos Específicos

- Medir la pertinencia entre los componentes ofertados por el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar con respecto a las necesidades expresadas por las beneficiarias en la Comuna de Salamanca en el año 2012.
- Medir la adecuación de los recursos humanos disponibles en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el año 2012 en la Comuna de Salamanca.
- Medir los resultados obtenidos por las egresadas, de acuerdo a los componentes laborales expresados en el PMTJH, el año 2012 en la Comuna de Salamanca.

A partir del análisis de la información recopilada se identifica que al menos el 50% de las usuarias poseen una valoración positiva con respecto a la oferta realizada por el programa, las capacidades técnicas del recurso humano y los conocimientos adquiridos. Sin embargo a pesar de esto se identifican posibles problemas de gestión, ya que ninguna de las usuarias ha logrado poner en práctica lo trabajado en el proceso de ejecución del programa.



SOCIAL WORK AND EVALUATION OF PROGRAMS: EVALUATION OF PROGRAM HARD-WORKING WOMAN AND BOSS OF HOME IN THE I. MUNICIPALITY OF SALAMANCA. YEAR OF EXECUTION 2012.

Seminarian Student: Mr. Claudio Figueroa Calderón

Teacher Guides: Ms. Patricia Castañeda Meneses

Execution 2012

▪ **ABSTRACT**

This Seminar to choose to the Social worker's Title of the University of Valparaíso, There corresponds to an investigation evaluativa of the Program Hard-working Woman and Boss of Home of the National Service of the Woman. This process evaluativo was realized in the Illustrious Municipality of Salamanca, in Coquimbo's region.

The evaluation is based on the Model of Specific Modals proposed by Guillermo Briones, where the central intention will be to analyze the perception of the usuarias of the program in the run-time 2012 in the Commune of Salamanca, with regard to the modals of Context, Human and proved Resources. The aims of evaluation proposed for this evaluation are the following ones:

General Aim

Evaluate the Program Hard-working Woman and Boss of Home of SERNAM, of agreement to the modals of context, human and proved resources, during the run-time 2012 in the Illustrious Municipality of Salamanca, Coquimbo's region.

Specific Aims

- Hard-working Woman and Boss of Home measure the relevancy between the components offered by the program with regard to the needs expressed by the beneficiaries in the Commune of Salamanca in the year 2012.
- Hard-working Woman and Boss of Home measure the adequacy of the human available resources in the Program, the year 2012 in the Commune of Salamanca.
- To measure the results obtained by the gone away ones, in agreement to the labor components expressed in the PMTJH, the year 2012 in the Commune of Salamanca.

From the analysis of the compiled information there is identified that at least 50 % of the usuarias possesses a positive valuation with regard to the offer realized by the program, the technical capacities of the human recursos and the knowledge acquired by these, nevertheless in spite of this possible problems of management are identified, close to this none of the usuarias to achieved put into practice worked at the process of execution of the program.



■ AGRADECIMIENTOS

Quiero recordar una frase que me dijo mi papá hace algunos años “**El que quiere canoa grande, debe remar duro para que avance**”, ¡¡¡Mucha razón tenía esta pequeña frasecita!!! Este proceso fue difícil, duró más de lo presupuestado, sin embargo gracias al apoyo de muchas personas, hoy puedo decir que estoy terminado esta hermosa etapa. Por esto quiero agradecer:

A mis Padres: Marta Calderón y Claudio Figueroa, quienes son los grandes pilares de mi vida, me han inculcado valores y principios que me han permitido desarrollarme y dar cada paso diario. Hoy cuando estoy terminado este proceso, no me queda más que agradecer cada llamada, cada aliento, cada reto, cada cariño, y en especial por depositar tanta confianza en mí.

A mi polola: Paulina Fernández, quién se sumó en la última parte del proceso universitario, sin embargo fue como si siempre hubiera estado. Tengo mucho que agradecerle, pero lo más importante es darle las gracias por su comprensión, paciencia, apoyo y amor incondicional, te amo.

A mi familia: a todos los que me recibieron en esta ciudad en mis primeros años universitarios, en especial a mi tía Nina y tía Magali y sus familias, quienes me acompañaron y siempre mostraron preocupación y cariño hacia mí, siempre lo recordaré y nunca dejaré de agradecerles.

A mis compañeros: quiero reconocer que durante estos años conocí grandes personas, quienes fueron un gran apoyo en temas universitarios como recreativos, no quiero mencionar a nadie porque sé que se me va a quedar alguien afuera, sin embargo le doy las infinitas gracias a los que algún día compartieron conmigo algún trabajo, algún Botánico, algún día en La Torre o Barcelona, a quienes paseamos por Casablanca, Temuco y Mendoza, de verdad fueron grandes compañeros y amigos.

A mi profesora guía: Patricia Castañeda, quién siempre tuvo las palabras y sugerencias precisas para permitirme hoy terminar este gran proceso. Más allá de la evaluación y lo netamente académico, quiero agradecer su gran disposición conmigo.

Al equipo comunal del PMTJH: en especial a la Srta. Luz y Srta. Angelina, quienes desde un inicio apoyaron este proyecto y me entregaron su confianza para poder realizar este trabajo sin problemas.



■ TABLA DE CONTENIDOS

1. MARCO INSTITUCIONAL	10
1.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL	11
1.1.1. <i>Antecedentes Generales</i>	11
1.1.2. <i>Objetivos de la Ilustre Municipalidad de Salamanca</i>	12
1.1.3. <i>Identificación de la Institución:</i>	13
1.1.4. <i>Estructura Organizacional</i>	14
1.1.5. <i>Organigrama institucional</i>	14
1.1.6. <i>Descripción del Organigrama</i>	15
1.1.7. <i>Dirección de Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Salamanca (DIDECO)</i>	18
1.2. CONTEXTO PROGRAMÁTICO	22
1.2.1. <i>Identificación de la Institución</i>	23
1.2.2. <i>Organigrama Institucional SERNAM</i>	24
1.2.3. <i>Antecedentes Generales</i>	25
1.2.4. <i>Misión Institucional</i>	25
1.2.5. <i>Objetivos Estratégicos</i>	25
1.2.6. <i>Departamentos y Programas de la Institución</i>	26
1.2.7. <i>Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar</i>	27
1.3. CONTEXTO TERRITORIAL	30
1.3.1. <i>Antecedentes demográficos</i>	30
1.3.2. <i>Población por distrito Comuna de Salamanca</i>	30
1.3.3. <i>Antecedentes demográficos comparados Región, Provincia y Comuna. Año 2002</i>	31
1.3.4. <i>Importancia comparativa de la comuna entre Censos 1992 y 2002</i>	31
1.3.5. <i>Índice de Pobreza</i>	32
1.3.6. <i>Antecedentes educacionales</i>	33
1.3.7. <i>Población en edad escolar de Salamanca</i>	34
1.3.8. <i>Estado de Alfabetización Comunal</i>	35
1.3.9. <i>Indicadores económicos relevantes</i>	35
1.3.10. <i>Empleo e Ingreso</i>	36
1.3.11. <i>Población económicamente activa, según Rama Económica</i>	38
1.3.12. <i>Población económicamente activa, según ocupación</i>	39
1.3.13. <i>Población económicamente activa, según sexo, nivel de escolaridad y área</i>	40
2. MARCO TEÓRICO.....	43
2.1. CONCEPTO DE TRABAJO	43
2.2. MUJER.....	44



2.3.	MUJER Y TRABAJO	45
2.3.1.	<i>Barreras acceso laboral femenino.....</i>	46
2.3.2.	<i>SERNAM Área Mujer y Trabajo</i>	47
2.4.	MUJER Y POBREZA	49
2.5.	VULNERABILIDAD	50
2.6.	EMPRENDIMIENTO.....	52
3.	MARCO METODOLÓGICO	54
3.1.	FUNDAMENTACIÓN	54
3.2.	OBJETIVOS DE EVALUACIÓN	55
3.2.1.	<i>Objetivo General</i>	55
3.2.2.	<i>Objetivos Específicos.....</i>	55
3.3.	ENFOQUE DE EVALUACIÓN	56
3.4.	REFERENTES A EVALUAR	56
3.5.	MATRIZ EVALUATIVA	57
3.6.	FUENTES DE INFORMACIÓN	61
3.7.	ESTRATEGIAS DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN	61
3.8.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	61
3.8.1.	<i>Encuesta a usuarias del PMTJH</i>	61
3.8.2.	<i>Entrevista semi-estructurada dirigida al equipo comunal del PMTJH</i>	62
3.8.3.	<i>Pautas de observación.....</i>	62
3.9.	UNIVERSO Y MUESTRA	62
3.10.	ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	63
3.11.	COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	64
3.12.	ADMINISTRACIÓN DE LA EVALUACIÓN	64
3.13.	CALENDARIZACIÓN EFECTIVA DEL PROCESO EVALUATIVO	65
4.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR	67
4.1.	DESCRIPCIÓN DE LAS USUARIAS EVALUADAS	67
4.1.1.	<i>Descripción del proceso de levantamiento de Información y conformación final de la muestra.</i>	67
4.1.2.	<i>Distribución por focalización territorial de las usuarias.....</i>	68
4.2.	CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS DE LAS USUARIAS EFECTIVAMENTE CONTACTADAS	69
4.2.1.	<i>Jefatura de Hogar de las Usuarias.....</i>	69
4.2.2.	<i>Rangos Etarios de las Usuarias</i>	70
4.2.3.	<i>Nivel Educativo de las usuarias.....</i>	71



4.2.4.	<i>Estado Civil de las Usuaris Contactadas</i>	72
4.2.5.	<i>Situación Laboral de las Usuaris Contactadas</i>	72
4.2.6.	<i>Puntaje de Ficha de Protección Social de las Usuaris Contactadas</i>	73
4.2.7.	<i>Usuaris contactadas con Hijos</i>	74
4.3.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS SEGÚN REFERENTES DE EVALUACIÓN	76
4.3.1.	<i>Referente evaluativo según “Contexto”</i>	76
4.3.2.	<i>Referente evaluativo según Recursos Humanos</i>	88
4.3.3.	<i>Referente evaluativo según Resultados</i>	109
5.	PLAN DE MEJORA	167
5.1.	REFERENTE EVALUATIVO DE “CONTEXTO”	167
5.1.1.	<i>Ajuste y revisión con respecto al proceso de selección de componentes a ejecutar ..</i>	167
5.1.2.	<i>Oferta de componentes con respecto a la real demanda del mercado laboral</i>	167
5.1.3.	<i>Dar a conocer los resultados del diagnóstico laboral con enfoque de género realizado en la comuna</i>	167
5.2.	REFERENTE EVALUATIVO DE “RECURSOS HUMANOS”	168
5.2.1.	<i>Aumento de dotación humana administrativa</i>	168
5.3.	REFERENTE EVALUATIVO DE “RESULTADOS”	168
5.3.1.	<i>Realizar seguimiento posterior al egreso de las usuarias</i>	168
5.3.2.	<i>Refuerzo de contenidos trabajados en habilitación laboral</i>	168
5.3.3.	<i>Gestión de prácticas laborales</i>	169
5.3.4.	<i>Refuerzo de oferta programática independiente</i>	169
5.3.5.	<i>Reforzar intermediación laboral al finalizar el proceso</i>	169
6.	CONCLUSIONES	171
6.1.	EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	171
6.2.	EN RELACIÓN A LA METODOLOGÍA UTILIZADA	173
6.3.	EN RELACIÓN AL TRABAJO SOCIAL	175
7.	BIBLIOGRAFIA	178
8.	ANEXOS	180



INTRODUCCION

Actualmente es reconocido el esfuerzo que hacen las organizaciones mundiales, como la ONU, por promover la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos. Nuestro país, se ha sumando a este esfuerzo, por lo que se creó un Ministerio enfocado específicamente para promover la eliminación de todo tipo de discriminación hacia la Mujer, a través de políticas públicas que las resguarden. En el ámbito laboral, nuestro país aun presenta inequidades importantes tanto en la discriminación y las brechas salariales entre géneros, lo cual perjudica en mayor forma a la mujer, creándole diversas barreras de acceso al mercado laboral. Por esto SERNAM, recoge esta realidad y propone una alternativa programática que permite paliar esta inequidad existente. Entendiendo esta problemática nacional, dentro del amplio espectro de temas que guardan relación con la Mujer y el Trabajo, este Seminario de Título se inserta en una investigación evaluativa del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM, programa que nace como principal respuesta a las inequidades mencionadas.

Este seminario, con carácter de investigación evaluativa nace ante la necesidad expresada por la entidad ejecutora del programa en la Comuna de Salamanca, en la IV Región de Coquimbo. Esta idea surge ya que no existe ningún registro evaluativo o de seguimiento del programa en la Comuna que permita identificar los resultados obtenidos en las usuarias posterior al egreso, junto a esto, tampoco se conoce sobre la percepción de estas con respecto a la oferta y al recurso humano disponible por el programa. Cabe destacar que a nivel nacional existe una evaluación del programa, pero esta se remite a lo netamente estructural, no a los resultados o impactos obtenidos en las usuarias, además, los datos utilizados en esta evaluación son los correspondientes a las Comunas más representativas del país, por lo cual Salamanca no forma parte de los datos trabajados en ese proceso. Entre los fines de este Seminario, se recogerá un registro que permitirá identificar lo que se está haciendo bien y lo que se está haciendo mal, permitiendo al equipo comunal del programa buscar estrategias de mejoras en los ámbitos débiles reconocidos en este proceso de investigación evaluativa, junto a esto, los datos aquí recogidos darán pie para ser comparados en una nueva evaluación, permitiendo identificar claramente las posibles mejoras.

Este Seminario de título, se estructurará en siete capítulos. El primero corresponde al marco institucional donde se enmarca la investigación, el segundo capítulo identificará los principales enfoques conceptuales que son la base del proceso de evaluación, el tercero corresponde al marco metodológico el cual entrega toda la información con respecto al proceso de investigación y la metodología utilizada para llevar a cabo este trabajo, el capítulo cuatro desarrollará el análisis de los resultados del proceso evaluativo, el capítulo cinco identificará algunas referencias de mejoras para el programa, sugeridas de acuerdo a los resultados obtenidos y al criterio del alumno ejecutor de este proceso. Por último el capítulo seis, contendrá las Conclusiones del proceso de investigación evaluativa, estas se dividirán en tres áreas de análisis; de acuerdo a los objetivos, de acuerdo a la metodología utilizada y por último en relación al trabajo social. El último apartado de anexo, contendrá los instrumentos utilizados para la recolección de datos. Es necesario destacar, que este proceso de Seminario de Título será realizado por el Sr. Claudio Figueroa Calderón, alumno de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, permitiéndole optar al título de Asistente Social y Grado Académico de Licenciatura en Trabajo social.



CAPITULO 1

INFORME INSTITUCIONAL



1. MARCO INSTITUCIONAL

El marco institucional que prosigue, recoge los principales contextos en los que se desenvuelve el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en la Comuna de Salamanca.

El primer contexto es el institucional, en donde corresponde identificar a la Ilustre Municipalidad de Salamanca. Esta institución a través de su oficina de la mujer, ejecuta el PMTJH en la Comuna. En este apartado se identificarán las principales características organizacionales de la Municipalidad, desde sus lineamientos estratégicos, hasta su distribución interna, profundizando el área de Desarrollo Comunitario, ya que es en esta división donde se desenvuelve el PMTJH.

En tanto, el segundo contexto corresponde al programático, donde se identificará al Servicio Nacional de la Mujer SERNAM. Esta institución gubernamental, a través de sus políticas de promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, creó el PMTJH a fin de mejorar la empleabilidad de las mujeres vulnerables del país. En este contexto se definirán los principales aspectos organizacionales de la institución, en donde se profundizará aspectos relevantes del PMTJH, información que permitirá identificar los lineamientos, metas y objetivos del programa.

Para finalizar, en última instancia se identificará el contexto territorial donde se ejecuta el PMTJH en la Comuna de Salamanca. En este se realizará una caracterización socio demográfica general de la comuna, identificando los principales indicadores de riesgo que existen, de acuerdo a los datos censales y de MIDEPLAN disponibles en la municipalidad de Salamanca en el periodo de ejecución del proceso de Seminario de Título.



1.1. Contexto Institucional

1.1.1. Antecedentes Generales



El contexto institucional que prosigue, contendrá una descripción organizacional de la Municipalidad de Salamanca. Esta institución es patrocinante del seminario de título y figura como la entidad ejecutora del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en la Comuna de Salamanca.

En términos generales y según la normativa legal de nuestro país, la Ley 18.695, en su texto refundido, coordinado y sistematizado sobre las municipalidades, plantea que estas son; *“Corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas”*. (DFL 1-18.695 – Fija el texto refundido, coordinado sistematizado de la ley N° 18.695, **Orgánica Constitucional de Municipalidades**).

Por lo cual, de acuerdo a esta normativa nacional, la Municipalidad de Salamanca se ha propuesto como misión *“ser un órgano coordinador, generador y facilitador de espacios, oportunidades y servicios, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna”*. (PLADECO I. **Municipalidad de Salamanca 2011- 2015**)

La Visión Estratégica de la comuna de Salamanca, que orientará lo que quieren ser, y en lo que deben trabajar es: *“Salamanca, una comuna de clase mundial, para nacer y vivir con calidad de vida de excelencia.”* (PLADECO I. **Municipalidad de Salamanca 2011- 2015**)



1.1.2. Objetivos de la Ilustre Municipalidad de Salamanca

Los lineamientos estratégicos se enmarcan dentro de las posibilidades de intervención y competencias que tiene la institucionalidad pública, esto implica definir programas y acciones de la actividad municipal, para consolidar un desarrollo económico suficiente, sostenible, equilibrado regionalmente, en armonía con el medio ambiente y la diversidad social. Para efectos de esta propuesta se definieron 4 lineamientos estratégicos, con los cuales se pretende dar respuesta a las problemáticas detectadas en los talleres territoriales realizados en las localidades emplazadas en el territorio administrativo de Salamanca.

Lineamiento 1: “Sociedad Comunal más inclusiva y con una mejor calidad de vida”

A través de:

1. Mejorar la calidad de la educación.
2. Reducir las brechas sociales.
3. Incorporar a la mujer a los distintos ámbitos del desarrollo.
4. Mejorar las condiciones de vida en el sector rural.
5. Consolidar un sistema de salud comunal para una vida saludable y una red de atención sanitaria de calidad.
6. Consolidar un Sistema de Seguridad Ciudadana.

Lineamiento 2: “Diversificación de la economía compatible con la preservación del medio ambiente y recursos naturales”.

A través de:

1. Aumentar la sustentabilidad de los recursos naturales.
2. Fomentar el desarrollo de la economía residencial.
3. Desarrollo económico social con sello comunal.
4. Mejorar las competencias de los habitantes del sector rural.

Lineamiento 3: “Mayor cohesión social basada en una gestión municipal más amable e identidad comunal”.

A través de:

1. Desarrollar formas de gestión y administración más inclusivas.
2. Reforzar la Identidad comunal.
3. Fortalecer el recurso humano municipal.
4. Potenciar las relaciones inter - comunales, regionales e internacionales.

Lineamiento 4: “Una infraestructura que permita el desarrollo equitativo e integral para la comuna”.

A través de:

1. Impulsar un desarrollo integral y armónico en nuestros Barrios, Ciudad y Territorios.
2. Propiciar un desarrollo urbano que posibilite vivir en una ciudad amable y segura.
3. Avanzar en la consolidación de la infraestructura de riego.



1.1.3. Identificación de la Institución:

Identificación de la Institución

Nombre	Ilustre Municipalidad de Salamanca
R.U.T.	69.041.400-7
Dirección Municipalidad	Manuel Bulnes 599, Salamanca IV Región de Coquimbo
Alcalde	Gerardo Rojas Escudero
Teléfono	(053) 448600
Correo electrónico	oirs@salamanca.cl
Tipo de Institución	Municipalidad
Coordinador (a) Municipal de Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	Angelina Correa

Cobertura: Según el censo de población realizado en Chile durante el año 2002, arroja que la comuna de Salamanca tiene un total de 23.034 habitantes, el 51,8 % viven en la zona urbana y el 48,2 % en las zonas rurales, con un crecimiento poblacional de un 5,1 % con respecto al censo del año 1992. La población se reparte en localidades divididas en tres valles, por sus respectivos ríos:

- **Valle Choapa:** Salamanca, Chuchiñi, Quilmenco, Santa Rosa, El Queñe, La Higuerrilla, Panguessillo, Jorquera, Llimpo, Quelén Bajo, Quelén Alto, Punta Nueva, Coirón, Chillepín, Tranquilla, Cuncumén, Batuco, Almendrillo.
- **Valle Chalinga:** Chalinga, El Boldo, Cancha Brava, El Tebal, Arboleda Grande, Manquehua, Señor de la Tierra, Cunlagua, Las Jarillas, Huanque, San Agustín, Zapallar.
- **Valle Camisa:** El Tambo, Tahuinco, Colliguay, El Palquial, El Arrayán, Los Corrales, Peladeros.

“Según los resultados preliminares del Censo 2012, se establece que la comuna de Salamanca tiene una población de 25.635 habitantes” (Minuta Ejecutiva. Resultados Preliminares del XVIII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2012. INE)

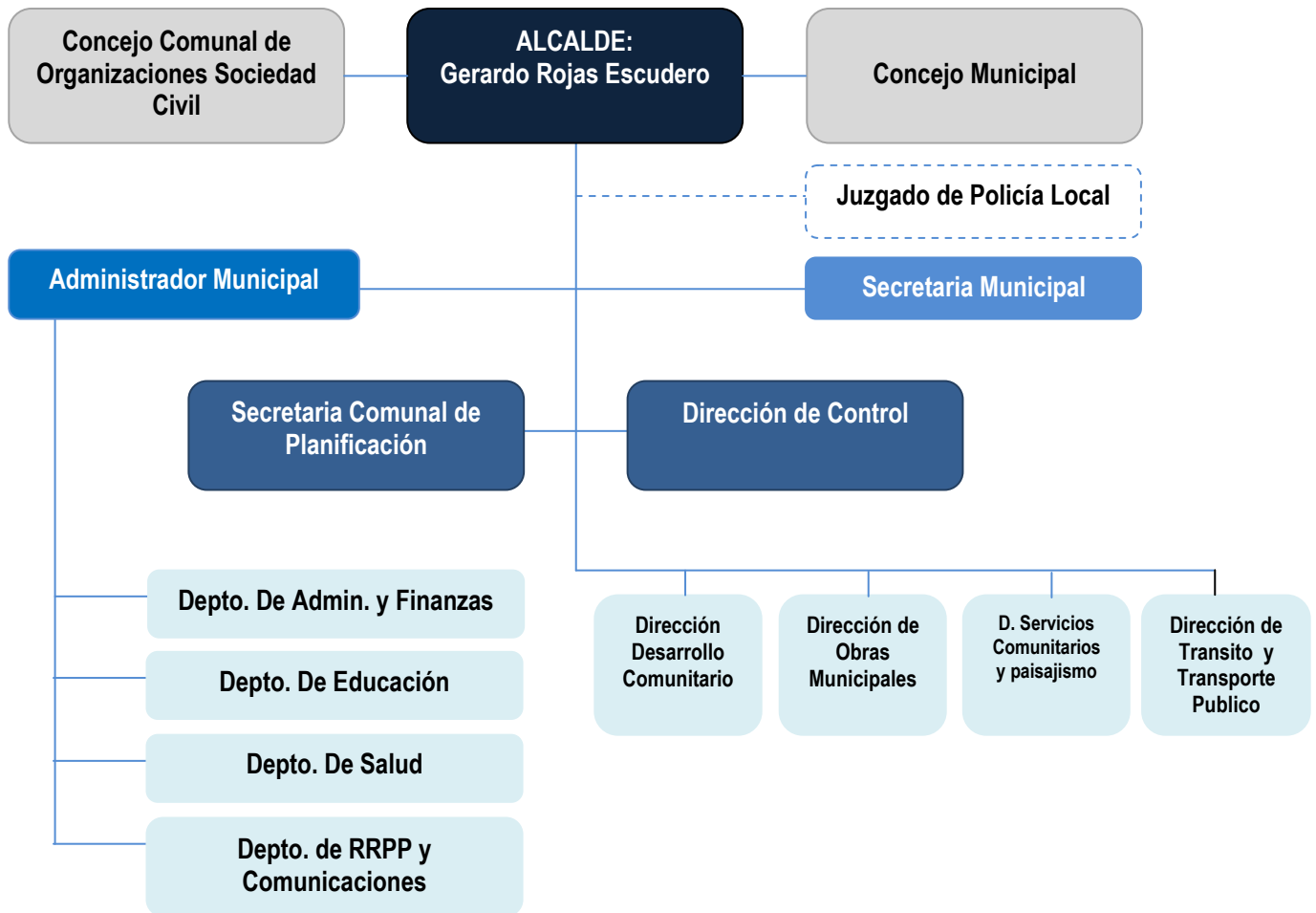


1.1.4. Estructura Organizacional

Estructura Organizacional

Región	Cuarta Región de Coquimbo
Provincia	Choapa
Función Administrativa	Comuna
Intendente	Juan Fuenzalida Cobo
Gobernador	Rodolfo Zúñiga Salinas
Alcalde	Gerardo Rojas Escudero

1.1.5. Organigrama institucional





1.1.6. Descripción del Organigrama

1.1.6.1. Alcalde Sr. Gerardo Rojas Escudero

Es la autoridad máxima de la Municipalidad y le corresponde, de acuerdo a Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, la súper vigilancia, dirección y administración superior de todas las funciones y actividades de la institución. El Alcalde debe dar cuenta de su gestión y de la marcha del Municipio, al Concejo Municipal y al Consejo Comunal de organizaciones de sociedad civil.

1.1.6.2. Concejo Municipal

El Concejo es un organismo municipal, cuyo máximo representante es el alcalde. Tiene carácter normativo, resolutivo y fiscalizador, encargado de hacer efectiva la participación de la comunidad local y de ejercer las atribuciones que señala la Ley N° 18.695.

El Concejo Municipal de Salamanca lo componen 6 integrantes de diferentes partidos políticos. Los concejales en la Comuna son los Sres.:

- 1) Pedro Chávez (PRI)
- 2) Carlos Rojas (PPD)
- 3) Roberto Rondanelli (UDI)
- 4) Enrique Tapia (PPD)
- 5) Luis Vinet (DC)
- 6) Eduardo Rojas (ILH)

1.1.6.3. Concejo Comunal de Organizaciones Sociedad Civil

Este es un órgano asesor y consultivo asegura la participación de la comunidad local en el progreso económico, social y cultural de la comuna. La integración, organización, competencias y funcionamiento del Consejo Comunal de Organizaciones de la Sociedad Civil de la Municipalidad de Salamanca, en adelante también el Consejo, se regirá por las normas contenidas en la Ley N°18.695, Orgánica de Municipalidades y por el reglamento del concejo.

1.1.6.4. Juzgado de policía Local, Juez Sr: Sergio Hernández Urrea

El juzgado de policía local depende administrativamente de la Municipalidad y técnicamente del poder judicial en conformidad con las normas establecidas en la Ley N° 15.231, sobre la organización y atribuciones de los Juzgados de Policía y la Ley N°18.287 que establece procedimientos ante los Juzgados de Policía Local.

Esta legalmente facultado para conocer y sancionar las infracciones a diferentes leyes, entre ellas, las de tránsito, electoral, protección al consumidor, rentas municipales, entre otras.



1.1.6.5. Administración Municipal, Directora Srta. Yanira Fernández Flores

Colaborar directamente con el Alcalde en la administración del Municipio, integrando y coordinando las distintas actividades internas desarrolladas por las unidades, en pos del mejoramiento permanente de la gestión municipal, la persona que hace de jefe en esta área, es también quien ocupa el cargo de Alcalde Subrogante. Dentro de esta administración existen 4 departamentos importantes:

- Departamento de Administración y Finanzas, Jefe Sr. Rodrigo Muñoz, el cual procura la óptima provisión, asignación y utilización de los recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos para el funcionamiento municipal.
- Departamento de Educación, Jefe Sr. Héctor Delgado, el cual tiene como objetivo generar condiciones óptimas para el desarrollo del proceso educativo y el acceso igualitario hacia una educación de calidad, integradora y dinámica en los establecimientos educacionales administrados por la Municipalidad.
- Departamento de Salud, Jefe Sr. Leonardo Aros, este tiene por objetivo liderar técnicamente y cooperativamente el área de la Salud Municipal, a través de asesorías a la autoridad comunal, coordinación y desarrollo de vínculos sectoriales, comunitarios, intersectoriales y gremiales.
- Departamento de Relaciones Públicas y Comunicaciones, Jefe Sr. Jorge Saldívar, el cual tiene por objetivo de planificar, organizar y ejecutar actividades protocolares, culturales, deportivas, sociales y recreativas, brindando un constante apoyo a las labores de cada uno de los sectores del Municipio.

1.1.6.6. Secretaría Municipal, Director Sr. Mariano Meza Astudillo

La Secretaría Municipal tiene como objetivo apoyar la gestión administrativa del Alcalde, al Concejo Municipal y a los demás organismos que señala la Ley.

1.1.6.7. Secretaria Comunal de Planificación, Directora Srta. Erika Yanca García

Apoyar al Alcalde y al Concejo Municipal en la definición de las políticas y en la elaboración y coordinación de los planes, programas y proyectos a ejecutar en la comuna.

1.1.6.8. Dirección de Control, Director Sr. Alejandro Jara

La dirección de Control tiene como objetivo apoyar la gestión interna municipal y promover la máxima eficiencia administrativa de la Municipalidad en el marco del ordenamiento jurídico vigente.

1.1.6.9. Dirección Desarrollo Comunitario, Directora Sra. María Teresa Barraza Ariste

Asesorar al Alcalde y al Concejo en la promoción del desarrollo comunitario y social de la comuna, considerando especialmente su integración y participación en la comuna organizada en las distintas esferas del desarrollo, respondiendo a las necesidades específicas a través de la implementación de programas y proyectos.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



1.1.6.10. Dirección de Servicios Comunitarios y Paisajismo, Director Sr. José Miguel Cruz

Dirección encargada del servicio de aseo, ornato, paisajismo, alumbrado público, reparto de agua, control de acequias y canales, reparación de calles y la administración del cementerio municipal.

1.1.6.11. Dirección de Obras Municipales, Director Sr. Mario Báez Lazo

La Dirección de Obras Municipales tiene como objetivo el desarrollo urbano comunal y velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la edificación en el territorio comunal.

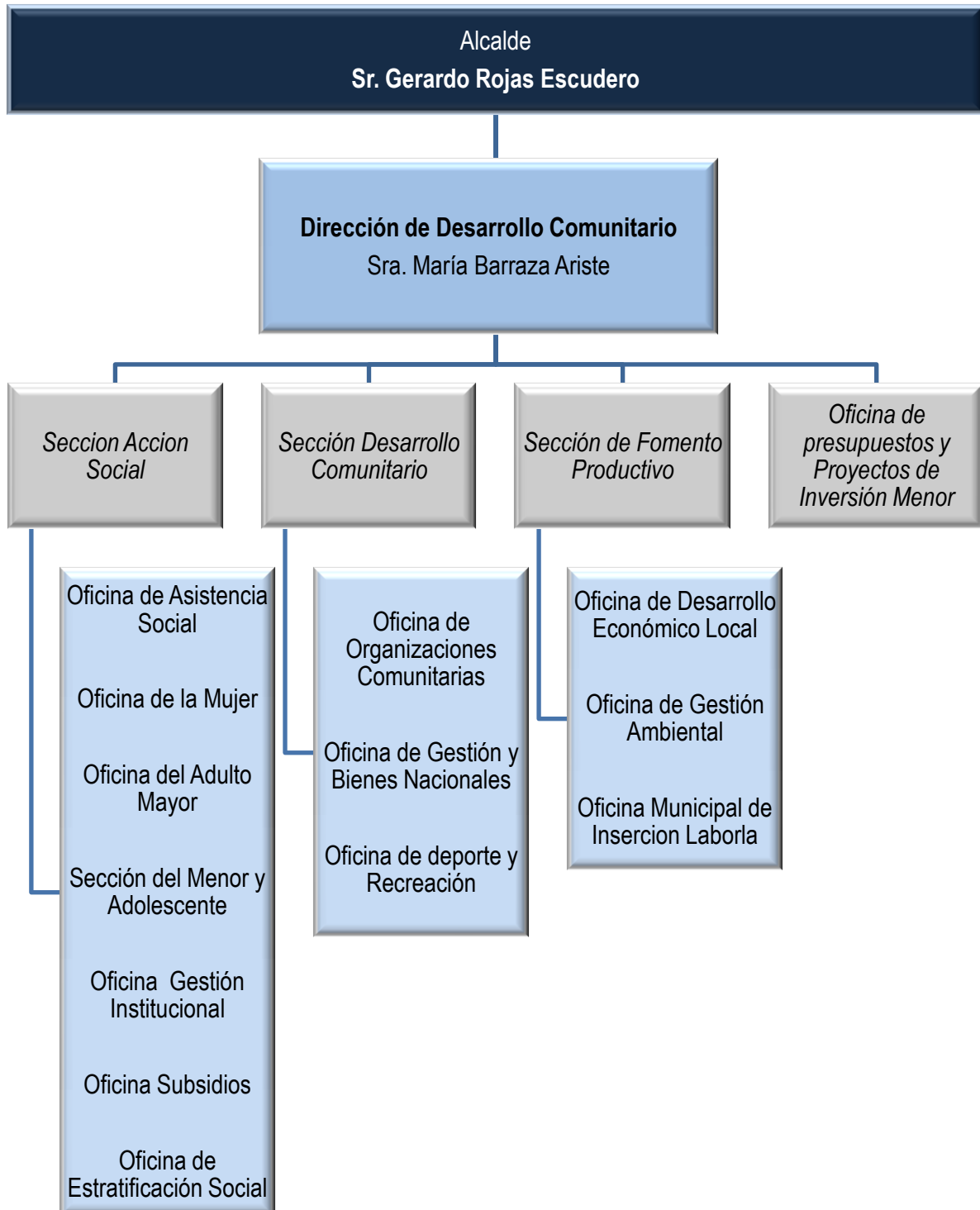
1.1.6.12. Dirección de Tránsito y Transporte Público, Director Sr. Víctor Madrid

Velar por el cumplimiento de las Normas Legales que regulan el tránsito y el transporte público y por el mejoramiento y ordenamiento del sistema de tránsito en la comuna.



1.1.7. Dirección de Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Salamanca (DIDECO)

Organigrama:



Esta Dirección es una unidad dependiente del Alcalde, tiene a su cargo la Sección de Acción Social, la Sección de Desarrollo Comunitario, la Sección del Menor y Adolescente, Sección de Vivienda y Subsidios, Sección de Fomento Productivo, Oficina de Estratificación Social y la Oficina de Presupuesto y Proyectos de Inversión Menor.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



La Dirección de Desarrollo Comunitario tiene como objetivo “asesorar al Alcalde y al Concejo en todo lo relativo a desarrollo comunitario, en el ámbito social, cultural y económico, dando especial énfasis en el mejoramiento de las condiciones de vida y en la integración y participación de la comunidad”. (**Reglamento de Organización Interna de la Municipalidad de Salamanca, Agosto de 2011**)

Las funciones a cumplir por esta unidad son las siguientes:

- Asesorar al Alcalde y, también, al concejo en la promoción del desarrollo comunitario, ejecutando acciones que propendan a lograr la igualdad de oportunidades en el acceso de una mejor calidad de vida a los habitantes de la comuna con menores recursos.
- Prestar asesoría técnica a las organizaciones comunitarias, fomentar su desarrollo y legalización, y promover su efectiva participación en el municipio.
- Proponer y ejecutar, dentro de su ámbito y cuando corresponda, medidas tendientes a materializar acciones relacionadas con salud pública, protección del medio ambiente, educación y cultura, capacitación laboral, deporte y recreación, promoción del empleo, fomento productivo local y turismo.
- Otras funciones que señale la ley o le designe la autoridad superior.

1.1.7.1. Sección Acción Social

1.1.7.1.1. Dependencia y Objetivo

Esta Unidad depende directamente de la Dirección de Desarrollo Comunitario, teniendo a cargo la Oficina de Asistencia Social, la Oficina de la Mujer, Oficina del Adulto Mayor, Oficina del Menor y Adolescente, Oficina de Gestión Habitacional, Oficina de Subsidios y Oficina de Estratificación Social. (Se profundizará las funciones de la oficina de Asistencia social y la Oficina de la Mujer, para complementar efectos del Seminario de Título)

La Sección de Acción Social se encargara de contribuir a la solución de los problemas socioeconómicos que afectan a los habitantes de la comuna, procurando las condiciones necesarias que le permitan acceder a una mejor calidad de vida. Además deberá administrar y mantener un servicio amplio de programas y beneficios para el desarrollo integral de la comunidad.

1.1.7.1.2. Oficina de Asistencia Social

Esta unidad depende directamente de la Dirección de Desarrollo Comunitario y le corresponden las siguientes funciones:

- Atender a la Comunidad en sus necesidades sociales, emanadas de situaciones de privación económica - social, focalizando la atención a las personas, grupos y comunidades con más carencias de la Comuna.
- Elaborar, ejecutar y coordinar programas de estudio y de apoyo a la red social administrada por el Municipio.
- Detectar y evaluar las aspiraciones y necesidades de la comunidad y encauzar su satisfacción y solución, a través de la formulación de políticas sociales.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



- Elaborar diagnósticos que permitan identificar, cuantificar y localizar los problemas socioeconómicos que afectan a la comunidad, manteniendo registros específicos y actualizados.
- Administrar los programas de cobertura nacional, elaborar, desarrollar y evaluar, proyectos y acciones destinadas a satisfacer, las necesidades básicas que afectan a la población de menores recursos.
- Coordinar el desarrollo de acciones sociales con otras unidades municipales, con organismos del voluntariado e instituciones públicas y privadas.
- Hacer difusión y orientar a la comunidad, sobre los distintos beneficios de carácter social existentes, señalando los requisitos exigidos para acceder a ellos.
- Elaborar, implementar y ejecutar programas específicos, destinados a prevenir y disminuir las patologías sociales, coordinando las acciones que ellos involucran, con organismos técnicos especializados.
- Atender y auxiliar transitoriamente, situaciones de emergencia o de necesidad manifiesta, que afecten a personas o familias de la comuna, organizando y coordinando, con la colaboración de las autoridades correspondientes, las labores de socorro y auxilio que sean necesarios.
- Mantener y administrar una bodega de elementos que permitan atender a personas o grupos familiares, que se encuentran en estado de necesidad manifiesta.
- Mantener registros de las atenciones y prestaciones proporcionadas e informar de la labor desarrollada, a los superiores que corresponda.
- Proporcionar atención integral a las necesidades de los grupos familiares vulnerables, para lo cual deberá atender programas relacionados con: estratificación social, alimentación escolar, alimentación complementaria, educación y atención Parvularia, viviendas, operativos de atención en terreno, hogares de menores, atención de ancianos, erradicación de campamentos, pensiones asistenciales, subsidios, programas de rehabilitación de alcoholismo y drogadicción.
- Otras funciones que señale la ley o le designe la autoridad superior.

1.1.7.1.3. Oficina de la Mujer

La Oficina de la Mujer, depende directamente de la Sección Acción Social y tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Elaborar y proponer, en conjunto con la Secretaría de Planificación, la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la que incorpore transversalmente dicho principio, en la gestión municipal.
- Promover y desarrollar, programas y acciones sociales dirigidas a la mujer y a sus necesidades.
- Desarrollar coordinaciones, en conjunto con la administración municipal, articulando acciones que permitan velar por la incorporación de la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres en las áreas económicas, políticas, sociales y culturales, en el marco de los planes de desarrollo de la comuna.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



- Desarrollar y ejecutar programas sociales Municipales y con otras instituciones o servicio del estado para mujeres de escasos recursos.
- Contribuir a mejorar la calidad de vida de las mujeres de la comuna, proporcionando una atención integral a las mujeres y su grupo familiar en riesgo psicosocial.
- Contribuir, facilitando la posibilidad de desarrollo integral, a mejorar la calidad de vida de las mujeres de la comuna.
- Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres que desarrollan una actividad económica independiente, y de sus familias, particularmente de aquellas que se encuentren en situación de pobreza.
- Otras funciones que señale la ley o le designe la autoridad superior.

1.1.7.2. Sección Desarrollo Comunitario

1.1.7.2.1. Dependencia y Objetivo

Esta unidad depende directamente de la Dirección de Desarrollo Comunitario, y tiene a cargo la Oficina de Organizaciones Comunitarias, Oficina de Asesoría Regulaciones Pequeña Propiedad y la Oficina del Deporte y recreación.

Tiene como objetivo formular y ejecutar todas las acciones que permitan un aumento progresivo del bienestar social, mediante la aplicación de un proceso destinado a crear de progreso económico y social para toda la comunidad y con la participación activa de ésta.

1.1.7.3. Sección de Fomento Productivo

1.1.7.3.1. Dependencia y Objetivo

La Sección de Fomento Productivo depende directamente de la Dirección de Desarrollo Comunitario y tiene como objetivo generar e implementar políticas, planes, programas, y acciones orientadas a promover y fomentar un desarrollo integral de la comuna, mediante la identificación de las potencialidades locales, la articulación y coordinación de los actores públicos y privados que intervienen en el desarrollo productivo, económico y social; la promoción de las capacidades de la comunidad local y la asistencia técnica para el fomento productivo.

De la Sección de Fomento Productivo dependen la Oficina de Desarrollo Económico Local, Oficina de Gestión Ambiental y Oficina Municipal de Inserción Laboral.

1.1.7.4. Oficina de Presupuesto y Proyectos de Inversión Social Menor

1.1.7.4.1. Dependencia y Objetivo

Esta unidad depende directamente de la Dirección de Desarrollo Comunitario y tiene como objetivo la ejecución financiera del presupuesto asignado a la Dirección a si como también los diversos Programas y Proyectos en convenio con otras instituciones públicas o privadas y/o de iniciativa Municipal.



1.2. Contexto Programático

En el año 1991, se crea un ministerio especial para la mujer, reconocido como el servicio Nacional de la Mujer SERNAM. Esta institución implanta en distintas comunas del país una diversidad de programas, los cuales van destinados a satisfacer variadas necesidades o resguardar la integridad y los derechos de la mujer.

El SERNAM, es un servicio público, funciona de manera descentralizada y posee personalidad jurídica y patrimonio propio, es creada en el gobierno de Patricio Aylwin un 3 de Enero de 1991, con la finalidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Su principal misión es colaborar con el gobierno en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, en el proceso de desarrollo político, social, económico, y cultural del país, su actual ministra directora es la Sra. Loreto Seguel K.

Es importante definir más específicamente este ministerio, ya que el Seminario de Título se insertará en uno de los tantos programas que este propone, por lo que a continuación se definirá que es el SERNAM, identificando misión visión y sus programas, donde se profundizara en el área de Mujer y Trabajo, área de evaluación de este seminario.



1.2.1. Identificación de la Institución

Servicio Nacional de la Mujer (Nivel Central)

Nombre	Servicio Nacional de la Mujer
Dirección	Huérfanos 1219, Santiago Centro
Ministra Directora	Loreto Seguel King
Teléfono	(02) 5496100
Fax	(02) 5496247
Correo electrónico	@loretoseguelk
Tipo de Institución	Ministerio

Servicio Nacional de la Mujer (Nivel Regional)

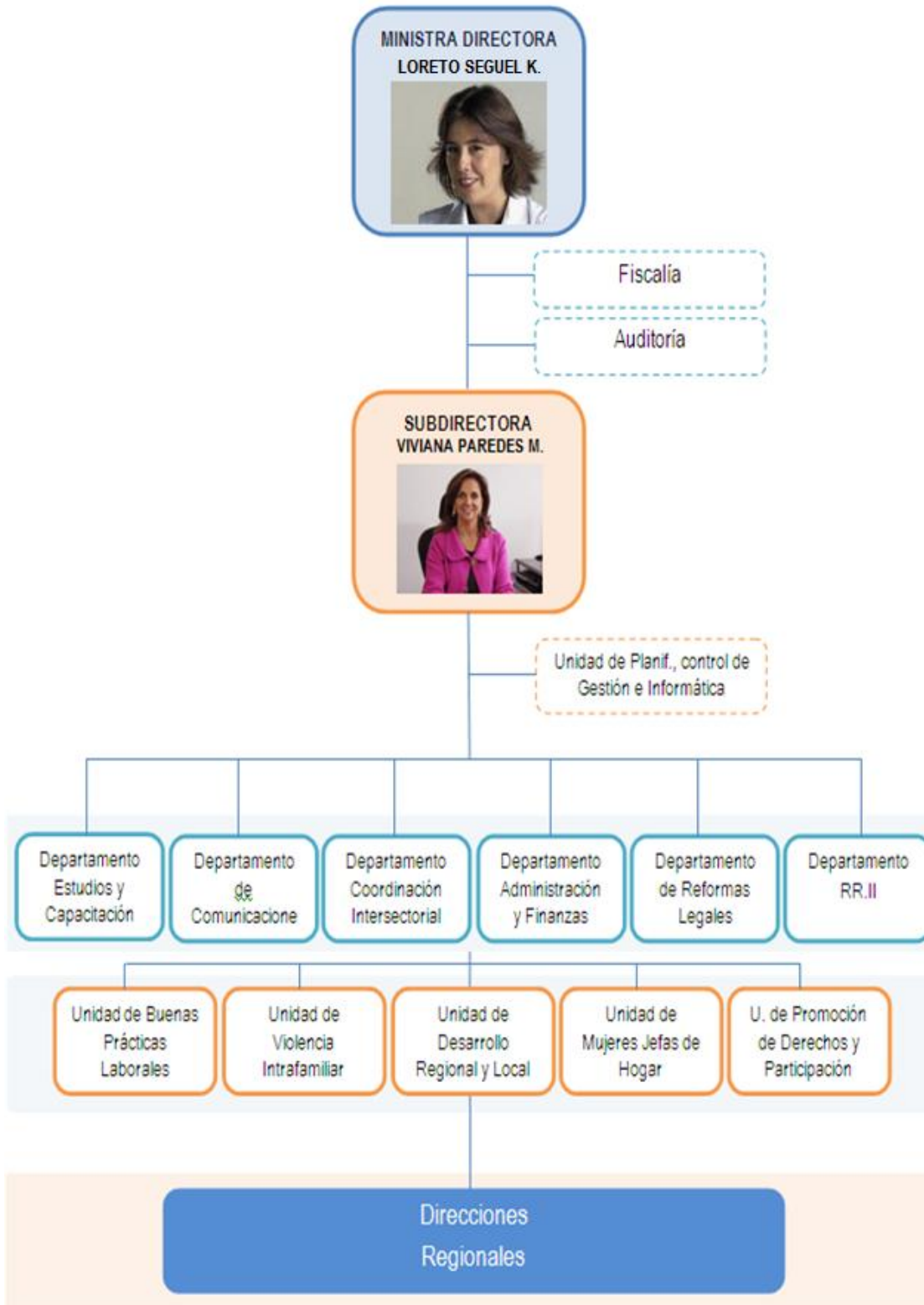
Nombre	SERNAM Regional (Coquimbo)
Dirección	Brasil 371, La Serena
Directora Regional	Francesca Figari Schenck
Teléfono	(051) 222292
Fax	(51) 2111980
Correo electrónico	ffigari@sernam.cl
Tipo de Institución	Ministerio

Servicio Nacional de la Mujer (Nivel Comunal)

Alcalde	Gerardo Rojas Escudero
Dirección	Manuel Bulnes N°599, Salamanca
Correo Electrónico	alcaldía@salamanca.cl
Responsable Técnico	María Teresa Barraza Ariste
Email Responsable Técnico	aristeasocial@yahoo.com
Responsable Financiero	Rodrigo Muñoz Gómez
Coordinador (a) Comunal	Angelina Correa
Email Coordinadora Comunal	Angelito1178@gmail.com



1.2.2. Organigrama Institucional SERNAM





1.2.3. Antecedentes Generales

El Servicio Nacional de la Mujer es un 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.

Cuando Chile recupera la democracia se incentiva la participación política y social de las mujeres, esto se demuestra con la creación de este nuevo ministerio, esta iniciativa se suma a la incansable búsqueda de derechos de la mujer, como por el ejemplo a votar, el acceso de la educación, al trabajo remunerado y una relación de equidad al interior de la familia y pareja

Su creación también se debe a los tratados internacionales a los que se suscribe nuestro país, desde que se retomó la democracia, Chile ratifica la convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y se hace parte de todos los acuerdos que ahí se suscriben.

1.2.4. Misión Institucional

Diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales, a través y en conjunto con los distintos ministerios y servicios, conducentes a garantizar y visibilizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, incorporando en la agenda pública las problemáticas que afectan a la mujer y la familia. **(Servicio Nacional de la Mujer 2013)**

1.2.5. Objetivos Estratégicos

- Incorporar la Equidad de Género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial y la asesoría técnica a los distintos sectores del Estado
- Incentivar la inserción laboral de la mujer, incrementando la capacitación y oportunidades de empleo y emprendimiento, e impulsando la conciliación familia-trabajo y la co-responsabilidad entre hombres y mujeres.
- Fortalecer la familia como base de la sociedad, incorporando un enfoque integral a las políticas públicas que contemple la realidad social que generan los cambios en el concepto de familia, aportando a la mejora en la calidad de vida y bienestar de mujeres y hombres.
- Disminuir la Violencia Intrafamiliar, fortaleciendo la atención de víctimas, la prevención en niños/as, el tratamiento de agresores, el perfeccionamiento de los tribunales de familia y la legislación en torno a medidas cautelares y precautorias.
- Promover la participación de la mujer en el ámbito de toma de decisiones política, gremial y sindical, fomentando su liderazgo.



1.2.6. Departamentos y Programas de la Institución

1.2.6.1. Departamento OIRS Mujer y Gestión de Proyectos

La Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias está en todas las Direcciones Regionales, en esta se entrega atención personalizada, oportuna y responsable sobre derechos de las mujeres, oferta pública y oferta específica del SERNAM con el objeto de evitar o disminuir la ocurrencia de situaciones que limitan o afectan los derechos de las mujeres, estas oficinas cuentan con una importante red de derivación que permite que las usuarias accedan a otras instituciones de manera más expedita.

1.2.6.2. Área Mujer y Trabajo

Sub Programas

Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Sello Igualdad - Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal

Programa 4 a 7

Programa Emprendimiento

1.2.6.3. Programa Mujer Emprende en Familia

1.2.6.4. Unidad de Prevención de Violencia Intrafamiliar Programa Chile Acoge

Si bien la declaración Universal de los Humanos, reconoce a la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad y la Constitución Política de la República señala, que “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad”, también se reconoce que dentro de esta ocurren variados sucesos que pueden ir en contra de los derechos intrínsecos de la mujer, esto lo podemos demostrar solo con el hecho de ver las noticias, ya que en los últimos años Chile ha incrementado las tasas de violencia intrafamiliar, afectando en mayor cantidad a las mujeres, lo cual se refleja en las duras cifras de femicidios, entendiendo esta problemática constante, el SERNAM propone diversos programas para asegurar la protección de la mujer, potenciando de esta forma el compromiso a que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

1.2.6.5. Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial

Esta área tiene por objetivo coordinar y articular con los distintos sectores de la administración pública, a nivel central, regional y local, con la finalidad de incorporar ciertos criterios de equidad de género en las políticas planes y programas que estos implementen, de esta forma no solo se trabajara en nivel central sobre las desigualdades que han afectado a las mujeres por muchos años.



1.2.6.6. Área Mujer y Maternidad

En esta área se apoya la maternidad de las mujeres que se encuentren en alguna situación vulnerable, desde el proceso de gestación en adelante, la principal misión es entregar información, orientación, apoyo, acompañamiento, derivación vinculada y atención psicosocial, junto a esto, se apoya también a las principales enfermedades y causas de muerte de las mujeres en nuestro país. Esta área se compone de tres programas:

El Área se compone de 3 programas:

- Programa de Atención y Apoyo a la Maternidad Adolescente: AMA
- Centro Especializado de Atención y Apoyo a la Maternidad: CEAAM
- Salud de la Mujer

1.2.6.7. Reformas Legales

En esta área se identifican las necesidades y los derechos que aun no han sido cubiertos por la normativa legal de nuestro país, es por esto que el servicio está en constante trabajo para modificar e impulsar nuevas leyes que protejan a las mujeres, hoy en día en el congreso se encuentran algunas normativas que están en tramitación, en las que se encuentran las siguientes:

- Proyecto de Ley que Modifica el Régimen de Sociedad Conyugal
- Proyecto de Ley que Modifica las normas de Pensión Alimenticia
- Proyecto de ley que Modifica las normas de cuidado personal
- Ley 20.480 que establece el Femicidio
- Ley 20.545 que crea el permiso de Postnatal Parental
- Proyecto de ley que modifica la Ley de violencia intrafamiliar y otros cuerpos legales, y establece ley sobre violencia en las relaciones íntimas de pareja sin convivencia.

1.2.6.8. Departamento de Relaciones Internacionales y Cooperación

En este departamento se intenta asesorar y colaborar con la Dirección Nacional en el diseño e implementación de políticas de relaciones internacionales y cooperación, de esta forma se logra una vinculación entre lo que busca nuestro país con el resto del mundo, es decir se trabaja en red para generar un espacio de protección de los derechos de la mujer a nivel internacional.

1.2.7. Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

A partir del año 2007, SERNAM comienza a implementar el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Este programa constituye 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. **(Orientaciones Técnicas PMTJH, SERNAM 2013)**



El programa contempla una serie de apoyos gratuitos para las participantes, orientadas a lograr que las mujeres se incorporen en mejores condiciones al mercado laboral, a través de:

- Talleres de Habilitación Laboral
- Capacitación e Intermediación Laboral
- Apoyo al Emprendimiento
- Nivelación de Estudios
- Alfabetización Digital
- Atención en Salud Odontológica
- Educación Parvularia

1.2.7.1. Objetivo General del PMTJH:

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.

1.2.7.2. Objetivos Específicos PMTJH:

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.

Construir con cada una de las participantes, una trayectoria o itinerario personalizado, de prestaciones y acciones diseñadas para aumentar las posibilidades de inserción laboral.

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.

1.2.7.3. Principales destinatarias

El programa trabaja con mujeres que cumplan las siguientes características:

- Mujer entre 18 y 65 años de edad.
- Tener responsabilidades familiares a su cargo (Hijos/as, nietos/as, padres, etc).
- Ser económicamente activa: estar trabajando de manera dependiente o independiente, cesante o buscando trabajo por primera vez (Dependiente o Independiente).
- Tener Ficha de Protección Social con puntaje no superior a 13.484 Puntos.
- Que no se encuentren participando o inscritas en la línea formativa de la fundación PRODEMU.
- Vivir o trabajar en la comuna donde se implementa el programa.



Si bien el foco está puesto en las mujeres jefas de hogar, existen criterios de flexibilidad para incorporar a mujeres que no siendo las principales receptoras de ingresos de sus hogares igualmente necesitan de apoyo para su inserción laboral. Por lo cual, se aceptará hasta un 30% de mujeres no jefas de hogar.

1.2.7.4. Trabajadora Jefa de Hogar

El SERNAM, considera por jefa de hogar a la mujer económicamente activa, por lo que 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).

1.2.7.5. Mujer Trabajadora No jefa de hogar

Mientras tanto se entiende por mujer trabajadora no jefa de hogar a la mujer que vive en un hogar donde existe un jefe de hogar distinto, no obstante, ella genera ingresos, o necesita generar ingresos. Esta puede que no sea el mayor aporte económico, sin embargo aporta o posee la necesidad de generar un aporte.

En la comuna de Salamanca, se reconoce la necesidad de ser parte de este programa, ya que según los datos obtenidos por el último censo del 2002 el 46,7% de la población es femenina, de esta, según la ficha de protección social del año 2012, el 23,34% son jefas de hogar y están insertas laboralmente, lo que incentiva a la Municipalidad a entregarles nuevas herramientas a las mujeres que ya están trabajando y a las que desean generar un ingreso, de esta forma también se cumple con generar igual de derechos y se inicia un trabajo en red de forma comunal, regional y nacional.

De acuerdo a los datos del Diagnóstico Comunal del Plan de Desarrollo 2012, en la comuna existe un variado campo laboral donde la mujer se puede incorporar, sin embargo la Comuna no posee una institución que entregue educación técnica especializada en las actividades laborales existentes en la zona, como por ejemplo, la agricultura, minería, comercio, enseñanza, etc. Por lo cual las capacitaciones que este programa ofrece, son una solución transitoria a las necesidades que experimenta la población, en este caso específico las mujeres que deseen desempeñarse en algún ámbito laboral que exija tener conocimientos superiores a los obtenidos en los liceos científicos humanistas.



1.3. Contexto Territorial

El siguiente apartado, permitirá identificar el contexto territorial en que se realizará el Seminario de Título. En este se presentarán antecedentes demográficos, índice de pobreza de la comuna, antecedentes educacionales e indicadores económicos. Para la realización de esta parte del documento, se tomó respaldo a través de los datos censales existentes del año 2002, ya que al momento de realizar este seminario de título los datos del último CENSO 2012, no están disponibles para la Comuna de Salamanca.

1.3.1. Antecedentes demográficos

La Comuna de Salamanca se encuentra ubicada territorialmente en el sector sur oriente de la Región de Coquimbo, zona de valles transversales que pertenecen a la hoya geográfica del Río Choapa y se sitúa en la ribera Norte de éste, aguas arriba de la conjunción con el Río Chalinga, en una terraza de origen fluvial. Geográficamente se encuentra entre los 31°40' y 32°15' de latitud sur y entre 71°15' y 70°15' longitud oeste con una altitud de 502,20 metros sobre el nivel del mar. Sus límites son:

- Norte: Comuna de Illapel.
- Sur: V Región de Valparaíso.
- Este: República de Argentina.
- Oeste: Comuna de Los Vilos.

Según consta en el Censo de Población y Vivienda del año 2002, la comuna de Salamanca cuenta 12.689 habitantes en el sector urbano y 11.805 personas en el sector rural (distribuidos en 33 localidades rurales), es por esta razón que Salamanca aún se caracteriza por ser una comuna de carácter rural, el que se acentúa si la comparamos con la población total de la región (la cual tiene un 70 % de población urbana).

1.3.2. Población por distrito Comuna de Salamanca.

Nº Distrito	Nombre Distrito	Hombre	Mujer	Total
1	Salamanca	5.522	5.653	11.175
2	Chalinga	312	324	636
3	Tebal	137	161	298
4	Arboleda Grande	379	388	767
5	Cunlagua	161	167	328
6	San Agustín	232	218	450
7	Santa Rosa	207	180	387
8	Llimpo	140	139	279
9	Chillepín	695	553	1.248
10	Cuncumén	1.758	430	2.188
11	Tranquilla	587	529	1.116
12	Coirón	299	277	576
13	Quelén	318	319	637
14	Tambo	1.014	901	1.915
15	Tahuinco	447	415	862
16	Chuchiñi	279	273	552
17	Higuerilla	556	524	1.080
Total		13.043	11.451	24.494

Fuente: Censo de Hogar y Vivienda, 2.002



La población rural de Salamanca es superior al promedio provincial, sólo superada por Canela. Entre censos, la población aumentó en 1.368 personas (6%) bastante menos que el aumento regional (20%). Una proporción mayor de varones habita en localidades rurales. En la urbe, habitan más mujeres; principalmente, menores de 19 años.

1.3.3. Antecedentes demográficos comparados Región, Provincia y Comuna. Año 2002

Antecedentes	Región	Provincia Choapa	Comuna Salamanca
Superficie (km ²)	40.579,90	10.131,60	3.445,30
Población Total	603.210	81.681	24.494
Densidad (hab/km ²)	14,9	8,1	7,1
Población Urbana	470.922	49.118	12.689
Población Rural	132.288	32.563	11.805
Población Rural (%)	22%	40%	48%
Total Hombres	297.157	41.578	13.043
Total Mujeres	306.053	40.103	11.451
Índice de Masculinidad	97,1	103,7	113,9

Fuentes: INE. Censo 2002.

La comparación entre los censos 1992 y 2002 señala que:

- La población comunal aumentó en 1.368 personas, lo que equivale a un 5,9% y la Región de Coquimbo creció 19,6% en el mismo período.
- Cambió la composición comunal por área: aumentó la población urbana (34,2%) y disminuyó la cantidad y proporción rural (13,7%);
- En 1992, la composición por sexo era similar. Al cabo de 10 años, la mayor cantidad de varones censados se expresó en un índice de masculinidad mayor.

1.3.4. Importancia comparativa de la comuna entre Censos 1992 y 2002

Antecedentes	Salamanca		Región	
	1992	2002	1992	2002
Superficie (km ²)	3.445,30	3.445,30	40.579,90	40.579,90
Población Total	23.126	24.494	504.387	603.210
Densidad (hab/km ²)	6,7	7,1	12,4	14,9
Población Urbana	9.454	12.689	355.284	470.922
Población Rural	13.672	11.805	149.103	132.288
Total Hombres	11.960	13.043	249.578	297.157
Total Mujeres	11.166	11.451	254.809	306.053
Índice de Masculinidad	107,1	113,9	98	97,1

Fuente: INE. Censo 2002



1.3.5. Índice de Pobreza

El total de pobres en Salamanca, alcanza un porcentaje de 37,6% de la población comunal. Esta es la cifra más alta en la región. A nivel nacional la situación es la misma, quedando demostrado que la comuna presenta cifras elevadas de nivel de pobreza.

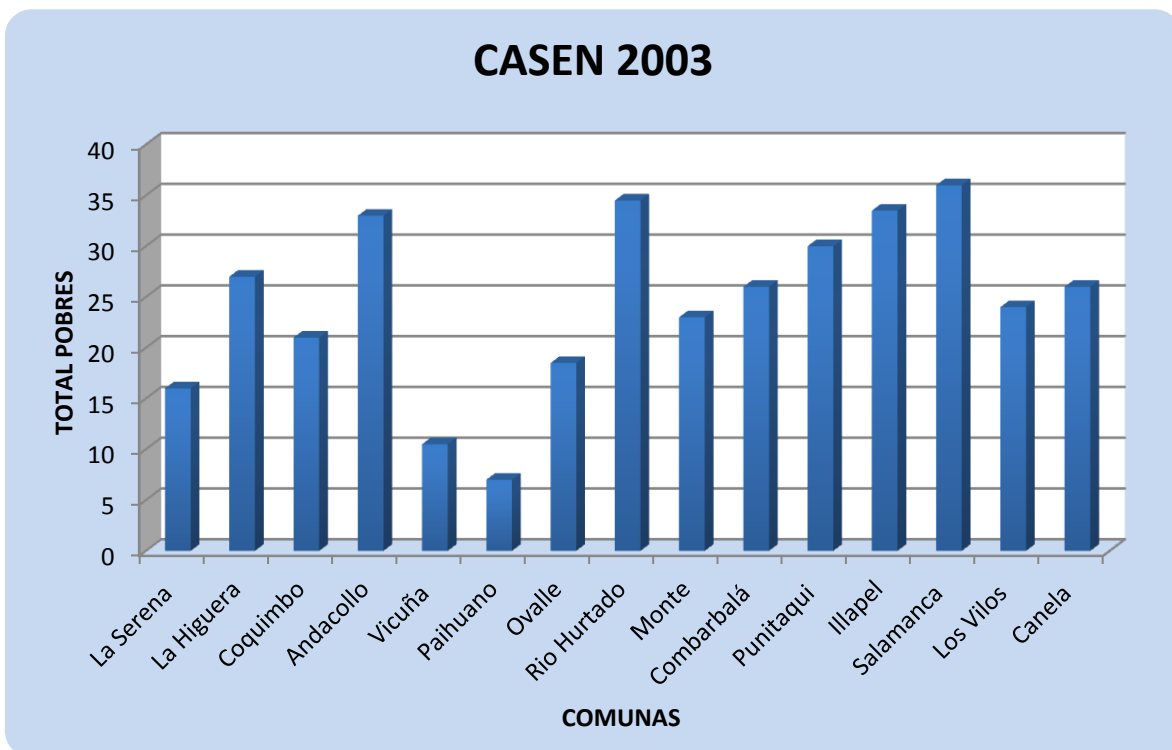
Nivel de Pobreza, Encuesta Casen 2003

Clasificación	Nº de Personas	% Comunal	% Nacional
Personas Pobres (1)	8.844	37,60%	18,70%
Personas Indigentes (2)	3.363	14,30%	4,70%

Fuente: CASEN 2003

Población Pobre No Indigente. Se le considera "pobre" si su nivel de ingreso se sitúa por debajo de un nivel mínimo que le permita satisfacer sus necesidades básicas.

Se considera en situación de "indigente" a aquellos hogares que, aun cuando destinaran todos sus ingresos a la satisfacción de las necesidades alimentarias de sus integrantes, no lograrían satisfacerlas adecuadamente. Y se considera en situación de "pobre" a aquellos hogares cuyos ingresos son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas, alimentarias y no alimentarias, de sus miembros (definición MIDEPLAN).

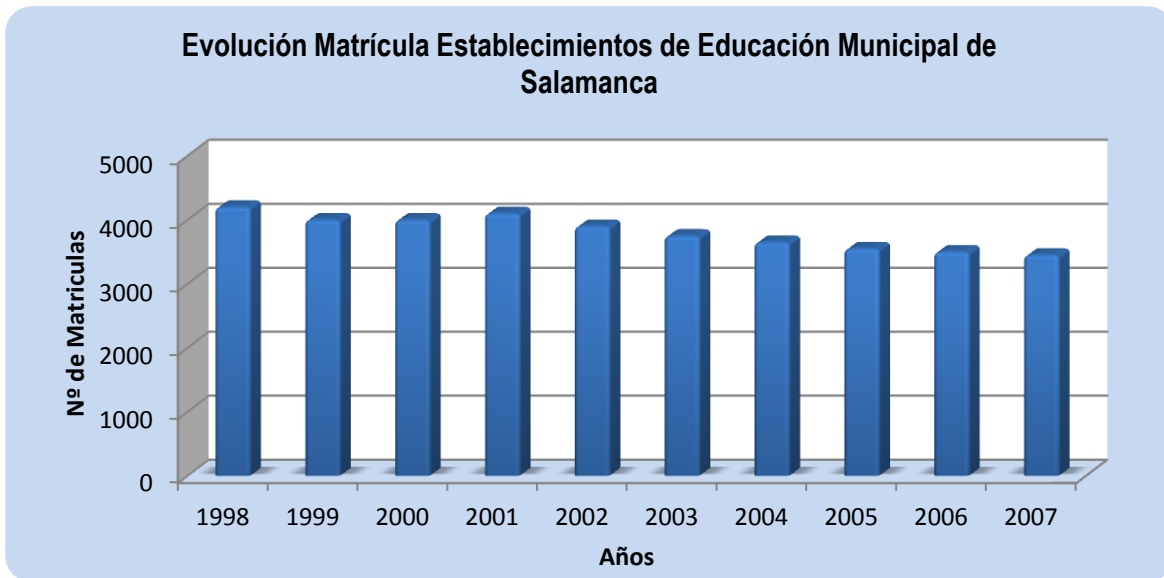


Fuente: CASEN 2003



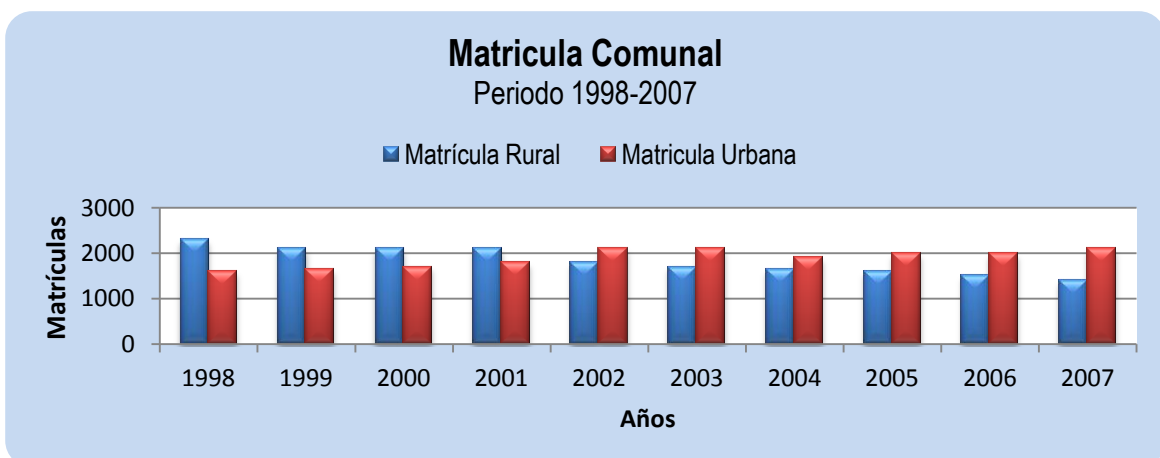
1.3.6. Antecedentes educacionales

En la comuna de Salamanca, hay un total de 21 escuelas públicas, 1 escuela especial y 1 Liceo municipal, además de 13 establecimientos subvencionados. La evolución de la matrícula en los últimos 10 años, la podemos apreciar en el siguiente gráfico:



Fuente: Departamento de Educación Municipal de Salamanca 2012.

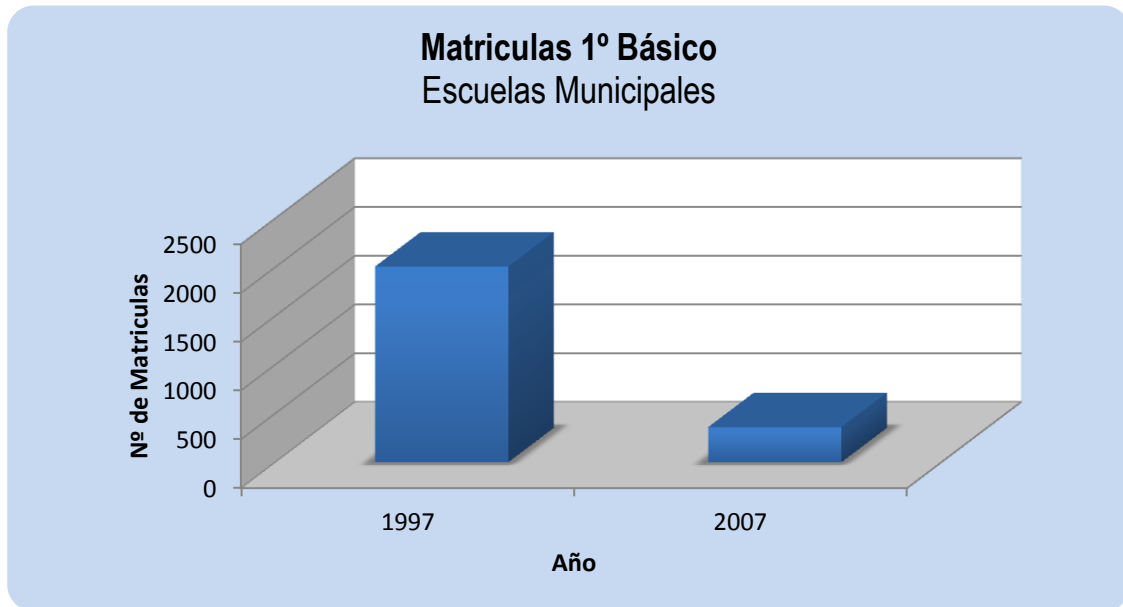
La mayoría de las escuelas públicas han visto una disminución en el número de sus matriculas. Sin embargo, hay una excepción importante a este fenómeno, que es el caso del Liceo C-16, el cual ha crecido constantemente a través del tiempo, siendo uno de los establecimientos educacionales más grande de la región (992 alumnos inscritos durante el año 2007). Por otra parte las escuelas rurales han presentado la disminución de su matrícula, pérdida que es compensada con el aumento de la matrícula de los establecimientos urbanos, en el período comprendido entre los años 1998 - 2007. Ello denota básicamente un proceso natural de concentración urbana y cambios en las condiciones productivas que provocan migraciones entre localidades.



Fuente: Departamento de educación Municipal de Salamanca.



Una situación preocupante es la disminución de la matrícula en los primeros años de escolaridad. El principal factor que influye en esta pérdida, es que la tasa de natalidad comunal ha bajando considerablemente en los últimos diez años. En algunas escuelas, la cantidad de niños que están saliendo del 8° año es más grande que la cantidad de niños que están empezando estudiar en la EMHC.



Fuente: Departamento de educación Municipal de Salamanca.

1.3.7. Población en edad escolar de Salamanca

El Censo 2002 permite afirmar que:

- El 33% de la población se encuentra en edad escolar.
- El segmento más numeroso al 2002 fue la población de 10 a 14 años y en ese segmento era más numeroso el género femenino urbano.

Población escolar por grupos de edad, sexo y área

Población en Edad Escolar	Población Escolar	Porcentaje Comunal	Sector Urbano		Sector Rural	
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0 a 4 años	1.833	7,5%	514	525	408	386
5 a 9 años	2.072	8,5%	570	577	455	470
10 a 14 años	2.331	9,5%	625	666	491	549
15 a 19 años	1.736	7,1%	514	612	298	312
Subtotal	7.972	32,5%	2.223	2.380	1.652	1.717
Total Comuna	24.494	100%	9,1%	9,7%	6,7%	7,0%

Fuente. INE. Censo 2002



1.3.8. Estado de Alfabetización Comunal

En general existe un porcentaje bajo de personas en la comuna de Salamanca que no sabe leer ni escribir, sin embargo, la gran mayoría de las localidades rurales se encuentran con cifras muy altas, alcanzando niveles de analfabetismo superiores al 20%, como es el caso de El Tebal.

Estado de Alfabetización comunal de Salamanca

Nº Distrito	Nombre Distrito	Saber Leer	No saber Leer	Total	% Analfabetismo
1	Salamanca	8.972	1.272	10.244	12%
2	Chalinga	505	89	594	15%
3	Tebal	212	64	276	23%
4	Arboleda Grande	586	142	728	20%
5	Cunlagua	245	51	296	17%
6	San Agustín	332	79	411	19%
7	Santa Rosa	279	77	356	22%
8	Llimpo	201	57	258	22%
9	Chillepín	1.009	160	1.169	14%
10	Cuncumén	1.958	157	2.115	7%
11	Tranquilla	825	191	1.016	19%
12	Coirón	434	96	530	18%
13	Quelén	476	119	595	20%
14	Tambo	1.411	361	1.772	20%
15	Tahuinco	632	158	790	20%
16	Chuchiñi	412	97	509	19%
17	Higuerilla	803	199	1.002	20%
Total		19.292	3.369	22.661	15%

Fuente: Censo de Hogar y Vivienda, 2002

1.3.9. Indicadores económicos relevantes

En la comuna de Salamanca, se presenta una fuerte influencia de las actividades primarias, en este sentido las principales ramas económicas se detallan a continuación:



Fuente: INE. Censo 2002

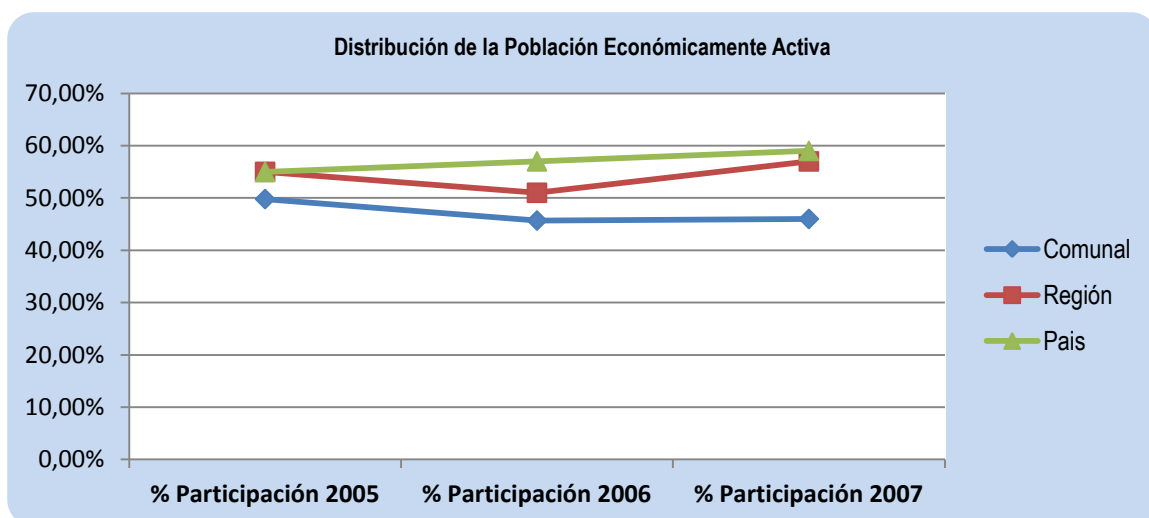


De lo anterior, se desprende lo siguiente:

- La actividad principal es la agricultura, que representa el mayor porcentaje de la economía local y es en ella donde se concentra la mayor fuerza de trabajo. De acuerdo al Censo Agrícola del año 2007 existen 2.156 zonas agrícolas en la comuna, sobre una superficie total de 336.677 hectáreas.
- La industria que genera mayores ingresos a la comuna corresponde la minera (65%) y la segunda es la agrícola (30%). Estos sectores parecen estar creciendo, pero el sector minero ha pasado más acelerado. Las actividades no básicas que incluyen manufactura, turismo y el comercio aportan el 5% restante.
- En Salamanca, la agricultura emplea al 21% de la Población económicamente activa (PEA). La zona es reconocida por la industria pisquera de trascendencia nacional. A éste escenario se sumará la inversión en infraestructura de riego y la oportunidad comercial por tratados internacionales.
- La construcción emplea a un 12% de la PEA, lo que la constituye en un importante factor multiplicador de la economía local y, por ende, como un demandante potencial de recursos humanos con mayor nivel de calificación.
- La comuna posee atracciones turísticas naturales. Es conocida en el país por tradiciones y manifestaciones populares propias (Brujas de Salamanca) y cuenta con un valioso patrimonio arqueológico del Valle que se ha rescatado con aporte de privados (petroglifos, Parque Arte Rupestre). Dispone de una oferta hotelera (restaurantes, residenciales) y de una oferta de camas superior al promedio regional. Existe potencialidad para desarrollar otras ofertas de turismo rural y turismo de interés especial. Sin embargo, debe enfrentar una importante barrera natural al acceso de los turistas (Cuesta Cavilólén) y las exigencias de brindar servicios de calidad al turista.

1.3.10. Empleo e Ingreso

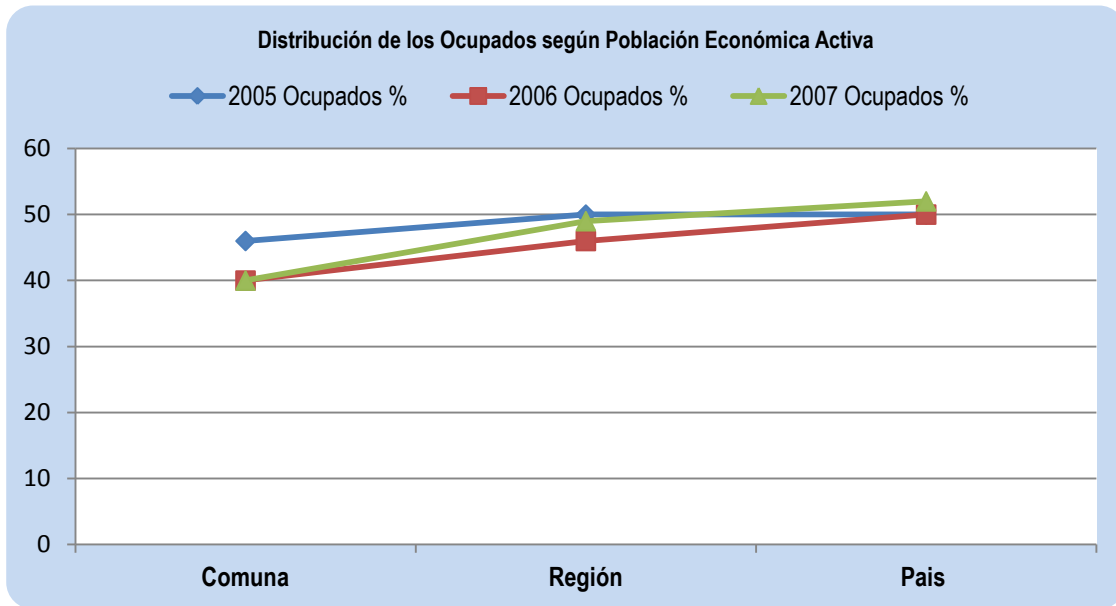
Del total de la población comunal para el 2005, un 49,8% se encuentra en la categoría de población económicamente activa (población de 15 años y más), porcentaje que disminuyó para el año 2006 a un 45,7% y tuvo un leve incremento en el año 2007 donde alcanzó más de 46%.



Fuente: MIDEPLAN 2007

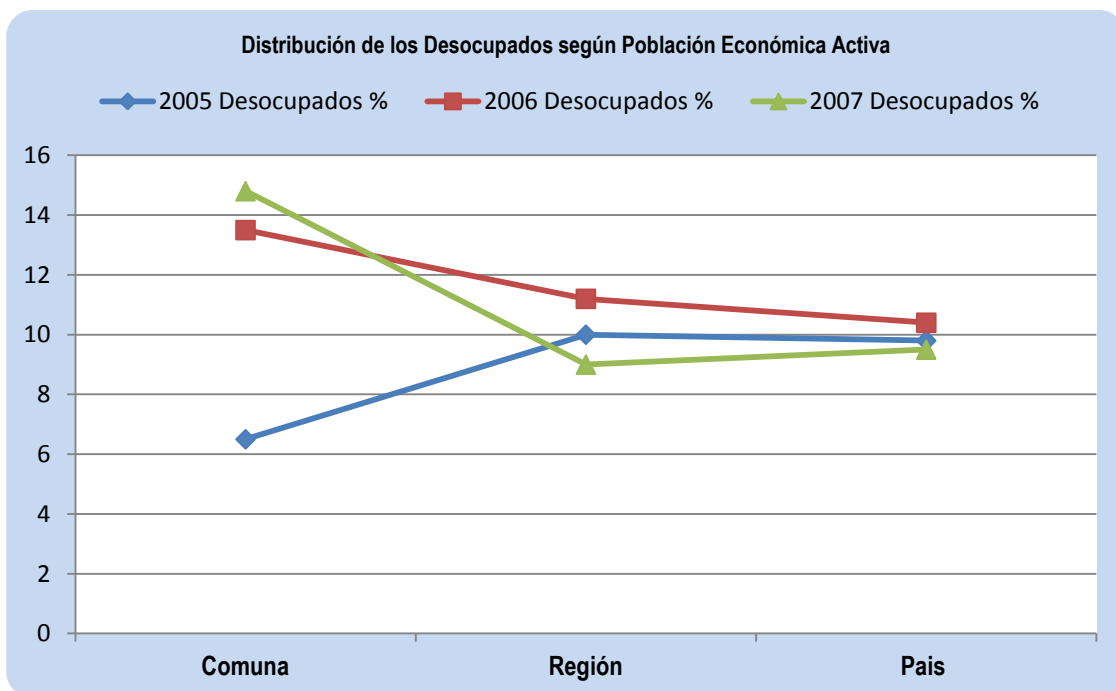


Para el periodo 2005 – 2007 el número de ocupados a nivel comunal fue en aumento, marcado por una dinámica similar al porcentaje de ocupados tanto en la Región como en el país.



Fuente: MIDEPLAN 2007

El porcentaje de desocupados en el período 2005 – 2007 se mantuvo bajo el 16%, observándose en la comuna de Salamanca un aumento en el mismo período sobre un 6% en el año 2005 hasta alcanzar cerca de un 15% en el año 2007.



Fuente: MIDEPLAN 2007



1.3.11. Población económicamente activa, según Rama Económica

La población económicamente activa de Salamanca es de 7.669 personas, vale decir, 31,3% de la población total y se distribuye en forma homogénea en la zona urbana y en la zona rural. El 80% de este segmento es masculino (6.109 varones). Las ramas económicas más importantes en la comuna son: Agricultura (21%), Comercio (13%) y Construcción (12%). Le siguen las Actividades de Explotación de minas y canteras; y, las Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (10%). En la urbe, el empleo lo genera el Comercio, la Construcción y las Actividades inmobiliarias de alquiler mientras que en las localidades rurales: la Agricultura, la Explotación de minas y la Construcción (Censo 2002).

Población económicamente activa, por Rama, sexo y área

Rama de Actividad Económica	Total (N°)	%	Rural Total	%	Rural Hombres	Rural Mujeres
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1602	21%	1300	34%	1254	46
Pesca	10	0%	6	0%	6	0
Explotación de Minas y Canteras	778	10%	458	12%	447	11
Industrias Manufactureras	489	6%	266	7%	237	29
Suministro de Electricidad, gas y agua	55	1%	28	1%	26	2
Construcción	904	12%	441	11%	436	5
Comercio por mayor y menor (*)	995	13%	276	7%	231	45
Hoteles y Restaurantes	298	4%	145	4%	122	23
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	440	6%	130	3%	124	6
Intermediación Financiera	19	0%	0	0%	0	0
Actividades Inmobiliarias y de Alquiler	792	10%	435	11%	416	19
Administración Pública y Defensa (**)	190	2%	25	1%	19	6
Enseñanza	444	6%	132	3%	43	89
Servicios Sociales y de Salud	178	2%	53	1%	29	24
Otros servicios comunitarios (***)	196	3%	78	2%	25	53
Hogares Privados con serv. Domestico	277	4%	72	2%	7	65
Organizaciones extraterritoriales	0	0%	0	0%	0	0
Ignorado	2	0%	2	0%	2	0
Total PEA Urbana y Rural	7669	100%	3847	100%	3424	423

Fuente: INE. Censo 2002

(*) Incluye reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.

(**) Incluye planes de seguridad social de afiliación obligatoria

(***) Incluye servicios sociales y personales.



1.3.12. Población económicamente activa, según ocupación

Un 20% de la población económicamente activa de Salamanca no posee calificación (1.567 personas). La información obtenida a través del Censo 2002, nos permite concluir lo siguiente:

- Los tres principales grupos de ocupación en que se emplea la población urbana y rural de ambos sexos de la comuna son: Oficiales, operarios y artesanos mecánicos.
- Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros.
- Técnicos y profesionales de nivel medio
- La mayor cantidad de varones que viven en la zona urbana se emplean como Oficiales, operarios y artesanos mecánicos
- Las mujeres de la urbe se definen como: Trabajadoras no calificadas; Servicios y Vendedoras de comercio establecido.
- En las localidades rurales, la mayor cantidad de varones se define como Trabajador No calificado, seguido por los Agricultores y trabajadores calificados del agro.
- En el campo, un segmento mayoritario de las mujeres no tiene calificación.

Población económicamente activa, por Ocupación, sexo y área.

Grupos de Ocupación	Total (N°)	%	Urbana Total	%	Urbana Hombres	Urbana Mujeres
Miembros de Poder Ejecutivo	314	4,0%	274	7,0%	171	103
Profesionales, Científicos e Intelectuales	580	8,0%	323	8,0%	161	162
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	750	10,0%	445	12,0%	303	142
Empleados de Oficina	350	5,0%	272	7,0%	128	144
Servicios y Vendedores Comercios	577	8,0%	418	11,0%	186	232
Agricultores y Trabajadores Calif. Agropecuarios	959	13,0%	176	5,0%	173	3
Oficiales, operarios y artesanos mecánicos	1292	17,0%	651	17,0%	625	26
Operadores de Instalaciones, maquinas y Montaje	799	10,0%	404	11,0%	399	5
Trabajadores no Calificados	1567	20,0%	662	17,0%	408	254
Fuerzas Armadas	18	0,0%	16	0,0%	16	0
Ignorado	463	6,0%	181	5,0%	115	66
Total PEA Urbana y Rural	7669	100,0%	3822	100,0%	2685	1137

Fuente: INE. Censo 2002



Grupos de Ocupación	Total (N°)	%	Rural Total	%	Rural Hombres	Rural Mujeres
Miembros de Poder Ejecutivo	314	4,0%	40	1,0%	33	7
Profesionales, Científicos e Intelectuales	580	8,0%	257	7,0%	208	49
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	750	10,0%	305	8,0%	256	49
Empleados de Oficina	350	5,0%	78	2,0%	61	17
Servicios y Vendedores Comercios	577	8,0%	159	4,0%	92	67
Agricultores y Trabajadores Calif. Agropecuarios	959	13,0%	783	20,0%	759	24
Oficiales, operarios y artesanos mecánicos	1292	17,0%	641	17,0%	633	8
Operadores de Instalaciones, maquinas y Montaje	799	10,0%	395	10,0%	393	2
Trabajadores no Calificados	1567	20,0%	905	24,0%	792	113
Fuerzas Armadas	18	0,0%	2	0,0%	2	0
Ignorado	463	6,0%	282	7,0%	195	87
Total PEA Urbana y Rural	7669	100,0%	3847	100,0%	3424	423

Fuente: INE. Censo 2002

1.3.13. Población económicamente activa, según sexo, nivel de escolaridad y área

El 38% de la población económicamente activa de Salamanca tiene sus 8 años de escolaridad cursados o menos y un 23% posee más de 13 años de escolaridad.

Un 20,3% de la población económicamente activa masculina de Salamanca (1.239 varones), poseía su enseñanza media completa o más años de estudio al momento del Censo 2002. Las mujeres económicamente activas de Salamanca que poseían su escolaridad media completa o más años de estudio eran un 31,8%.

Si se comparan las 3 principales actividades ejercidas por áreas en Salamanca, se detectó en el sector rural a un mayor número de trabajadores no calificados que habían completado su Enseñanza Básica mientras que en el sector urbano, existe un mayor porcentaje de la población económicamente activa con su Enseñanza Media Completa.



Población económicamente activa por escolaridad, sexo y área

Escolaridad	PEA (N°)	PEA (%)	Sexo		(*) (N)	OCUP (%)	AREA					
			HB	MJ			Urb. Art.9	Urb. Act.7	Urb. Act.3	Rur Act.9	Rur Act.6	Rur Act.7
Nunca Asistió	152	2%	126	26	115	3%	22	6	0	37	43	7
Ninguno	105	1%	85	20	71	2%	13	5	0	19	22	12
1 año	139	2%	115	24	90	2%	16	7	0	20	21	26
2 a 3 años	256	3%	230	26	188	5%	34	16	0	52	74	12
4 a 6 años	960	13%	813	147	705	17%	119	79	0	237	209	61
7 a 8 años	1336	17%	1146	190	946	23%	154	114	0	291	276	111
9 a 10	846	11%	688	158	490	12%	110	106	0	111	71	92
11 a 12	2140	28%	1667	473	968	24%	166	233	159	122	60	228
13 a 16	1310	17%	909	401	468	11%	27	80	252	16	5	88
17 o más	425	6%	330	95	46	1%	1	5	34	0	2	4
TOTAL	7669	100%	6109	1580	4087	100%	662	651	445	905	783	641

Fuente: INE. Censo 2002

(*) Corresponde a la población urbana y rural de ambos sexos, empleados en los 3 principales grupos de ocupación por cada nivel de escolaridad.

(**) Nomenclatura INE. Actividad 9: Trabajadores No Calificados.

Actividad 7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas.

Actividad 6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros. Actividad 3: Técnicos y profesionales de nivel medio.



CAPITULO 2

MARCO TEORICO



2. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo corresponde a la definición de los ejes conceptuales del Seminario de Título, el cual se realizará al alero del programa gubernamental Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. Este programa se enfoca en cubrir las principales necesidades existentes en el área laboral de la mujer, se intenta contribuir a la inserción laboral de las mujeres, potenciar el emprendimiento, promover las buenas prácticas laborales y apoyar a las trabajadoras más vulnerables. Entendiendo estos lineamientos, se desprenden conceptos que se abarcaran de tal forma que complementen el proceso de investigación evaluativa que se realizará, por esto se definirá:

- Trabajo
- Mujer
- Mujer y Trabajo (Barreras de acceso al Mercado Laboral - SERNAM Área Mujer y Trabajo)
- Mujer y Pobreza
- Vulnerabilidad
- Emprendimiento

2.1. Concepto de trabajo

El trabajo se puede definir como una actividad humana, en donde se realiza un esfuerzo físico o mental, el cual tiene como objetivo la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás.

El concepto de trabajo ha sido transformado y ha adquirido relevancia desde la revolución francesa y la revolución industrial. Sin embargo, a pesar de esta definición, autoras como **Reskin & Padavic (1994)** definen trabajo en un sentido que incluye las actividades que producen bienes y servicios para uso propio o para su intercambio por una remuneración o ayuda. Siguiendo esta definición las autoras distinguen tres tipos de trabajo:

- Trabajo remunerado o trabajo de mercado que genera ingresos.
- Trabajo forzado, realizado en contra de la propia voluntad y con poca o ninguna remuneración (el caso de esclavos o prisioneros, por ejemplo).
- Trabajo no remunerado o trabajo no de mercado, que se realiza voluntariamente para uno mismo o para otros. Dentro de esta clasificación quedaría incluido el trabajo doméstico.

En el **Código del Trabajo** de nuestro país, en su artículo 3 identifica los actores principales en la relación de trabajo (empleador, trabajador dependiente e independiente), en donde se entiende legalmente por:

- Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,



- Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- Trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales. Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

2.2. Mujer

Por mujer se entenderá a todo ser humano de sexo femenino, en contraste del masculino, los cuales se clasifican con el término de Hombre, dentro del contexto de mujer, se identifican a las niñas, adolescentes y adultas.

Cuando hablamos de mujer, inmediatamente se piensa en el rol social que se la ha dado a la mujer por muchos años, el ser Esposa y Madre, sin embargo en la actualidad y de acuerdo al desarrollo de los países, esta concepción ha ido cambiando, por lo que en los últimos años se ha trabajado arduamente en promover la igualdad entre Hombres y Mujeres en todos los ámbitos.

Es así como muchos gobiernos del mundo, incluido Chile, se unieron a través de la Organización de las Naciones Unidas ONU, con el afán de promover la igualdad entre las Mujeres y los Hombres, así un 15 Septiembre de 1995 en Beijing, China, en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, los Gobiernos partes se comprometieron a **“combatir las limitaciones y obstáculos que se presentan a la Mujer y a promover así el adelanto y la potenciación del papel de esta en todo el mundo, conviniendo de que en esta tarea se exige una acción urgente, con espíritu decidido, esperanza, cooperación y solidaridad, ahora y en los albores del nuevo siglo.”** El año 2010 bajo las determinaciones de la ONU se crea la ONU Mujeres, entidad que se ha encargado de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, cabe destacar que su primera directora fue la Ex Presidenta de Chile la Sra. Michelle Bachelet.

Chile haciéndose parte de esta tarea, no se queda atrás en la búsqueda de la igual de género, sin embargo recién en 1991, se crea un Ministerio específico que atañe todas las temáticas de la Mujer, este se cataloga como el Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, el cual 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, temas que aborda día a día este ministerio. En los últimos años, este ministerio abarca variadas temáticas de promoción de los derechos, entre los que se encuentran derechos laborales, promoción contra la violencia intrafamiliar y fomentar la participación de la mujer en variados ámbitos.



2.3. Mujer y Trabajo

Claramente nuestro país ha entendido que en la temática laboral existen inequidades abismantes entre los hombres y las mujeres, esto ha ido generando la creación de un sistema sexo género, en donde la sociedad o la cultura atribuye determinadas características y roles a las personas en función de su sexo, por lo que se segrega a la población de acuerdo a estos roles establecidos, generando en el ámbito laboral una división sexual en el trabajo.

La división sexual del trabajo, puede considerarse como el mandato social de realizar ciertas labores por pertenecer a un determinado sexo. De acuerdo con esta división se ha asociado a las mujeres, histórica y culturalmente, el trabajo no remunerado que se realiza en el espacio privado y que se relaciona con lo doméstico y la reproducción, mientras que los hombres se han asociado al trabajo remunerado, que se realiza en el espacio de lo público. El trabajo remunerado se considera productivo y está inserto en el ámbito del mercado, es valorado social y económicamente, es visible para la economía, y en general es cuantificable y forma parte de las estadísticas oficiales de los países, regiones, etc.

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

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



2.3.1. Barreras acceso laboral femenino

Las mujeres que logran incorporarse al mercado laboral, independientemente del grupo socioeconómico del cual provengan, en general lo hacen en condiciones de inequidad y desventaja respecto de sus compañeros varones. Históricamente las mujeres y los hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas, esto se debe a que culturalmente el trabajo doméstico recae fundamentalmente en la mujer, por lo que si esta llega a trabajar no debe descuidar el ámbito privado, lo mismo pasa cuando la mujer ingresa al mercado laboral, ya que tampoco lo realiza en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado. Estas situaciones repercuten directamente en la situación económica y social de las mujeres e incluso en su estado físico y emocional, es decir, en su estado de salud, y se transforman así en las principales barreras de acceso de la mujer al mundo laboral. Entendiendo esto, se logra deducir que la mujer queda en una situación de desventaja con respecto a los hombres, generando desigualdades e injusticias en el ámbito privado y laboral.

De acuerdo al SERNAN las principales barreras de acceso de la mujer al mundo laboral, son las siguientes:

- **Participación laboral Femenina:** La participación de las mujeres en la actividad económica ha aumentado en los últimos años, pasando de un 43,5% en el año 2011 a un 45,2% en el año 2012 (Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN). Sin embargo a pesar de este comportamiento que va en alza, la participación femenina en Chile sigue siendo la más baja de América Latina y el Caribe. De acuerdo a los datos aportados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dan cuenta que existen brechas importantes de cerca de 5 puntos porcentuales o más respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina (48% de participación laboral de las mujeres) y Uruguay (54% de participación laboral de las mujeres) (OIT, 2008).
- **Segregación ocupacional, vertical y horizontal:** La segmentación horizontal del mercado del trabajo se refiere a que las mujeres tienden a concentrarse en determinados sectores del mercado del trabajo por características atribuidas culturalmente a ellas. Se trata de aquellos sectores, como servicios o comercio, donde en el desempeño laboral prima el cuidado y la atención a otros (enfermeras, secretarias, parvularias, profesoras). Así como el mercado laboral está segmentado por género de forma horizontal, también lo está de forma vertical, es decir, está segregado en cuanto a los tipos de trabajo a los que acceden y en cuanto al acceso a los cargos de poder. Las mujeres se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa que son puestos de trabajos peor remunerados y más inestables. Esta segmentación vertical puede ser explicada tanto por una eventual menor calificación de las mujeres, como por los prejuicios culturales o por la carga de responsabilidades familiares que las mujeres suelen asumir por mandatos culturales. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) (Encuesta Nacional de Empleo 2007, trimestre octubre-diciembre), las mujeres en cargos de gerencias, administradoras y funcionarias de categoría directiva son sólo el 23,4% de personas de esta categoría.



- **Brecha en las remuneraciones:** las brechas obedecen tanto a la segmentación horizontal del mercado del trabajo (los hombres suelen ocupar puestos de trabajos en áreas productivas de mayor rentabilidad) como a la segmentación vertical del mercado del trabajo, derivada de la división sexual del trabajo: las mujeres acceden en menor medida que los varones a las jefaturas, debido principalmente a estereotipos de género y a la carga que implica el ser las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado de personas.
- **Formalidad de los empleos:** La división sexual del trabajo ha generado que el aporte económico que las mujeres realizan en sus hogares sea visto como complementario. Como una “ayuda”, pero no como el sustento básico. Asimismo, esta división ha reforzado la identidad de las mujeres en tanto madres, esposas y dueñas de casa, y ha dificultado que estas se empoderen en su rol de trabajadoras. Esta dificultad identitaria, así como la sobrecarga de llevar el trabajo productivo y el reproductivo, ha generado, entre otras que en la práctica las mujeres accedan a trabajos precarios, mal remunerados y con malas condiciones laborales, que en general tengan poca conciencia de sus derechos en tanto trabajadoras, que sus trayectorias laborales sean discontinuas, que se sindicalicen menos, etc.

2.3.2. SERNAM Área Mujer y Trabajo

El SERNAM, entendiendo las dificultades que posee la mujer en el ámbito laboral y reconociendo las principales barreras de acceso que estas poseen, se compromete a contribuir al aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, fomentar la autonomía económica y el emprendimiento en el marco de la conciliación familia y trabajo. Para ello, se han implementado las siguientes líneas de acción: Mujer trabajadora y Jefa de Hogar, Emprendimiento y Participación y Buenas prácticas Laborales.

Como ya hemos señalado anteriormente, esta evaluación será bajo el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, programa dirigido a entregar herramientas a través de capacitaciones a las mujeres que son jefas de hogar, permitiéndoles abarcar nuevas habilidades que le permitan ingresar de mejor forma el mercado laboral, de esta caracterización nacen importantes términos que son necesarios de definir de manera más acabada, como son Mujer trabajadora y jefa de hogar, empleabilidad e inserción laboral, conceptos que se relacionan entre si y que son la médula de este programa.

Como se mencionaba anteriormente, el programa posee una población focalizada, las cuales se clasifican en dos ámbitos definidos por este mismo: (SERNAM 2012)

- **Trabajadora Jefa de Hogar**

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).



- **Mujer Trabajadora No jefa de hogar**

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.

El SERNAM identificando su población objetivo, propone lineamientos estratégicos que intentarán mejorar la empleabilidad de la mujer para luego insértala laboralmente, si bien en sus objetivos no es explícito el anhelo de mejorar la empleabilidad en las bases técnicas si se menciona, en donde se entiende que la empleabilidad constituye una parte de la realidad social y personal de un individuo, realidad que debe ser abordada de forma rigurosa y continua en cada uno de los casos, si uno se enfoca en el programa se puede determinar que el programa entiende que todos poseemos conocimientos los cuales muchas veces deben ser reforzados en algún tiempo de nuestras vidas, es por esto que a través de capacitaciones e habilitación laboral, se intenta entregar herramientas que potenciaran a la participante y la hará atractiva para el mercado.

El concepto de empleabilidad está muy relacionado con las teorías de capital humano y con las competencias que son necesarias para tener éxito en el mercado laboral. Según algunos autores el concepto de empleabilidad corresponde a una **“ampliación y actualización del concepto de capital humano”**, donde capital humano corresponde a la inversión que hacen los individuos para aumentar su productividad y que se asocia generalmente con escolaridad, pero que incluye además capacitación, aprender en el trabajo y la motivación y esfuerzo de los individuos, claramente el SERNAM responde a estos criterios, comprendiendo que las posibles participantes del programa necesitan de herramientas nuevas para surgir y “emprender”, por lo que entrega capacitaciones intentan suplir estas necesidades, en donde se coordina con los equipos comunales, con el fin de identificar cuáles son las actividades que beneficiarían de mejor forma la empleabilidad de estas. En forma más concreta, se define como empleabilidad al **“conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”**. En esta definición juegan un rol importante las actitudes y en especial el comportamiento en el mercado del trabajo.

El SERNAM en su esfuerzo por mejorar la empleabilidad, entiende que debe abarcar e identificar los componentes que serán la estrategia para que las participantes obtengan beneficios por ser parte de él, estos componentes se encuentran en los objetivos, por lo que se consideran relevantes para la obtención de resultados positivos:

- **Habilitación Laboral:** Este será un método en que el programa le entregará a las participantes un conocimiento sobre el trabajo dependiente como para el desarrollo de proyectos laborales independientes, en donde se podrán desarrollar capacidades que le permitirán conseguir, mantener o mejorar un trabajo o emprendimiento, a través del conocimiento y el óptimo uso de las redes de apoyo existentes. De esta forma se logrará que las mujeres potencien y desarrollen competencias de



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



liderazgo, en donde podrán demostrar nuevas herramientas adquiridas que permitirán un buen desempeño en el ámbito laboral.

- **Capacitación:** el objetivo de este componente es que las mujeres adquieran y/o refuercen competencias laborales para mejorar la empleabilidad.
- **Apoyo al Emprendimiento:** el objetivo de este componente es entregar apoyo técnico, para que las mujeres de perfil independiente, puedan postular a posibles proyectos de emprendimiento, fuentes de financiamiento o capacitaciones que fortalezcan sus negocios. Estas fuentes pueden ser municipales, organismos públicos o privados.
- **Nivelación de Estudios:** el objetivo es complementar la educación básica o media, a fin de disminuir la brecha que enfrentan las mujeres al momento de insertarse al mundo laboral.
- **Alfabetización Digital:** el objetivo es entregar herramientas que permitan a la mujer adquirir y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos en el ámbito de la tecnología.

De esta forma, el programa considera que al hacer parte a la mujer de esos componentes básicos, se lograría mejorar la empleabilidad de estas, ya que al tener nuevas herramientas serían más atractivas para otros sectores del mercado laboral, por consiguiente la oferta aumenta y la mujer puede insertarse donde estime conveniente, asegurando la calidad de este ingreso.

En los objetivos de este programa, surge el concepto inserción laboral de calidad, concepto que no es definido por el programa, sin embargo a la luz de los conceptos ya analizados y del objetivo del Seminario de Título, se entenderá que inserción laboral de calidad, se conseguirá cuando la mujer celebre un contrato de trabajo de forma indefinida, donde se respeten derechos laborales y la seguridad social.

2.4. Mujer y Pobreza

Si bien, el programa en el que se trabajará atañe el ámbito laboral de las mujeres, también existe una relación con la pobreza, ya que según algunos datos de la CASEN 2011 el 39% de las mujeres del país son jefas de Hogar, de las cuales el 55% pertenecen a la pobreza extrema, es por esto que el programa intenta entregar herramientas que le permitan a la mujer conseguir un nuevo trabajo o mejorar la remuneración que esta posee. En el último tiempo Chile a aumentado fuertemente la participación laboral y el empleo de la mujer, sin embargo en los estratos sociales más vulnerables esta participación sigue baja, y si nos damos cuenta el programa se dirige a esta población ubicada entre los quintiles I, II, III, cuando hablamos de quintiles, este dato se mide de acuerdo al ingreso total del grupo familiar, luego se divide por el número de integrantes del mismo, el cual entrega un resultado considerado como ingreso per cápita de la familia, según esta medición las mujeres que ingresan a este programa no podrán superar los \$169.000 de ingreso per cápita.

Identificando estos datos, la pobreza se puede entender como una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y



psíquicas básicas humanas que inciden en un desgaste del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable.

Sin embargo esta concepción se ha ido complementando con otros términos, ya que hoy no solo se ve la pobreza como la falta de ingresos, sino también se refiere a la equidad, o la falta de equidad. Vivir en la pobreza significa que uno tiene más probabilidades de morir a causa de enfermedades prevenibles, de tener una tasa más alta de mortalidad infantil, de no poder acceder a una educación y de carecer de vivienda adecuada. También significa mayor vulnerabilidad al delito y la violencia, acceso inadecuado o carencia de acceso a la justicia y los tribunales, así como la exclusión del proceso político y de la vida de la comunidad.

Sin embargo, a pesar de estas concepciones la CEPAL plantea que la pobreza debe medirse en dos focos: 1) pobreza extrema 2) pobreza total, la cual se enfoca en basada en el costo de adquirir canastas básicas específicas a cada país, en lugar de la línea de "1 dólar por día". La "pobreza extrema" o "indigencia" se entiende como la situación en que no se dispone de los recursos que permitan satisfacer al menos las necesidades básicas de alimentación. En otras palabras, se considera como "pobres extremos" a las personas que residen en hogares cuyos ingresos no alcanzan para adquirir una canasta básica de alimentos, así lo destinaran en su totalidad a dicho fin. A su vez, se entiende como "pobreza total" la situación en que los ingresos son inferiores al valor de una canasta básica de bienes y servicios, tanto alimentarios como no alimentarios.

Si bien este indicador comparte su esencia con el empleado oficialmente para monitorear la primera meta del Milenio, no coincide necesariamente en su forma de calcularlo. La diferencia fundamental radica en que el umbral de suficiencia en el indicador oficial está definido en términos de un valor en dólares, idéntico para todos los países en términos de paridad del poder de compra. En cambio, las canastas básicas que dan lugar a las líneas utilizadas por la CEPAL son específicas a cada país y respetan las estructuras de consumo prevalentes en ellos. **(Extraído de: Naciones Unidas (2010). El Progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad)**

Identificado estos términos, se logra comprender que el SERNAM no solo se enfoca en el ámbito laboral de las mujeres jefas de hogar, sino también en las posibles mejoras en la remuneración y en la calidad de vida que estas pueden obtener a través de las nuevas herramientas que este programa pretende entregar, de esta forma se avanza en la disminución de los niveles de pobreza en el país.

2.5. Vulnerabilidad

El concepto de vulnerabilidad viene de la mano con el concepto de pobreza, sin embargo estos no significan lo mismo, la vulnerabilidad puede abarcar los ámbitos sociales, económicos, políticos, culturales, laborales, etc. Sin embargo para efectos de este trabajo se identificara la vulnerabilidad en niveles socioeconómicos.



Esta vulnerabilidad se entiende como la pérdida de bienestar causada por el riesgo que proviene de la variabilidad del ingreso, se considera como **“una condición social de riesgo, de dificultad, que inhabilita e invalida, de manera inmediata o en el futuro, a los grupos afectados, en la satisfacción de su bienestar, en tanto subsistencia y calidad de vida, en contextos sociohistóricos y culturalmente determinados”** (Vulnerabilidad y Exclusión social. Una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de vida de los hogares). De acuerdo a esto el SERNAM, identifica como una de las prioridades del programa en el que se está ejecutando el Seminario de Título, entregar herramientas nuevas a las mujeres a través de capacitaciones que le permitan encontrar un trabajo o mejorar sus remuneraciones a través de los nuevos conocimientos. Por esta razón, hace sentido identificar características relacionadas con la pobreza y la volatilidad del ingreso que presentan los hogares en los que la mujer es el único sustento. El indicador utilizado para medir el bienestar debe capturar el riesgo que enfrenta el hogar, en este caso como se identifica en los lineamientos estratégicos del programa se atiende a mujeres de bajos estudios y recursos, por lo que se consideran más vulnerables que el resto de las mujeres y de los hombres del país.

Entre las principales variables de vulnerabilidad socioeconómica se encuentran la expectativa de vida, el analfabetismo y la salud, dimensiones que se consideran claves para medir el bienestar de un hogar, entendiendo esto, el SERNAM se enfoca en cubrir estas necesidades a través de capacitaciones que se presentan como un método que permitirá a la mujer obtener nuevos conocimientos y de esta forma obtener un nuevo o mejor empleo, que le permita ser más estable y escapar de los rangos de vulnerabilidad establecidos.

Los conceptos de pobreza y vulnerabilidad buscan medir características muy similares, pero no significan lo mismo. Por una parte, vulnerabilidad es un concepto relativo que busca prevenir la pobreza, lo que implica que no puede ser observada, sino predicha. Según Glewwe & Hall (1998), pobreza es un nivel económico, mientras vulnerabilidad son los cambios de ese nivel. **Según la concepción de la Ficha de Protección Social de nuestro país, la vulnerabilidad se entiende como una noción dinámica que da cuenta de la pobreza, como una condición presente o potencial y, al mismo tiempo, entrega una mejor caracterización de la pobreza “dura”, de aquellos hogares que sistemáticamente mantienen niveles de ingreso por debajo de la línea de pobreza.**

El concepto de “vulnerabilidad” captura los efectos de la volatilidad del ingreso y riesgo que enfrentan los individuos. En episodios de crisis el bienestar del hogar es seriamente afectado para los pobres, incrementando la sensación de inseguridad.

La CEPAL define vulnerabilidad social como aquella que se relaciona con los grupos socialmente vulnerables, cuya identificación obedece a diferentes criterios: según factor contextual que los hace más propensos a enfrentar circunstancias adversas para su inserción social y desarrollo personal, el ejercicio de conductas que entrañan mayor exposición a eventos dañinos o a la presencia de atributos básicos compartidos (edad, sexo, etnia) que se supone les confiere riesgos o problemas comunes.



2.6. Emprendimiento

El término genérico sobre emprendimiento ejemplifica la acción o obra que realiza una persona con la finalidad de satisfacer diversas necesidades que este tiene, cuando hablamos de emprender implícitamente se alude a los cambios que afectarán la economía, los negocios o las finanzas de una persona específica. Desde este punto de vista, el término se refiere a quien identifica una oportunidad de capacitarse, de crear un negocio y organiza los recursos necesarios para poner en marcha una idea.

Es habitual emplear este término para designar a una persona que crea una empresa o a alguien quien empieza un proyecto por su propia iniciativa. El “ser emprendedor” es una de las cualidades esenciales de un empresario, junto con la innovación y la capacidad de organización y gestión, cabe destacar que el emprender solo depende de la persona misma, por lo que si bien el SERNAM ofrece capacitaciones, las mujeres que desean ser parte de este deben inscribirse y luego se evalúa el posible ingreso, es decir la iniciativa nace en casa.

Ser emprendedor se refiere a ser una persona que siempre busca nuevos retos, que siempre busca nuevos objetivos y trabaja en cumplirlos. Para ser emprendedora una persona debe saber cuáles son sus habilidades y dones innatos, tanto en el área física, como también en el área mental, emocional y espiritual. Así podrá emplear sus fortalezas provechosamente y buscar maneras de compensar sus debilidades, es por esto mismo que el SERNAM ofrece diversas formas de capacitaciones laborales, donde las participantes acuden a las que más le interesen. Las personas que se conocen bien saben tomar decisiones sabias, porque tienen claro que algunas situaciones les “calzan” mejor que otras. De ésta forma logran entregar su máximo potencial.

Cuando llevamos este concepto al área de la Mujer, el SERNAM plantea como objetivo **institucional “visibilizar y aumentar el emprendimiento femenino a través de redes y alianzas que fortalezcan y desarrollen las capacidades emprendedoras de las mujeres”**, esto se plantea ya que a niveles internacionales Chile posee una baja participación laboral de las mujeres en relación a otros países de Latinoamérica, el año 2007 la OIT, señaló que Chile presentó las tasas más bajas de participación laboral, ya que solo alcanzaban a ese año el 38% en consecuencia que Paraguay, Brasil, Uruguay y Argentina superaban el 50%, hoy según la Casen 2011 señala que existe una participación femenina de un 40,4%, si bien la cifra ha subido, esta aun no llega al 50%, lo que hace imperioso el trabajo de promoción y fomento de la inserción y potenciación de la mujer en el ámbito laboral, por lo que este programa genera un buen espacio de emprendimiento.



CAPITULO 3

MARCO METODOLOGICO



3. MARCO METODOLÓGICO

Para cumplir con el propósito de la investigación evaluativa, es necesario delimitar los objetivos y proponer un procedimiento metodológico de trabajo. Por esto, en el capítulo que se prosigue, se reconocerán los modelos, las técnicas e instrumentos para recolectar datos y así cumplir con las condiciones de validez y eficacia que persigue el seminario de título, así también se obtendrá el tipo y diseño de la evaluación.

3.1. Fundamentación

La evaluación del “Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” implementado por la oficina de la Mujer en la Comuna de Salamanca, de la Región de Coquimbo, surge ante la solicitud del equipo de trabajo ejecutor de este programa. Quienes desean interiorizarse sobre los resultados posteriores a la ejecución del programa, ya que solo se rigen por el cumplimiento de metas, establecidos en los lineamientos estratégicos del SERNAM, en donde solo se interesan por conocer el número de inscritas y la cantidad de capacitaciones realizadas. Por lo cual a nivel comunal no existe ninguna estadística que señale cuantas de las participantes lograron integrarse a un trabajo o mejorar su remuneración después de haber participado de este programa gubernamental. Si bien existe una evaluación a nivel nacional de este tipo, los resultados que ahí se exponen son genéricos y no incluyen a Comunas pequeña como Salamanca.

Este programa corresponde a la reformulación del programa “mejorando la empleabilidad y condiciones laborales de las trabajadoras Mujeres Jefas de Hogar”, este se inserta en el SERNAM y es considerado como una estrategia gubernamental de promoción de la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres, la vía por la cual se intenta cumplir con estas expectativas, es a través de capacitaciones, las cuales permitirán a la participante encontrar un trabajo o mejorar las remuneraciones del trabajo que ya poseía.

Anualmente este programa se ejecuta en los Municipios que se integran a la red del SERNAM, actualmente este servicio se coordina con alrededor de 217 Municipalidades del País, donde Salamanca está incluida. El proceso del programa cuenta con 5 etapas, en donde por concepto de evaluación, solo se solicita una encuesta de satisfacción, por lo que no existe una estadística clara que identifique los resultados posteriores al egreso, además esta encuesta abarca temas como el programa en general, los cursos, infraestructura y equipamiento, nadie consulta si el programa cumple o no con las expectativas de las mujeres y si estas logran mejorar sus remuneraciones o le permiten conseguir un empleo.

Como queda claro este programa no contempla seguimiento, por lo que se desconoce los logros de las participantes posteriores al egreso del programa, es importante destacar que a lo largo del programa en la comuna, no ha existido una evaluación a nivel interna o externa que permita identificar el cumplimiento de objetivos, por lo que el proceso de trabajo se ha realizado igual desde que se implementó el año 2010, siempre guiado por los lineamientos del SERNAM y sin considerar las falencias. A pesar de esto el equipo hace un esfuerzo incansable por retroalimentar al SERNAM con respecto a las acciones o procesos que en la



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



comuna necesitan refuerzo, sin embargo este programa aun no logra formar una estrategia que responda de manera independiente a cada una de las Comunas del Chile.

Es por esto que el Seminario de Título, surge como una respuesta a la necesidad de la institución de acotar la evaluación de un nivel Nacional a uno Comunal, en donde se analizará el proceso post intervención en la Comuna de Salamanca. De esta forma se generará información sobre la realidad comunal, se identificará si los objetivos Nacionales del Programa cumplen con las necesidades y expectativas de las Mujeres en la Comuna, y por último identificar la existencia de cambios o resultados posteriores al egreso.

Es importante investigar también si las ofertas laborales existentes en la comuna son congruentes con las capacitaciones y talleres que plantea dicho programa a nivel Nacional, cabe destacar que en las evaluaciones propuestas no se investigan las municipalidades pequeñas, por lo que Salamanca aún no ha sido evaluada en ninguno de sus procesos.

Este proceso de evaluación, posee gran importancia en la Comuna, ya que como se ha mencionado este es un programa anual, por lo tanto todos los años empieza de cero, por lo que identificando falencias se entregará una retroalimentación importante al equipo para proponer mejorar para el año siguiente.

3.2. Objetivos de Evaluación

3.2.1. Objetivo General

Evaluar el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM, de acuerdo a los referentes de Contexto, Recursos Humanos y Resultados, durante el periodo de ejecución 2012 en la Ilustre Municipalidad de Salamanca, región de Coquimbo.

3.2.2. Objetivos Específicos

- Medir la pertinencia entre los componentes ofertados por el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar con respecto a las necesidades expresadas por las beneficiarias en la Comuna de Salamanca el año 2012.
- Medir la adecuación de los recursos humanos disponibles en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el año 2012 en la Comuna de Salamanca.
- Medir los resultados obtenidos por las egresadas, de acuerdo a los componentes laborales expresados en el PMTJH, el año 2012 en la Comuna de Salamanca.



3.3. Enfoque de evaluación

Este Seminario de Título corresponderá a una Investigación Evaluativa de un programa social específico, el cual está enmarcado en una política pública. Según Briones, una investigación evaluativa es un proceso que **“se enfoca a determinar logros y resultados en comparación con los objetivos propuestos”**. (Briones Guillermo, Evaluación de Programas Sociales, Editorial Trillas 2002)

Según esta definición y los diversos modelos de evaluación propuestos por Briones, se determina que el más congruente con este Seminario de Título es el denominado **Modelo de Referentes Específicos**, en donde se define como **“un tipo de investigación que analiza el contexto, los objetivos, los recursos, el funcionamiento, la población, y los resultados de un programa, con el fin de proporcionar información de la cual se pueden derivar criterios útiles para la toma de decisiones en diversos niveles del programa”**. (Briones Guillermo, Evaluación de Programas Sociales, Editorial Trillas 2002)

En relación con el concepto, el autor señala la evaluación como una relación entre lo planificado y los resultados alcanzados, hace referencia a dos aspectos necesarios y fundamentales que se utilizan en la evaluación de programas como lo es: primeramente, analizar su funcionamiento; esto permite constatar si se están cumpliendo o no los objetivos planteados; el segundo aspecto consiste en que una vez finalizado todo el proceso de ejecución de los programas deben establecerse criterios útiles que permitan tomar decisiones si se necesita cualquier transformación.

Cada uno de los aspectos mencionados en el concepto constituye un referente específico de análisis, donde se pueden seleccionar uno, algunos o todos para efecto de una investigación evaluativa. Para la presente investigación evaluativa se seleccionaron los siguientes: **Contexto, Recursos Humanos y Resultados**.

Definido el modelo de evaluación, se clarifica que esta será de carácter **expost**, en donde se buscará **“determinar con precisión los resultados logrados y los factores dentro y fuera del proyecto que facilitaron o dificultaron esos resultados”**. (Briones Guillermo, Evaluación de Programas Sociales, Editorial Trillas 2002).

3.4. Referentes a Evaluar

Los referentes específicos que se determinaron para esta evaluación son Contexto, Recursos Humanos y Resultados. Estos se enfocarán en recoger la percepción de las usuarias con respecto a estos referentes evaluativos posterior al término de la ejecución del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar el año 2012 en la Comuna de Salamanca.

La siguiente matriz evaluativa identificará los referentes específicos antes mencionados, estos tendrán una relación con los cambios que se desean provocar en las beneficiarias y los cambios reales.



3.5. Matriz Evaluativa

Referentes Evaluativo según “Contexto”

Este referente permitirá el análisis de la pertinencia que existe entre la oferta del programa, hablemos de contenidos y componentes efectivamente ofertados, con respecto a las necesidades que perciben las usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

Objetivo de Evaluación	Foco de Evaluación	Dimensión a Evaluar	Indicadores de pertinencia	Criterios de Pertinencia
Medir la pertinencia entre los componentes ofertados por el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar con respecto a las necesidades expresadas por las beneficiarias en la Comuna de Salamanca.	Contexto	<p style="text-align: center;">“Ofertas”</p> <p>En este nivel se analizarán los componentes ofertados, de acuerdo a la cantidad, la adecuación, proporción con respecto al diagnóstico laboral con enfoque de género y satisfacción usuaria de acuerdo a los componentes laborales ofertados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de componentes ofertados. - Adecuación de los componentes laborales ofertados por el PMTJH. - Número de componentes disponibles en proporción a los resultados del diagnóstico laboral con enfoque de género a nivel comunal. - Satisfacción usuaria con respecto a los componentes ofertados por el PMTJH en la Comuna de Salamanca. 	<p>Se entenderá los siguientes niveles pertinencia por cada uno de los indicadores:</p> <p>No Pertinente [0 - 33%] Las ofertas programáticas ejecutadas por el PMTJH no corresponden a las necesidades expresadas por las beneficiarias de este, por lo que se consideran como no pertinentes.</p> <p>Medianamente Pertinente [33 – 66%] La oferta programática ejecutada por el PMTJH es medianamente pertinente, de acuerdo a las necesidades expresadas por las beneficiarias de este.</p> <p>Pertinente [66 – 100%] La oferta programática ejecutada por el PMTJH cumple con las necesidades expresadas por las beneficiarias de este, por lo que se considera pertinente.</p>

Objetivo de Evaluación	Foco de Evaluación	Dimensión a Evaluar	Indicadores de pertinencia	Criterios de Pertinencia
Medir la pertinencia entre los componentes ofertados por el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar con respecto a las necesidades expresadas por las beneficiarias en la Comuna de Salamanca.	Contexto	<p style="text-align: center;">“Necesidades”</p> <p>En esta dimensión se pretende identificar la concordancia que existe entre la oferta disponible por el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, con respecto a las necesidades de las usuarias, las cuales debían ser reconocidas a través del diagnóstico laboral con enfoque de género realizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Componentes ejecutados por el PMTJH acorde al diagnóstico laboral con enfoque de Género realizado en la Comuna de Salamanca. 	<p>Se entenderá los siguientes niveles pertinencia por cada uno de los indicadores:</p> <p>No Pertinente [0 - 33%] Las ofertas programáticas ejecutadas por el PMTJH no corresponden a las necesidades expresadas por las beneficiarias de este, por lo que se consideran como no pertinentes.</p> <p>Medianamente Pertinente [33 – 66%] La oferta programática ejecutada por el PMTJH es medianamente pertinente, de acuerdo a las necesidades expresadas por las beneficiarias de este.</p> <p>Pertinente [66 – 100%] La oferta programática ejecutada por el PMTJH cumple con las necesidades expresadas por las beneficiarias de este, por lo que se considera pertinente.</p>



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Referentes evaluativos según “Recursos Humanos”

Evaluación de los recursos humanos disponibles, enfocándose en el personal y las capacidades de este para enfrentar el programa.

Objetivo de Evaluación	Foco de Evaluación	Dimensiones de Objetivo	Indicadores de Adecuación	Criterios de Adecuación
Medir la adecuación de los recursos humanos disponibles en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el año 2012 en la Comuna de Salamanca.	Recursos Humanos	Cantidad En este nivel se identificará la dotación y la distribución del recurso humano disponible, con respecto a los lineamientos y requerimientos del programa.	<ul style="list-style-type: none"> - Dotación profesional suficiente en la Comuna de Salamanca para la ejecución del PMTJH. - Distribución del equipo comunal acorde a los requerimientos del PMTJH. 	Se entenderá los siguientes niveles de Adecuación por cada uno de los indicadores: No Adecuado [0 - 33%] Los recursos humanos disponibles en la Comuna de Salamanca, no cumplen con los objetivos propuestos por el PMTJH, por lo que se consideran no adecuados.
		Calidad En este nivel se pretende identificar la percepción de las usuarias contactadas con respecto a la calidad del recurso humano disponible por el programa en la comuna, con la finalidad de analizar si este equipo cumple o no con los requerimientos para la efectiva ejecución del programa.	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias técnicas y motivación del recurso humano disponible acorde a los objetivos planteados por el PMTJH. - Capacidad de organización del recurso humano disponible por el PMTJH. - Eficiencia y eficacia del equipo comunal acorde a los requerimientos planteados por el PMTJH. - Satisfacción usuaria respecto a los recursos humanos disponibles en el PMTJH. - Capacidad de maniobra del equipo comunal con respecto a las bases generales del PMTJH. - Capacitaciones periódicas al equipo comunal, con la finalidad de que este cumpla de mejor forma con los objetivos del PMTJH. 	Medianamente Adecuados [33 – 66%] Los recursos humanos disponibles en la Comuna de Salamanca cumple medianamente con los objetivos del PMTJH. Adecuados [66 – 100%] Los recursos humanos disponibles en la Comuna de Salamanca cumplen satisfactoriamente con los objetivos del PMTJH, considerándose que son adecuados.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Referentes Evaluativos según “Resultados”

En este referente se evaluarán los resultados obtenidos en las egresadas de acuerdo a los componentes netamente laborales del programa.

Objetivo de Evaluación	Foco de Evaluación	Dimensiones a Evaluar	Indicadores de Resultados	Criterios de Resultados
Medir los resultados obtenidos por las egresadas, de acuerdo a los componentes laborales expresados en el PMTJH, el año 2012 en la Comuna de Salamanca.	Resultados obtenidos de acuerdo a los componentes del PMTJH	“Habilitación Laboral” Su objetivo es desarrollar habilidades sociales para el trabajo y reforzar entre las participantes su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras.	- Las egresadas del PMTJH identifican y desarrollan habilidades sociales y laborales para el trabajo.	Se entenderá los siguientes niveles de resultados por cada uno de los indicadores: Resultados No Alcanzados [0 - 33%] Menos del 33% de las usuarias logra desarrollar habilidades sociales para el trabajo y refuerza su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras. Se consideran no habilitadas laboralmente. Resultados Medianamente Alcanzados [33 – 66%] Entre el 33 y 66% de las usuarias logra desarrollar habilidades sociales para el trabajo y refuerza su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras. Se consideran medianamente habilitadas laboralmente. Resultados Alcanzados [66 – 100%] las usuarias logran desarrollar habilidades sociales para el trabajo y refuerzan su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras. Se consideran habilitadas laboralmente.
			- Las egresadas del PMTJH desarrollan herramientas para ingresar o permanecer en el mundo laboral.	
			- Las egresadas del PMTJH internalizan conocimientos sobre la legislación laboral existente.	
			- Las egresadas del PMTJH internalizan conocimientos sobre genero, trabajo, derechos y deberes de las mujeres trabajadoras.	
			- Las egresadas del PMTJH administran el presupuesto familiar y personal de mejor forma.	
- Al egresar del PMTJH las participantes refuerzan su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras.				

Objetivo de Evaluación	Foco de Evaluación	Dimensiones a Evaluar	Indicadores de Resultados	Criterios de Resultados
Medir los resultados obtenidos por las egresadas, de acuerdo a los componentes laborales expresados en el PMTJH, el año 2012 en la Comuna de Salamanca.	Resultados obtenidos de acuerdo a los componentes del PMTJH	“Capacitaciones” El objetivo de este componente es que las participantes del programa adquieran o refuercen competencias laborales para mejorar la empleabilidad.	- Las egresadas del PMTJH obtienen formación para el trabajo dependiente, como para proyectos laborales independientes.	Se entenderá los siguientes niveles de logro por cada uno de los indicadores: Resultados No Alcanzados [0 - 33%] Cuando menos del 33% usuarias logran adquirir o reforzar competencias laborales para mejorar la empleabilidad. Resultados Medianamente Alcanzados [33 – 66%] Entre el 33 y 66% de las usuarias del programa adquieren o refuerzan competencias laborales para mejorar la empleabilidad. Resultados Alcanzados [66 – 100%] Entre 66 y 100% de las egresadas adquieren o refuerzan competencias laborales para mejorar la empleabilidad.
			- Las capacitaciones permiten a las egresadas del PMTJH aprender un nuevo oficio y cambiar de empleo y/o mejorar su desempeño en su actual actividad.	
			- Al egresar del PMTJH, las participantes mejoran sus análisis sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca.	
			- Las egresadas del PMTJH refuerzan Habilidades laborales que le permiten mejorar su empleabilidad.	
			- Al egresar del PMTJH, las participantes mejoran sus herramientas para encontrar trabajo.	
			- Las capacitaciones permiten en las egresadas del PMTJH aumentar las instancias de participación social.	
			- Al egresar del PMTJH, aumenta la inserción laboral de acuerdo a los oficios aprendidos en las capacitaciones ejecutadas.	



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Objetivo de Evaluación	Foco de Evaluación	Dimensiones a Evaluar	Indicadores de Resultados	Criterios de Resultados
Medir los resultados obtenidos por las egresadas, de acuerdo a los componentes laborales expresados en el PMTJH, el año 2012 en la Comuna de Salamanca.	Resultados obtenidos de acuerdo a los componentes del PMTJH	"Intermediación Laboral" La intermediación laboral permite la colocación laboral de las participantes ante las ofertas existentes en el mercado local.	<ul style="list-style-type: none"> - Las egresadas del PMTJH, utilizan las principales redes de apoyo laborales existentes en la Comuna de Salamanca. - En el transcurso del PMTJH se establece coordinación entre la demanda y la oferta de empleo a través de la OMIL. - El acompañamiento coordinado por la OMIL y el equipo Comunal, permite a las egresadas del PMTJH aumentar el abanico de ofertas laborales. - Al egresar del PMTJH, las participantes establecen vínculos con la oferta laboral existente en la Comuna de Salamanca. - Al finalizar el PMTJH, las egresadas reconocen la información sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca. 	<p>Se entenderá los siguientes niveles de logro por cada uno de los indicadores:</p> <p>Resultados No Alcanzados [0 - 33%] Menos del 33% de las egresadas cumple con el indicador señalado (Intermediación laboral no lograda).</p> <p>Resultados Medianamente Alcanzados [33 - 66%] Entre el 33 y 66% de las egresadas del PMTJH cumple con los indicadores señalados (Intermediación laboral medianamente lograda).</p> <p>Resultados Alcanzados [66 - 100%] Entre el 66 y 100% de las egresadas del PMTJH cumple con los indicadores señalados (Intermediación laboral cumple con los objetivos propuestos por el PMTJH).</p>

Objetivo de Evaluación	Foco de Evaluación	Dimensiones a Evaluar	Indicadores de Resultados	Criterios de Resultados
Medir los resultados obtenidos por las egresadas, de acuerdo a los componentes laborales expresados en el PMTJH, el año 2012 en la Comuna de Salamanca.	Resultados obtenidos de acuerdo a los componentes del PMTJH	"Apoyo al Emprendimiento" Este componente ofrece a las mujeres con perfil independiente, apoyo técnico que permita reforzar o consolidar su propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> - Las egresadas del PMTJH cuentan con los conocimientos requeridos, sobre las microempresas o trabajos independientes. - Las egresadas del PMTJH reconocen las oportunidades de negocio independiente en la Comuna de Salamanca. - Las egresadas del PMTJH utilizan conocimientos sobre Trabajo Independiente. - Las egresadas elaboran y formalizan un plan de negocios de acuerdo a los conocimientos adquiridos en el PMTJH. - Al egresar del PMTJH acceden a recursos financieros y de fomento productivo. 	<p>Se entenderá los siguientes niveles de logro por cada uno de los indicadores:</p> <p>Resultados No Alcanzados [0 - 33%] Menos del 33% recibe apoyo técnico que permita reforzar o consolidar su propuesta independiente.</p> <p>Resultados Medianamente Alcanzados [33 - 66%] Entre el 33 y 66% de las usuarias recibe apoyo técnico que permita reforzar o consolidar su propuesta independiente.</p> <p>Resultados Alcanzados [66 - 100%] Entre el 66 y 100% de las usuarias recibe apoyo técnico que permita reforzar o consolidar su propuesta independiente.</p>



3.6. Fuentes de información

En el proceso de evaluación, se consideran 2 fuentes de información. La primaria y fundamental corresponde a las usuarias que participaron el año 2012 del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, en la Comuna de Salamanca, región de Coquimbo. Mientras que la segunda fuente, vendrá desde el equipo ejecutor del programa en la Comuna de Salamanca.

3.7. Estrategias de levantamiento de información

La estrategia que se utilizará para la recolección de datos, contempla visitas domiciliarias a cada una de las usuarias del programa consideradas para cumplir con la muestra. Esta se realizará a través del alumno seminarista, quién es el ejecutor y responsable del cumplimiento del proceso. Como medio de respaldo se levantará un registro de las usuarias contactadas a través de fotografías y toma de datos respectivos.

El desplazamiento del alumno a lo largo de la Comuna, ya sea por sectores Urbanos y Rurales, será a través de transporte local, vehículos municipales y tracción humana.

3.8. Instrumentos de recolección de información

Los instrumentos de evaluación que se utilizarán, fueron seleccionados para que al terminar el proceso se tenga la mayor cantidad de información y poder sistematizarla de la mejor manera.

3.8.1. Encuesta a usuarias del PMTJH

Esta encuesta será el principal medio de investigación cuantitativo que se utilizará, el cual se compondrá de un conjunto de preguntas que deben ser aplicadas a las usuarias del programa de forma individual. Este instrumento contempla un orden determinado, el cual se rige de acuerdo a los referentes evaluativos planteados anteriormente (Contexto, Recursos Humanos, Resultados), frente a esto las usuarias deberán responder adecuando sus respuestas a una serie de alternativas que la misma encuesta ofrece.

Las preguntas serán cerradas, sin embargo de acuerdo a la observación del evaluador se pueden agregar diversos datos que serán considerados como complementos del dato. El diseño de este cuestionario tiene como objetivo central que las usuarias entreguen la mayor información con respecto a los contenidos trabajados por el programa y la satisfacción posterior al egreso, además de indagar en sus experiencias, percepciones y evaluaciones. Utilizando este procedimiento estandarizado de interrogación, se obtuvo mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de las usuarias asociadas con su experiencia de participación en el Programa. Respecto a la aplicación de los cuestionarios, esta se realizó “cara a cara”.



Este cuestionario consta de un total de 3 ítems generales (Contexto, Recursos Humanos, Resultados) y 62 preguntas. Junto a esto cabe destacar que este instrumento se confeccionó con la colaboración del equipo comunal del PMTJH, con apoyo de la Profesora guía Sra. Patricia Castañeda y por el alumno seminarista Sr. Claudio Figueroa.

3.8.2. Entrevista semi-estructurada dirigida al equipo comunal del PMTJH

La utilización de la entrevista semi-estructurada, se basa en la necesidad de recoger una mirada extra sobre el programa, en donde se determinó que el equipo comunal del PMTJH debe proveer de información relevante con respecto a los referentes evaluativos planteados anteriormente, información que se podrá triangular con los resultados obtenidos de manera cuantitativa y la observación, esta entrevista “ se basa en una guía de preguntas en donde el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (Hernández Sampieri, 2003). Por lo cual las preguntas son abiertas, dando la oportunidad de recibir matices de las respuestas, permitiendo entrelazar diversos temas. Esta consta de 24 preguntas, las que deberán ser contestadas por algún integrante del equipo comunal del PMTJH.

3.8.3. Pautas de observación

“La observación se fundamenta en la búsqueda del realismo y la interpretación del medio. Es decir a través de ella se puede conocer más acerca del tema que se estudia basándose en actos individuales o grupales como; gestos, acciones y posturas. Es una eficaz herramienta de investigación social para anexar información, si se orienta y enfoca a un objetivo específico” (Hernández Sampieri y Colaboradores, 2000).

De acuerdo a esto, la pauta de observación, se llevará a cabo en el momento en que el alumno visita de forma presencial a cada una de las usuarias que serán parte de la muestra. En este, se intentará identificar las opiniones extras de las usuarias, con respecto a los temas que envuelve cada una de las preguntas de la encuesta, estas pueden ser positivas o negativas, junto a esto se verificará en terreno la existencia de micro-emprendimientos o si las usuarias se encuentran trabajando.

3.9. Universo y Muestra

Como ya se mencionó, la recolección de datos se efectuará a través de encuestas que se realizarán a un universo o muestra; “por universo se entiende a la totalidad de la estructura a estudiar, llámese país, región, ciudad, partido político, etc. Y por muestra se entiende a una parte de este universo, la cual puede ser elegida al azar o a criterios del evaluador” (Hernández Sampieri, 2003)

Entendido esto, El programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de SERNAM, todos los años cuenta con un universo de 130 usuarias vigentes en el radio comunal, las cuales pueden ser de arrastre de años anteriores o



simplemente ser nuevas. Es por esto que en el periodo de ejecución año 2012 en la Comuna de Salamanca, constó de 130 usuarias, de las cuales 104 pertenecen al sector Urbano y 26 al sector Rural.

Sector Rural	Número de Usuarías
Arboleda Grande	14 Usuarías
Chuchiñí	8 Usuarías
Tahuinco	1 Usuaría
El Tambo	2 Usuarías
Jorquera	1 Usuaría
Total	26 Usuarías

Sector Urbano	Número de Usuarías
Salamanca Centro	104 Usuarías
Total	104 Usuarías

Esta información es proporcionada por la base de datos existente en la oficina de la Mujer en la Ilustre Municipalidad de Salamanca, la cual da cuenta de información como la identidad de las usuarias, año de ingreso al programa, nivel educacional, dirección, contacto telefónico y actividades en las que participó durante el programa.

De acuerdo a este grupo de Usuarías, se calcula que para realizar una muestra representativa, se debe abarcar al total de las usuarias del sector rural y al 81% de las usuarias del sector Urbano, lo que entrega una suma esperada de 108 usuarias efectivamente contactadas, de acuerdo a esto se determina que existiría un 95% de confianza y un 5% de error.

A partir de esta decisión muestral, se procede a la selección aleatoria de los casos a encuestar, proceso que se asiste a través del programa STATS v.2, a partir de la nómina de usuarias del PMTJH.

3.10. Análisis de información

El análisis de resultados se llevó a cabo a través de la estadística descriptiva, la cual fue asistida por el programa SPSS. Esta se complementó a través de la información cualitativa recabada y las observaciones en terreno realizadas por el alumno.

La estadística descriptiva, permitió identificar las principales características de los datos recabados, permitiendo construir gráficos y tablas de frecuencias que validan el análisis,



3.11. Comunicación de Resultados

Los receptores de la información, será la oficina de la mujer en la Municipalidad de Salamanca, quienes son los ejecutores de el programa y quienes han expresado la necesidad de analizar el proceso al egresar a las usuarias, junto a esto se entregará el documento final a la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, cumpliendo con el proceso de Seminario de Título.

3.12. Administración de la evaluación

Para lograr que la administración de la evaluación sea efectiva, se requiere de 3 fuentes de recursos; Humanos, Materiales y Financieros. Con respecto a esto, desde la aplicación de instrumentos hasta la culminación de los análisis, se cuenta con la participación del alumno seminarista, como único recurso humano, con respecto a los recursos financieros, se considera los propios recursos del alumno en conjunto con la facilitación de movilización municipal gracias a la gestión del equipo comunal del programa, permitiendo la disminución de gastos con respecto a transporte, por último, los recursos materiales utilizados son los siguientes;

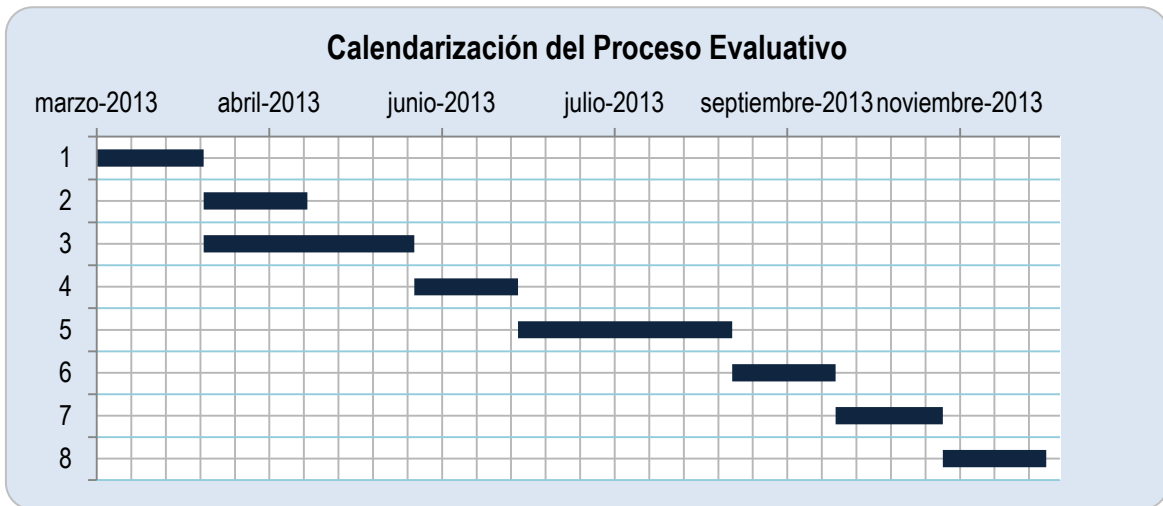
- 4 resmas de papel tamaño oficio
- 1 impresora
- 1 computador
- 1 toner
- 1 cámara fotográfica
- 3 carpetas



3.13. Calendarización efectiva del proceso evaluativo

La Planificación del Proceso Evaluativo cuenta con la siguiente calendarización:

Tarea	Actividades	Fecha de Inicio	Fecha de Terminó	Duración (Días)
1	Marco Institucional	01-03-2013	01-04-2013	31
2	Marco Teórico	01-04-2013	01-05-2013	30
3	Marco Metodológico	01-04-2013	01-06-2013	61
4	Elaboración del Instrumento	01-06-2013	01-07-2013	30
5	Aplicación del Instrumento	01-07-2013	01-09-2013	62
6	Análisis de Datos	01-09-2013	01-10-2013	30
7	Resultados - Conclusiones	01-10-2013	01-11-2013	31
8	Entrega Final	01-11-2013	01-12-2013	30





CAPITULO 4

ANALISIS DE RESULTADOS



4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR

4.1. Descripción de las Usuaris Evaluadas

4.1.1. Descripción del proceso de levantamiento de Información y conformación final de la muestra.



Proyecto de Producción de Flores, Localidad de Chalinga, Comuna de Salamanca

El proceso de levantamiento de información se realizó a través de visitas en los domicilios de las usuarias del PMTJH. En donde se contactó efectivamente a 109 Mujeres, de un total de 130 usuarias activas en la Comuna de Salamanca el año 2012. Este proceso se llevó a cabo durante los meses de Julio y Agosto del año 2013.

Además, los datos se complementaron con los datos existentes en la Oficina de la Mujer de la Ilustre Municipalidad de Salamanca.



4.1.2. Distribución por focalización territorial de las usuarias

En cuanto a la distribución territorial de las usuarias (Urbano – Rural) del total de población efectivamente contactada, 26 casos corresponden al sector rural, abarcando el 23,9% del total de las encuestadas, este 23,9% rural corresponde al total (100%) de las usuarias de este sector en el programa el año 2012, por su parte 83 casos corresponden a la zona urbana, abarcando un 76,1% del total de encuestadas y siendo el 63,8% del total de participantes de este año. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

Gráfico 4.1.2.1: Distribución Urbano - Rural del Total de las Participantes del PMTJH Año 2012

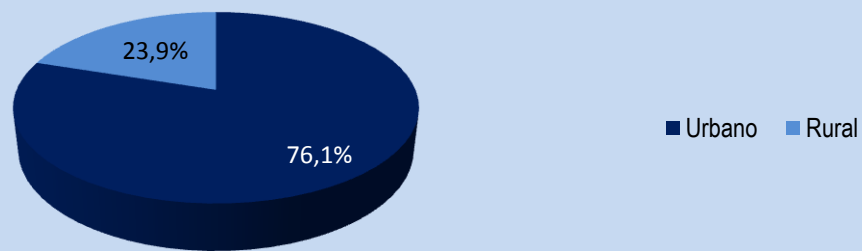


Tabla N° 4.1.2.1: Distribución por focalización territorial (Urbano / Rural)

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	RURAL	26	23,9
	URBANO	83	76,1
	Total	109	100,0



4.2. Características socio demográficas de las usuarias efectivamente contactadas

Con la finalidad de ofrecer un perfil general de las usuarias del PMTJH, en este apartado se presentarán las principales características de las 109 encuestadas.

Como ya lo hemos mencionado, este programa está dirigido a las mujeres, por esto la totalidad de las usuarias son de sexo femenino.



Usuaría, localidad de El Tebal, Comuna de Salamanca

4.2.1. Jefatura de Hogar de las Usuarias

De acuerdo a los datos obtenidos, se aprecia que la jefatura de hogar femenina corresponde solo al 33% del total de las usuarias contactadas, el 67% restante corresponde a familiares de las usuarias. Este porcentaje no es representativo de acuerdo a los requisitos del PMTJH. En el siguiente gráfico y tabla se presentan los datos anteriormente analizados.

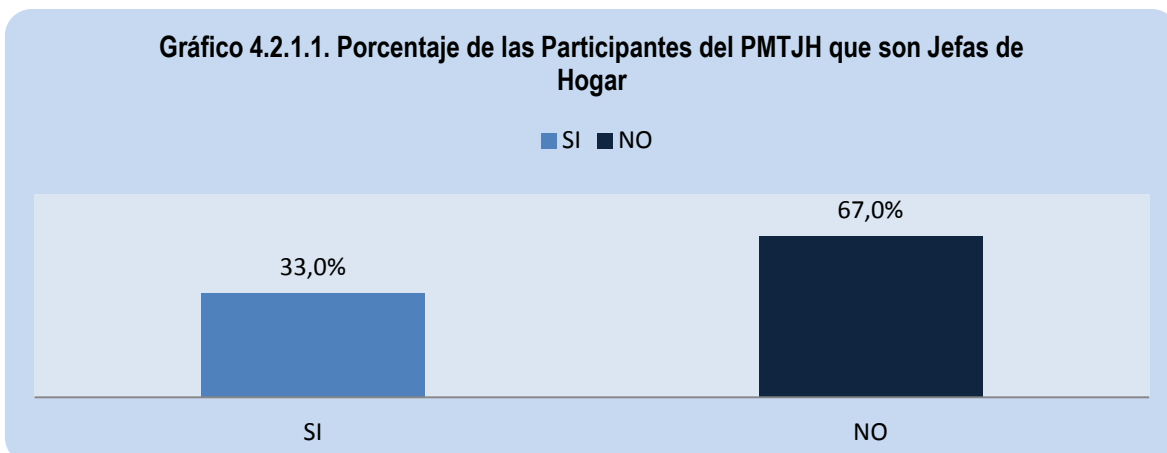




Tabla 4.2.1.1: Distribución de las Usuaris del PMTJH según Jefatura de Hogar

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Jefa de Hogar	36	33,0
	No Jefa de Hogar	73	67,0
	Total	109	100,0

4.2.2. Rangos Etarios de las Usuaris

De acuerdo a los datos obtenidos, las edades de las usuarias del PMTJH presenta una gran variabilidad, ya que la desviación típica corresponde a 29,5% del promedio o media, es por esto que resulta necesario explicitar que la edad que más se repite es de 44 años, además se identifica a través de la mediana que la mitad de la población tiene menos de 40 años mientras que la otra mitad tiene más de 40 años.

La edad mínima es de 19 años y la máxima corresponde a 67 años. En el siguiente gráfico y tabla se presentan los datos anteriormente analizados.

Gráfico N° 4.2.2.1: Rangos Etarios del Total de las Participantes del PMTJH

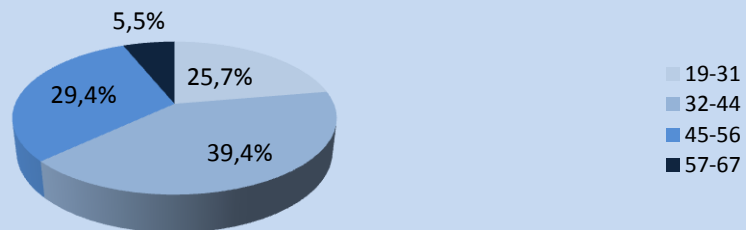


Tabla N° 4.2.2.1. Rangos de Edad de las Usuaris del PMTJH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre 19 y 31 años	28	25,7	25,7	25,7
	Entre 32 y 44 años	43	39,4	39,4	65,1
	Entre 45 y 56 años	32	29,4	29,4	94,5
	Entre 57 y 67 años	6	5,5	5,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla N° 4.2.2.2: Estadísticos según Estructura Etaria

N	Válidos	109
	Perdidos	0
Media		39,68
Mediana		40,00
Moda		44
Desv. típ.		11,529
Mínimo		19
Máximo		67



4.2.3. Nivel Educativo de las usuarias

En términos de escolaridad, se Observa que al menos el 54,1% de las usuarias declara tener 12 años estudios rendidos de forma completa, mientras que el 45,9% declara tener tanto la educación media como la básica incompleta, este indicador comunal es muy significativo, ya que el promedio de escolaridad a nivel Nacional de las mujeres es solo de 9,5 años¹.

Se registra además que una de las usuarias es analfabeta, el valor máximo de años de estudios es de 16 años de estudios. En el gráfico y tabla siguientes se presentan los datos anteriormente analizados.

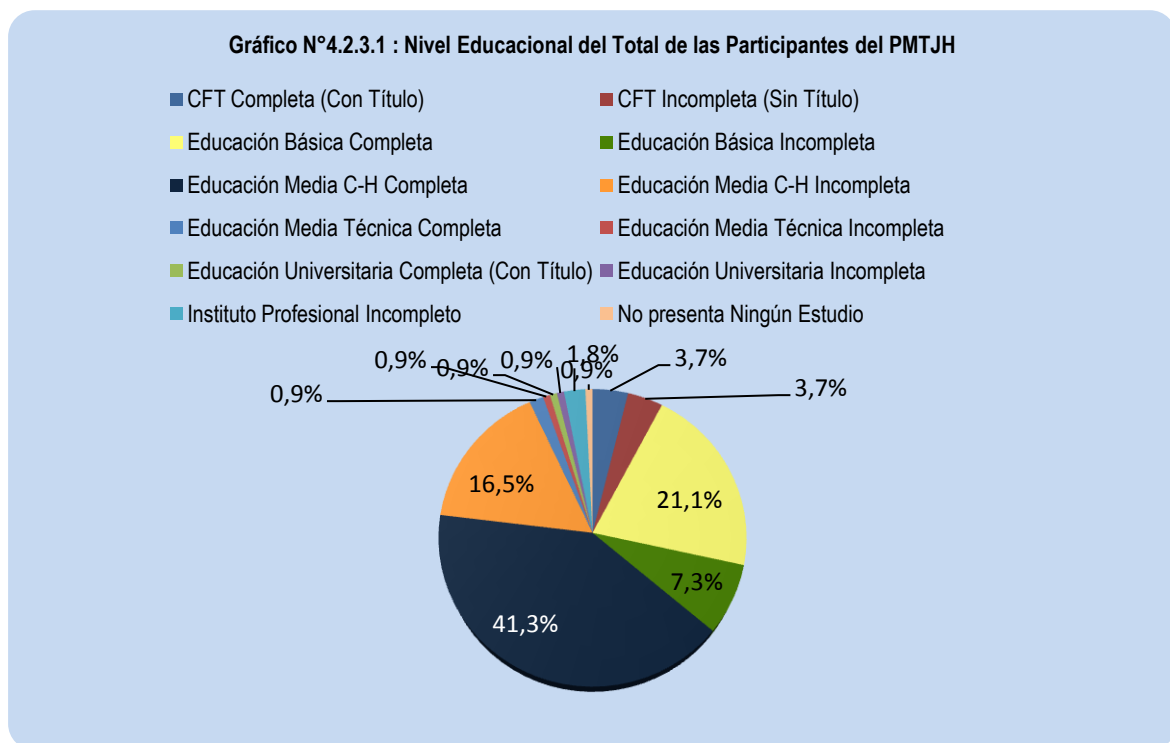


Tabla N° 4.2.3.1: Nivel educativo de las usuarias del PMTJH

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos CFT, Completo con Título	4	3,7
CFT, Incompleto sin Título	4	3,7
Educación Básica Completa	23	21,1
Educación Básica Incompleta	8	7,3
Educación Media Completa	45	41,3
Educación Media Incompleta	18	16,5
Educación Media Técnica Completa	1	,9
Educación Media Técnica Incompleta	1	,9
Educación Universitaria Completa	1	,9
Educación Universitaria Incompleta	1	,9
Instituto Profesional Incompleto	2	1,8
No Presenta Ningún Estudio	1	,9
Total	109	100,0

¹ MDS CASEN Mujer y Familia



4.2.4. Estado Civil de las Usuarias Contactadas

De acuerdo a los datos recabados de acuerdo con el estado civil y situación de pareja del total de las usuarias activas del PMTJH en la Comuna de Salamanca el año 2012, como se puede apreciar el porcentaje de mujeres asociadas al estado civil “tradicional” como casadas es minoritaria abarcando un 39,4%, es decir menos de la mitad del total de participantes, lo cual es coherente con la realidad que se ha ido dando en los últimos años en nuestro país, ya que cada vez más existen hogares monoparentales, donde se demuestra que de un 19,8% en 1990 a aumentado este tipo de hogar a un 27,4 en 2011².

Como se aprecia en el gráfico, la mayor cantidad de participantes está soltera abarcando un 47,7% del total, el 6,4% se encuentra separada de hecho el 1,8% convive con otra persona, el 2,8% se encuentra divorciada y el 1,8% se encuentra viuda. En el gráfico y tabla siguiente se aprecian los datos anteriormente analizados.

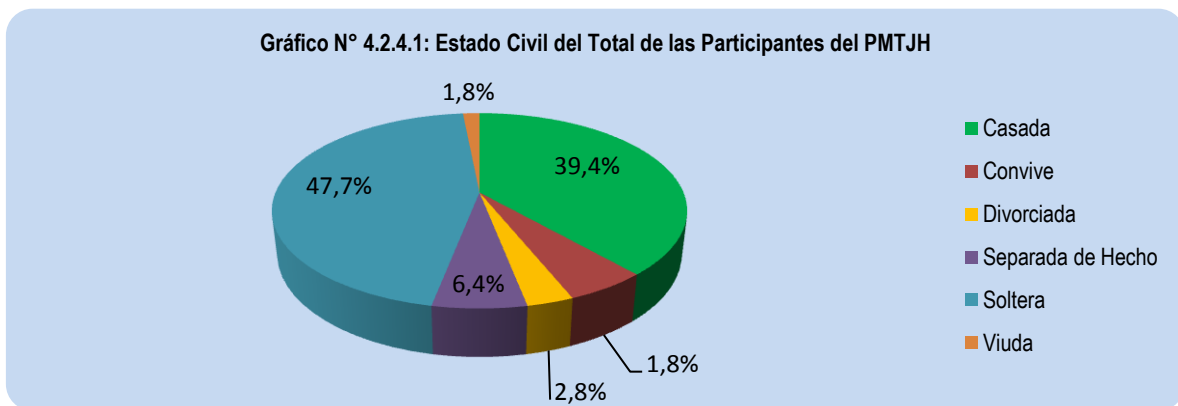


Tabla N°4.1.2.4: Estado Civil de las Usuarias del PMTJH

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casada	43	39,4
	Convive	2	1,8
	Divorciada	3	2,8
	Separada de Hecho	7	6,4
	Soltera	52	47,7
	Viuda	2	1,8
	Total	109	100,0

4.2.5. Situación Laboral de las Usuarias Contactadas

De acuerdo a los datos obtenidos, el 34,9% de las participantes se encuentra cesante y el 6,4% busca trabajo por primera vez, de lo que se puede incidir que el 41,3% del total de las participantes no posee trabajo y esta busca de uno, además se puede identificar que el 59,6% de estas no posee trabajo remunerado.

² MDS CASEN Mujer y Familia



El 18,3% de estas es dueña de casa y el 8,3% trabaja de forma independiente uno de los componentes de apoyo clave del programa, ya que se considera que esta forma de trabajo es la que mejor responde a las necesidades de las participantes, en donde se puede compatibilizar de mejor forma las labores del hogar, crianza de los hijos y el trabajo, es por esto que se puede inferir que el 26% del total de las participantes puede ser una buena receptora de capacitaciones para realizar alguna labor independiente.

Sin embargo a pesar de esta estimación que hace el programa sobre el trabajo independiente, en la comuna de Salamanca el año 2012 el 32,1% de sus participantes se encontraba trabajando de forma dependiente. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

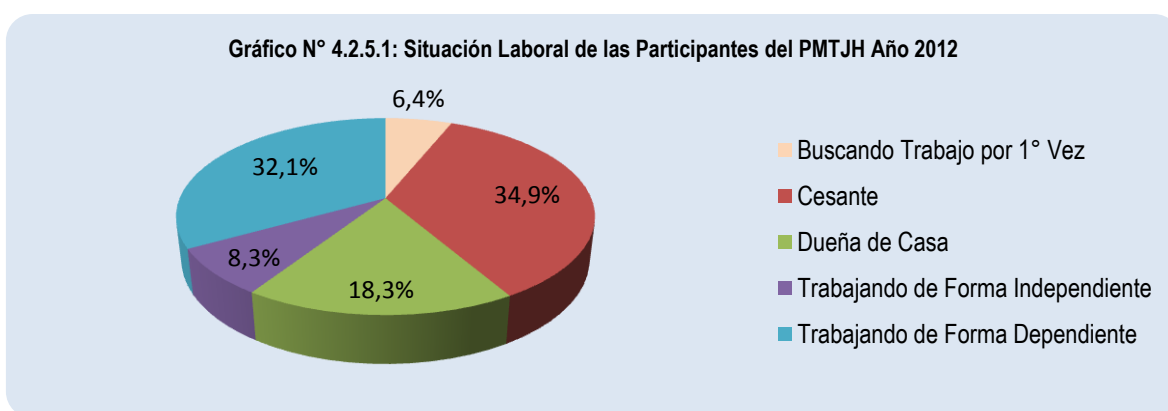


Tabla N° 4.1.2.5: Situación Laboral de las Usuaris del PMTJH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Buscando Trabajo por Primera Vez	7	6,4	6,4	6,4
Cesante	38	34,9	34,9	41,3
Dueña de Casa	20	18,3	18,3	59,6
Trabajando de Forma Independiente	9	8,3	8,3	67,9
Trabajando de Forma Dependiente	35	32,1	32,1	100,0
Total	109	100,0	100,0	

4.2.6. Puntaje de Ficha de Protección Social de las Usuaris Contactadas

Según el Ministerio de Desarrollo Social, los puntajes de la Ficha de Protección Social pueden variar entre los rangos de 2000 a 20000 Pts. Según este dato, se puede inferir que 46% de las participantes se encuentran en el grupo del 20% más vulnerable y el resto se encuentra en el 40% más vulnerable.³ El puntaje que más se repite es 8046 pts.

La media de las usuarias corresponde a 7972 Pts. En la FPS, el puntaje mínimo es de 2220 y el máximo es de 14550 Pts. En el gráfico y tabla siguientes se presentan los datos anteriormente analizados.

³ <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ficha-de-proteccion-social>



Gráfico N° 4.2.6.1: Puntaje Ficha de Protección Social Según Rangos



Tabla N° 4.2.6.1: Rango Ficha de Protección Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 2000 a 5250 Pts.	34	31,2	31,2	31,2
5251 a 8000 Pts.	16	14,7	14,7	45,9
8001 a 11750 Pts.	34	31,2	31,2	77,1
11750 a 15000 Pts.	25	22,9	22,9	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Tabla N° 4.1.2.7: Datos estadísticos de las Usuaris según Puntaje Ficha de Protección Social

N	Válidos	109
	Perdidos	0
Media		7972,61
Mediana		7767,00
Moda		8046
Desv. típ.		3517,199
Mínimo		2220
Máximo		14550

4.2.7. Usuaris contactadas con Hijos

Como se puede apreciar el 96,4% de las participantes tiene al menos un hijo, este dato se puede comparar con las conformaciones familiares ya que este porcentaje se contrapone al 39% de mujeres que se encuentran en estado civil casadas. Por lo que se puede inferir que este grupo de mujeres en su gran mayoría necesitan de alguna actividad laboral remunerada, la cual se compatibilice con el cuidado de los hijos, por lo que el programa debe brindar un apoyo acorde a las necesidades de estas mujeres y potenciar su pronta inserción laboral.



Gráfico N° 4.2.7.1: Número de Participantes del PMTJH con Hijos

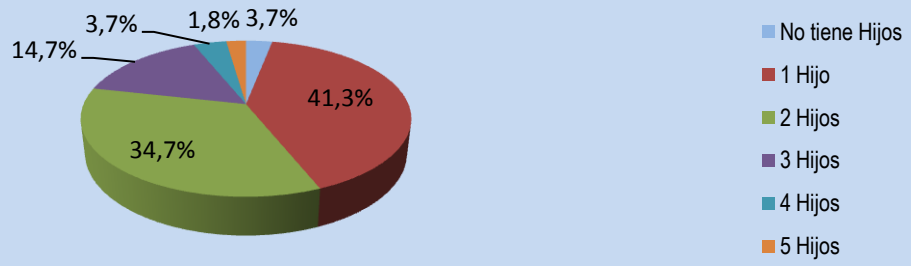


Tabla N° 4.2.7.1: Número de Hijos

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
No tiene Hijos	4	3,7
Tiene Solo un Hijo	45	41,3
Tiene Dos Hijos	38	34,9
Tiene Tres Hijos	16	14,7
Tiene Cuatro Hijos	4	3,7
Tiene Seis Hijos	2	1,8
Total	109	100,0



4.3. Evaluación de resultados según Referentes de Evaluación

La etapa que prosigue dará cuenta del análisis de resultados de acuerdo a los referentes de evaluación propuestos en la matriz evaluativa. En este se realizará una revisión a los indicadores y sus respectivos niveles de cumplimiento, además se incluirá un juicio evaluativo por cada dimensión.

4.3.1. Referente evaluativo según “Contexto”

Para iniciar el proceso de análisis de resultados de la evaluación, se medirá la pertinencia que existe entre la oferta programática, tanto como contenidos y componentes efectivamente ofertados, con respecto a las necesidades que perciben las usuarias.

Es importante realizar este análisis, ya que el programa en sus orientaciones técnicas obliga al equipo comunal a realizar un diagnóstico laboral con enfoque de género, el cual reconocerá las prioridades laborales de las mujeres en la Comuna de Salamanca, prioridades que posteriormente serán los referentes para ofrecer y ejecutar componentes.

Este referente se evaluará en dos niveles; el primero será con respecto a la oferta y la segunda con respecto a las necesidades, junto a esto, para complementar el análisis de cada indicador se adjuntará un juicio con respecto a la concordancia que existe entre los resultados obtenidos en el indicador, con las orientaciones técnicas del PMTJH y con las declaraciones obtenidas por parte del equipo comunal del mismo programa.

Objetivo del referente evaluativo de Contexto: **“Medir la pertinencia entre los componentes ofertados por el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar con respecto a las necesidades expresadas por las beneficiarias en la Comuna de Salamanca el año 2012”.**



4.3.1.1. Resultados con respecto a los Componentes ofertados por el PMTJH en la comuna de Salamanca el año 2012.

En este nivel se analizarán los componentes ofertados, de acuerdo a la cantidad, la adecuación, proporción con respecto al diagnóstico laboral con enfoque de género y satisfacción usuaria.

4.3.1.1.1. Indicador de Pertinencia: Número de componentes ofertados

De acuerdo a los datos obtenidos en el proceso de levantamiento de información, se logró identificar que el 100% de las usuarias contactadas participó de al menos un componente laboral ofertado por el PMTJH en la Comuna de Salamanca el año 2012, hablamos de habilitación laboral, alfabetización digital y capacitaciones en oficios, se excluye la oferta de atención dental o cualquier otra que no esté relacionada con el ámbito explícitamente laboral de las usuarias contactadas.

Las usuarias contactadas declaran que desde su inscripción en el programa, al 100% se le ha ofertado al menos un componente del programa en el que ellas puedan participar. Se identifica que al 53,2% de las usuarias se le oferta de 1 a 5 componentes durante este año, mientras que al 46,8% de estas usuarias se le ha ofertado de 5 a 10 componentes en los que puedan participar. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

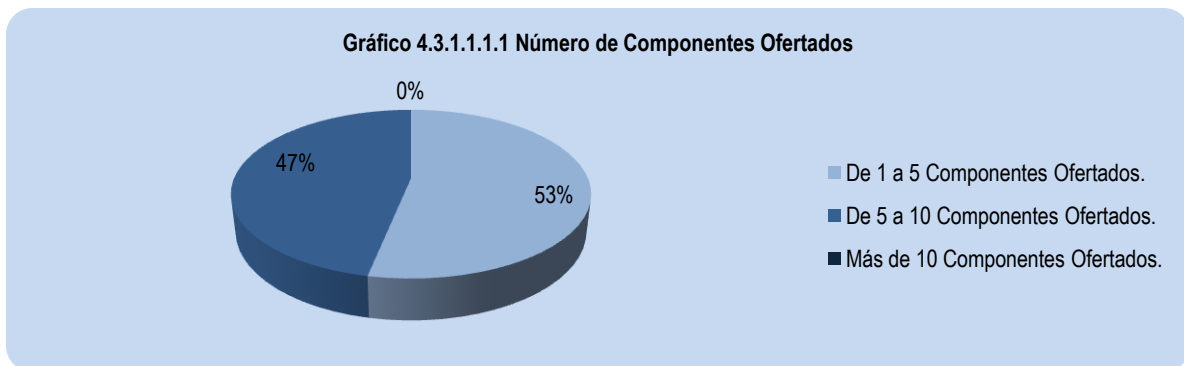


Tabla 4.3.1.1.1.1: Número de Componentes Ofertados

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De 1 a 5 Componentes Ofertados.	58	53,2
	De 5 a 10 Componentes Ofertados.	51	46,8
	Más de 10 Componentes Ofertados.	0	0,0
Total		109	100,0

Con la finalidad de completar este dato, se consulta a las usuarias sobre su participación en estos componentes ofertados. Se logra recabar que los datos son totalmente contrapuestos al primer análisis, ya que el 82,6% solo ha participado dentro del rango de 1 a 5 componentes del programa, mientras tanto el 17,4 % de las usuarias ha participado en el rango de 5 a 10 componentes ofertados.



La disparidad entre datos se da por muchas razones, de acuerdo a las declaraciones extras obtenidas en el proceso de recolección de datos, la participación disminuye por muchos factores, entre los más frecuentes se encuentran los siguientes:

- Las usuarias no tienen con dejar a sus hijos, por lo que no pueden participar de la oferta realizada por el programa.
- Los horarios de la ejecución de componentes no son favorables.
- El lugar donde se realiza la ejecución del componente queda distante de la residencia de la usuaria.

En el gráfico y tabla siguiente, se presentan los datos anteriormente analizados.

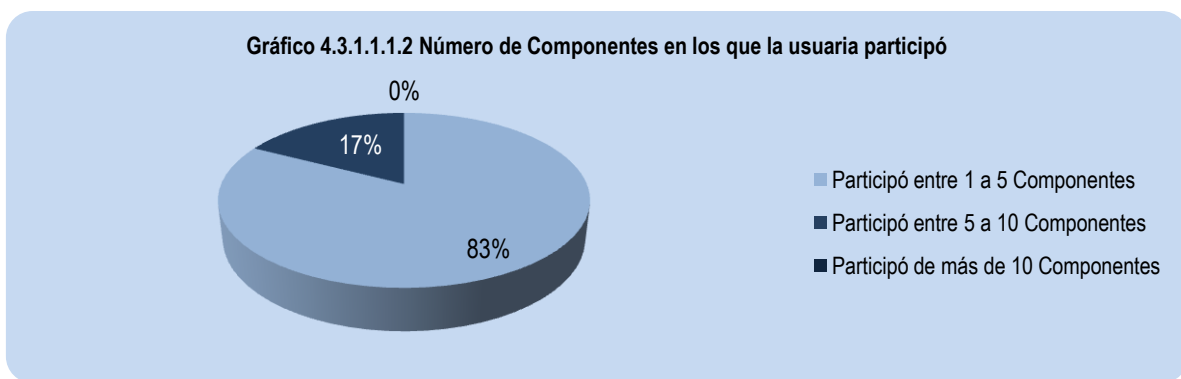


Tabla 4.3.1.1.1.2: Número de Componentes en los que Participó

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Participó entre 1 a 5 Componentes	90	82,6
	Participó entre 5 a 10 Componentes	19	17,4
	Participó de más de 10 Componentes	0	0,0
Total		109	100,0

Con respecto a estos resultados y la declaración del equipo comunal del PMTJH, se puede decir que ambos son **Concordantes**, ya que de acuerdo a la entrevista realizada al equipo comunal, se recogió lo siguiente; “Si fuera por el programa, se ofrecería muy poco, sin embargo a pesar de nuestros esfuerzos tratamos que al menos cada mujer se capacite totalmente, además no se le puede ofrecer más de una capacitación en oficio a las usuarias, entraste en uno y en ese tienes que quedarte, sin embargo no podemos taparnos los ojos y no reconocer que nuestra oferta es poca y muchas veces no logra convencer totalmente a nuestras usuarias” (Entrevista N°1).

Sin embargo, en lo que contempla a las orientaciones técnicas con los resultados obtenidos en este indicador, se puede determinar que estos **Concuerdan Medianamente**, ya que el programa propone que la mujer debe participar de al menos 7 componentes netamente laborales, situación que en la Comuna no se cumple.



Indicador de Pertinencia	Nivel de Pertinencia	Juicio Evaluativo
Número de componentes ofertados	De acuerdo a la sumatoria total de la variable, el indicador de pertinencia obtiene un 44%.	A través del resultado de este indicador, se determina que es Medianamente Pertinente . Cabe destacar que la oferta del programa es variada, sin embargo la participación en este es deficiente.

4.3.1.1.2. Indicador de Pertinencia: Adecuación de los componentes laborales ofertados por el PMTJH.

En lo referido a la adecuación de los componentes según intereses y necesidades de las usuarias con respecto a los componentes ofertados por el programa. El 30,28% de las usuarias considera que los componentes ofertados son muy adecuados con respecto a sus intereses y necesidades, por su parte el 53,21% considera que los componentes ofertados son medianamente adecuados con respecto a sus intereses y necesidades y por último, el 16,51% considera que no son adecuados. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos analizados anteriormente.

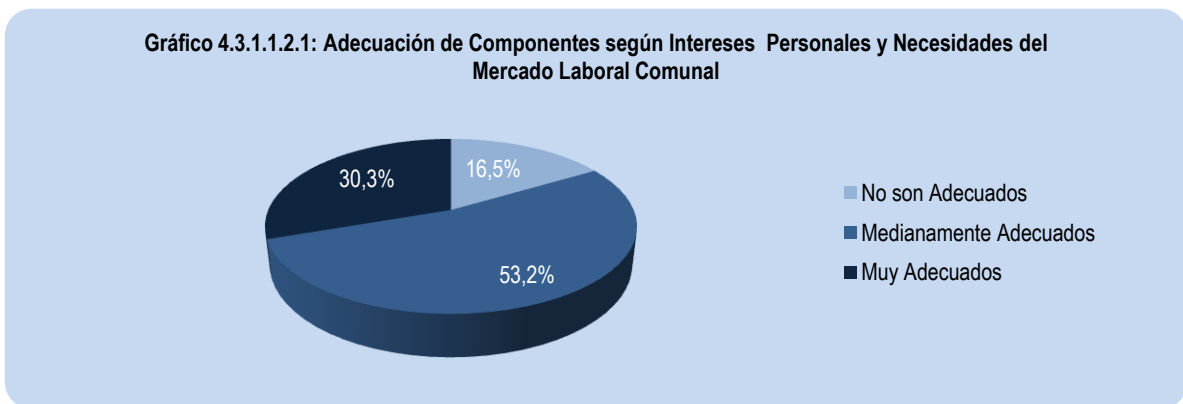


Tabla 4.3.1.1.2.1: Adecuación de Componentes según Intereses Personales y Necesidades del Mercado laboral Comunal

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
No son Adecuados	18	16,5
Medianamente Adecuados	58	53,2
Muy Adecuados	33	30,3
Total	109	100,0

Con respecto a los resultados de este indicador y lo declarado por el equipo comunal, se logró recabar que ambos son **Concordantes**, ya que el equipo Comunal declaró lo siguiente con respecto a la adecuación de la oferta de componentes; *“si tú me preguntas si son adecuados nuestros componentes ofertados, yo considero que sí, hacemos un trabajo responsable y obviamente no siempre podemos satisfacer a todas con respecto a*



intereses o necesidades, sin embargo yo creo que la gran mayoría los considera adecuados” (Entrevista N° 1).

Por su parte las orientaciones técnicas y el resultado de este indicador, también **Concuerdan**, ya que el programa intenta a través de estudios previos, la adecuación de la oferta con respecto a intereses de las usuarias y las necesidades existentes en el mercado laboral en la Comuna de Salamanca.

Indicador de Pertinencia	Nivel de Pertinencia	Juicio Evaluativo
Adecuación de los componentes laborales ofertados por el PMTJH.	De acuerdo a la sumatoria de la variable, se logra determinar que el 71,2% de las usuarias considera pertinentes los componentes laborales ofertados.	De acuerdo a los resultados de este indicador, se determina que es Pertinente . Es importante destacar la valoración positiva de parte de la usuarias con respecto al programa y lo que en este se oferta.

4.3.1.1.3. Indicador de Pertinencia: Número de componentes disponibles en proporción a los resultados del diagnóstico laboral con enfoque de género a nivel comunal

De acuerdo al resultado obtenido en el diagnóstico laboral con enfoque de género, se logra identificar que las actividades laborales más representativas en la Comuna de Salamanca son la agricultura con un 22% de actividad económica comunal, la Minería con un 12% de actividad económica comunal y Emprendimientos con un 8% de actividades económicas en la comuna, por lo cual se infiere que la oferta laboral que hará el programa será proporcional a estos resultados.

De acuerdo a esto, se consulta a las usuarias si le han ofertado sobre agricultura, minería y emprendimientos. Cabe destacar que algunas usuarias dijeron haber recibido varias ofertas diferentes, de lo cual se obtuvo que al 79,8% de las usuarias le ofrecieron componentes que envolvían la minería, al 86,2% de las usuarias le ofrecieron componentes que envolvían emprendimientos, mientras que en el ámbito de agricultura, ninguna usuaria dijo haber recibido alguna oferta. Cabe mencionar que existen 3 usuarias que declaran no haber recibido ninguna oferta con respecto a estas temáticas. En el gráfico y tablas siguientes se presentan los datos anteriormente analizados.

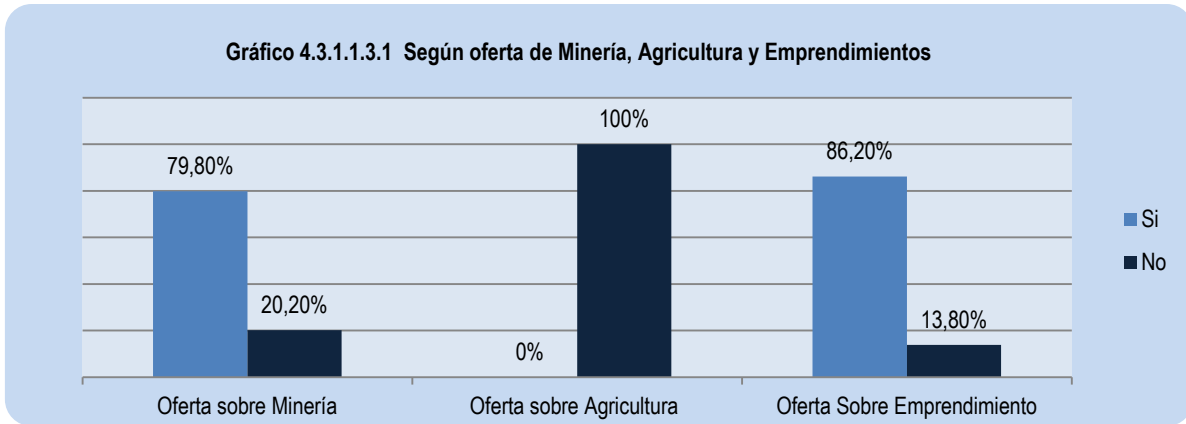


Tabla 4.3.1.1.3.1 Oferta sobre Minería

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	22	20,2
	Si	87	79,8
	Total	109	100,0

Tabla 4.3.1.1.3.2 Oferta sobre Agricultura

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	109	100,0
	Si	0	0,0
	Total	109	100,0

Tabla 4.3.1.1.3.3 Oferta Sobre Emprendimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	15	13,8
	Si	94	86,2
	Total	109	100,0

Si analizamos estos datos con lo que se propone en las orientaciones técnicas del PMTJH, se logra determinar que ambos **No Concuerdan**, ya que existen tres ámbitos laborales reconocidos de los cuales el programa solo oferta 2, los cuales tampoco están en proporción al porcentaje de actividad económica de esta actividad en la Comuna de Salamanca.

Por su parte, el equipo comunal y los resultados en este indicador, **No Concuerdan**, ya que el equipo Comunal declaró lo siguiente; *“el programa en sí, se rige por el diagnóstico laboral con enfoque de género, por lo tanto todas nuestras posibles ofertas se rigen por al menos 3 prioridades laborales reconocidas”* (Entrevista N°1), claramente lo que aquí se señala, no se logró.



Indicador de Pertinencia	Nivel de Pertinencia	Juicio Evaluativo
Número de componentes disponibles en proporción a los resultados del diagnóstico laboral con enfoque de género a nivel comunal.	De acuerdo al resultado de este indicador, el 55,3% de las usuarias dijo considerar que los componentes disponibles estaban en proporción a los resultados del diagnóstico laboral con enfoque de género a nivel Comunal.	De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede determinar que el indicador es Medianamente Pertinente . Sin embargo, es necesario mencionar que a pesar de no cumplir totalmente con el objetivo del indicador, al menos el 70% de las usuarias se le ofertó sobre 2 de las 3 prioridades laborales reconocidas en el diagnóstico laboral con enfoque de género realizado en la Comuna de Salamanca.

4.3.1.1.4. Indicador de Pertinencia: Satisfacción usuaria con respecto a los componentes ofertados por el PMTJH en la Comuna de Salamanca.

Este indicador, pretende analizar la satisfacción usuaria con respecto a la oferta de componentes disponibles por el programa. De acuerdo a esto, se obtuvo que el 56% de las usuarias dijo haber quedado medianamente satisfecha, el 23,8% dijo haber quedado muy satisfecha y el 20,2% dijo no estar satisfecha. Cabe destacar, que las usuarias que declararon negativamente, aseveraron que la oferta programática no fue atractiva para ellas con respecto a sus intereses y necesidades, sin embargo logran entender que el programa debe abarcar temas diversos, por lo cual no siempre satisfacen a todos (as). Por su parte las usuarias que dijeron que la oferta las satisfacía medianamente, recalcaron que se catalogaban en ese nivel por la incertidumbre si esta oferta responde o no al mercado laboral en la comuna, junto a esto se logró identificar la gran inseguridad de algunas mujeres para capacitarse sobre temas de minería. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los resultados obtenidos según este indicador.

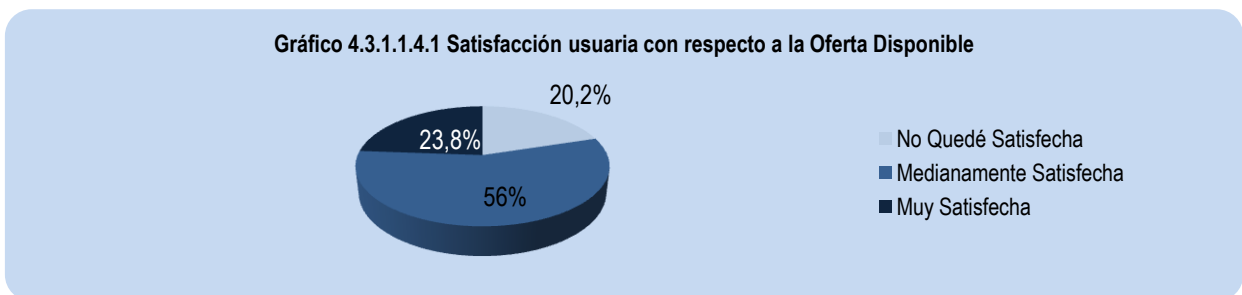


Tabla 4.3.1.1.4.1 Satisfacción usuaria con respecto a la Oferta Disponible

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No Quedé Satisfecha	22	20,2
	Medianamente Satisfecha	61	56,0
	Muy Satisfecha	26	23,8
	Total	109	100,0



Si analizamos el resultado de estos datos, con lo que se propone en las orientaciones técnicas del PMTJH, se logra determinar que ambos **Concuerdan medianamente**, ya que el 51,8% de las usuarias dijo haber quedado satisfecha con la oferta disponible por el programa, por lo cual el programa no logra satisfacer de forma completa a las usuarias.

Por su parte, el equipo comunal y los resultados en este indicador, **No Concuerdan**, ya que en la entrevista al equipo comunal, se recogió lo siguiente; *“yo pienso, sinceramente que la gran mayoría de las usuarias de nuestro programa queda satisfecha con la oferta disponible”* (Entrevista N°1), claramente lo que aquí se señala, no se logró.

Indicador de Pertinencia	Nivel de Pertinencia	Juicio Evaluativo
Satisfacción usuaria con respecto a los componentes ofertados por el PMTJH en la Comuna de Salamanca.	De acuerdo al resultado de este indicador, el 51,8% de las usuarias dijo quedar satisfecha con respecto a los componentes ofertados por el PMTJH.	De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede determinar que el indicador es Medianamente Pertinente . Sin embargo, es necesario mencionar que las usuarias que dijeron no quedar satisfecha, dijeron que la respuesta no tiene que ver con la oferta en sí misma, sino más bien pasa por los intereses y necesidades propias de ellas.

4.3.1.2. Resultados con respecto a las Necesidades de las participantes del programa, de acuerdo a los componentes ofertados por este (Necesidades).

En esta dimensión se pretende identificar la concordancia que existe entre la oferta disponible por el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, con respecto a las necesidades de las usuarias, las cuales debían ser reconocidas a través del diagnóstico laboral con enfoque de género realizado.

Junto a este análisis, se identificará la concordancia que existe entre los resultados obtenidos por cada indicador, con respecto a las orientaciones técnicas y las declaraciones hechas por el Equipo Comunal del PMTJH.

4.3.1.2.1. Indicador de Pertinencia: Componentes ejecutados por el PMTJH acorde al diagnóstico laboral con enfoque de Género realizado en la Comuna de Salamanca.

De acuerdo a lo declarado por las usuarias con respecto a si los componentes laborales ejecutados por el programa estaban acorde al diagnóstico laboral con enfoque de género realizado en las Comuna de Salamanca, se obtuvo que el 60,6% de las usuarias dijo que estos componentes eran acordes, ya que consideraron que la oferta laboral con respecto a la minería y emprendimientos, responde a los requerimientos del mercado local, por lo cual, las usuarias las veían como actividades positivas con respecto



a sus aspiraciones laborales, sin embargo existe un 39,4% que consideró que los componentes ejecutados no eran acordes, cabe destacar que el 56% de estas usuarias dijo no tener sus educación completa, por lo cual algunas capacitaciones con respecto a minería, no satisfacían en lo que ellas pretendían trabajar, es importante señalar que esta parte de las usuarias demostró interés por el ámbito de la agricultura, el cual era una prioridad según el diagnóstico, sin embargo el programa no lo abarcó. En el gráfico y tabla siguiente se presentaran los datos anteriormente analizados.

Gráfico 4.3.1.2.1.1 Componentes Laborales ejecutados Acorde a Diagnóstico Laboral con Enfoque de Género

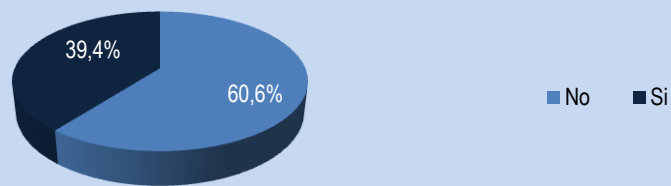


Tabla 4.3.1.2.1.1 Componentes Laborales ejecutados Acorde a Diagnóstico Laboral con Enfoque de Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	66	60,6
	Si	43	39,4
	Total	109	100,0

Si analizamos el resultado de estos datos, con lo que se propone en las orientaciones técnicas del PMTJH, se logra determinar que ambos **Concuerdan medianamente**, ya que el 60,6% de las usuarias dijo percibir que los componentes ejecutados estaban acordes al diagnóstico laboral con enfoque de género, por lo cual el programa no logró abarcar las prioridades reconocidas en este diagnóstico.

Por su parte, el equipo comunal y los resultados en este indicador, **No Concuerdan**, ya que la encargada comunal declaró lo siguiente; *“Todo lo que se oferta en el programa, depende del análisis que se realiza a través del diagnóstico laboral con enfoque de género, esta es una exigencia desde el SERNAM”* (Entrevista N°1), claramente lo que aquí se señala, no se logró.



Indicador de Pertinencia	Nivel de Pertinencia	Juicio Evaluativo
Componentes ejecutados por el PMTJH acorde al diagnóstico laboral con enfoque de Género realizado en la Comuna de Salamanca.	De acuerdo al resultado de este indicador, el 60,6% de las usuarias dijo considerar que los componentes ejecutados por el diagnóstico laboral con enfoque de género.	De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede determinar que el indicador es Medianamente Pertinente . Sin embargo, es necesario mencionar que las usuarias que dijeron no considerar acordes tanto lo ejecutado con los resultados del diagnóstico, consideraban que los componentes laborales efectivamente ofertados eran buenos, el tema era la inseguridad de ellas con respecto a sus propios estudios y la posibilidad de estas para integrarse a temas de minería y emprendimientos.

4.3.1.3. Cuadro Resumen sobre Juicios Evaluativos del referente de Contexto

Indicador de Pertinencia	Nivel de Pertinencia	Juicio Evaluativo
Número de componentes ofertados	De acuerdo a la sumatoria total de la variable, el indicador de pertinencia obtiene un 44%.	A través del resultado de este indicador, se determina que es Medianamente Pertinente . Cabe destacar que la oferta del programa es variada, sin embargo la participación en este es deficiente.
Adecuación de los componentes laborales ofertados por el PMTJH.	De acuerdo a la sumatoria de la variable, se logra determinar que el 71,2% de las usuarias considera adecuado los componentes laborales ofertados.	De acuerdo a los resultados de este indicador, se determina que es Pertinente . Es importante destacar la valoración positiva de parte de las usuarias con respecto al programa y lo que en este se oferta.
Número de componentes disponibles en proporción a los resultados del diagnóstico laboral con enfoque de género a nivel comunal.	De acuerdo al resultado de este indicador, el 55,3% de las usuarias dijo considerar que los componentes disponibles estaban en proporción a los resultados del diagnóstico laboral con enfoque de género a nivel Comunal.	De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede determinar que el indicador es Medianamente Pertinente . Sin embargo, es necesario mencionar que a pesar de no cumplir totalmente con el objetivo del indicador, al menos el 70% de las usuarias se le ofertó sobre 2 de las 3 prioridades laborales reconocidas en el diagnóstico laboral con enfoque de género realizado en la Comuna de Salamanca.



Indicador de Pertinencia	Nivel de Pertinencia	Juicio Evaluativo
Satisfacción usuaria con respecto a los componentes ofertados por el PMTJH en la Comuna de Salamanca.	De acuerdo al resultado de este indicador, el 51,8% de las usuarias dijo quedar satisfecha con respecto a los componentes ofertados por el PMTJH.	De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede determinar que el indicador es Medianamente Pertinente . Sin embargo, es necesario mencionar que las usuarias que dijeron no quedar satisfecha, dijeron que la respuesta no tiene que ver con la oferta en sí misma, sino más bien pasa por los intereses y necesidades propias de ellas.
Componentes ejecutados por el PMTJH acorde al diagnóstico laboral con enfoque de Género realizado en la Comuna de Salamanca.	De acuerdo al resultado de este indicador, el 60,6% de las usuarias dijo considerar que los componentes ejecutados por el PMTJH, eran acordes al diagnóstico laboral con enfoque de género.	De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede determinar que el indicador es Medianamente Pertinente . Sin embargo, es necesario mencionar que las usuarias que dijeron no considerar acordes tanto lo ejecutado con los resultados del diagnóstico, consideraban que los componentes laborales efectivamente ofertados eran buenos, tema era la inseguridad de ellas con respecto a sus propios estudios y la posibilidad de estas para integrarse a temas de minería y emprendimientos.

4.3.1.4. Juicio Evaluativo Referente de Contexto

En el referente evaluativo de contexto, solo uno de los cuatro indicadores se encuentra como pertinente. Sin embargo el resultado general no es totalmente negativo, ya que al analizar el conjunto de indicadores, el programa logró proveer de al menos cuatro a cinco ofertas de componentes laborales durante la ejecución del programa. Por lo cual el 44% de las usuarias recibió al menos 5 ofertas programáticas, en donde pudieron efectivamente decidir en cual participar con respecto a expectativas, necesidades y tiempo de estas. Sin embargo a pesar que en las orientaciones técnicas del programa existen otras metas, las usuarias consideran adecuada la oferta que se realizó en la Comuna, ya que el 71,2% le otorgó una valoración positiva. Junto a esto se logró recabar de forma externa que las usuarias identifican las ofertas programáticas como una oportunidad clara para posteriormente insertarse laboralmente.

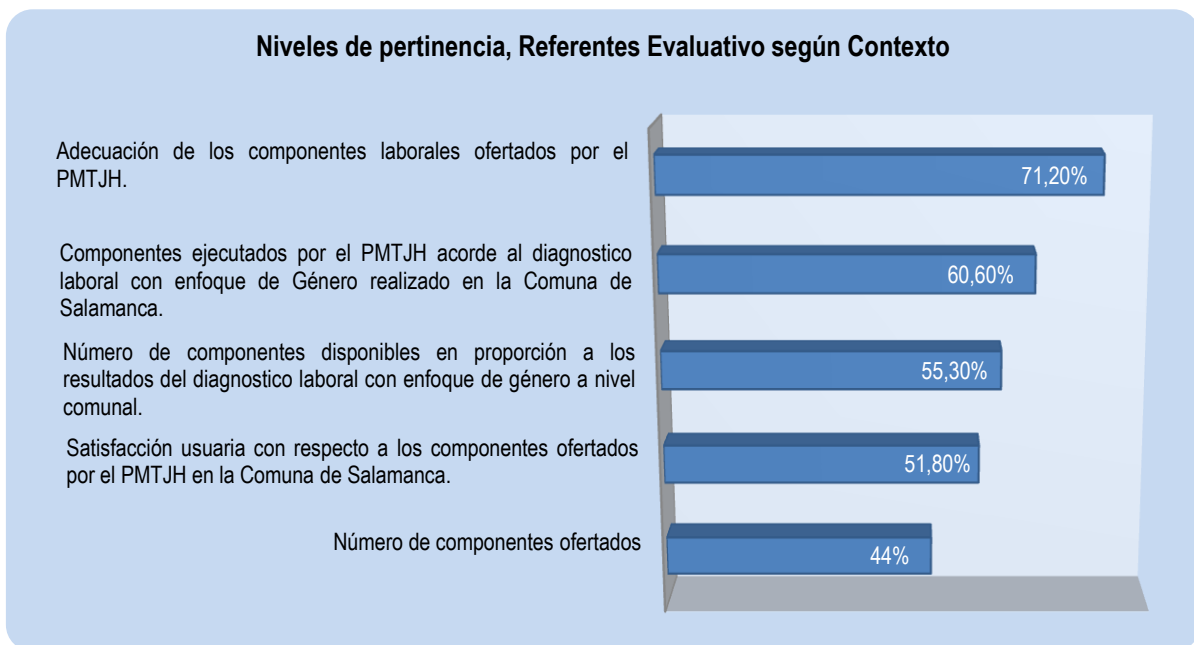
De este primer análisis se identifica que existe un número de oferta adecuada de acuerdo a la visión de las usuarias, sin embargo el programa propone realizar un diagnóstico laboral con enfoque de género que permite identificar las actividades económicas que existen en la Comuna de Salamanca, en donde se



reconoció la Agricultura, la Minería y los Emprendimientos como las principales actividades, por consiguiente la oferta debía ser proporcional a este resultado. Sin embargo se descubrió que la agricultura no fue ofertada a ninguna de las usuarias contactadas, a pesar que esta fue reconocida como la principal actividad económica en la Comuna. Como consecuencia de este último análisis, se logró identificar que de acuerdo a la percepción de las usuarias, la proporción ofertada reconocida y la satisfacción fue media, con un 55,3% y 51,8% respectivamente, por lo cual se infiere que al menos la mitad consideró que la oferta es proporcional a lo que requiere el mercado en la Comuna y queda satisfecha con esta oferta programática. Junto a esto, se identificó de forma extra, que al menos el 40% de las usuarias dijo sentir inseguridad para insertarse en temas relacionados con la minería y emprendimientos, lo cual se debe a los niveles educacionales de las usuarias, ya que él 56% de estas dijo no tener su educación completa, lo que sitúa como prioridad en la Comuna la nivelación de estudios, antes de la oferta netamente laboral.

Para finalizar este análisis, nos encontramos con que la proporción de la oferta con respecto al resultado del diagnóstico laboral con enfoque de género fue de 55,3%, sin embargo el 60,6% dijo considerar que la oferta efectivamente ejecutada estaba acorde al mercado laboral en la comuna, a pesar de haber dejado afuera la agricultura.

4.3.1.5. Gráfico: Niveles de Pertinencia, Referentes Evaluativo según Contexto



De acuerdo al análisis sobre el referente evaluativo de contexto, este se ubica en un nivel de pertinencia mediana. En primera instancia se logra identificar a simple vista que cuatro de sus cinco componentes se encuentra en nivel medio, dato que se ratifica de acuerdo al promedio general de este referente, el cual se ubica en un 56,6%. Por consiguiente este referente se ubica según el criterio de pertinencia propuesto como **Medianamente Pertinente**.



4.3.2. Referente evaluativo según Recursos Humanos

El Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar contempla una serie de apoyos gratuitos para las usuarias, orientados a lograr que las mujeres se incorporen en mejores condiciones al mercado laboral comunal. Para lograr este planteamiento es necesario un **equipo comunal** que permita que la ejecución del programa cumpla con todos los lineamientos, objetivos y metas establecidos. Por lo tanto este referente evaluativo pretende recabar la percepción de las usuarias con respecto a este recurso, analizando desde la suficiencia de la dotación disponible hasta el cumplimiento de metas.

Esta dimensión se evaluará en dos niveles, el primero se refiere a la cantidad y el segundo a la calidad del recurso humano.

Objetivo del referente evaluativo: **“Medir la adecuación de los recursos humanos disponibles en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, el año 2012 en la Comuna de Salamanca”**.



Imagen 4.3.1 Curso Operación de Maquinaria Pesada (En esta imagen aparecen 2 capacitadores y la encargada comunal del PMTJH año 2012)



4.3.2.1. Resultados con respecto a la Cantidad del Recurso Humano disponible por el PMTJH en la Comuna de Salamanca el año 2012.

En este nivel se pretende identificar la dotación y la distribución del recurso humano disponible, con respecto a los lineamientos y requerimientos del programa. Junto a esto se realizará un análisis con respecto a la concordancia que existe entre los resultados obtenidos en el indicador con los planteamientos de las orientaciones técnicas y las declaraciones hechas por el equipo Comunal del PMTJH.

4.3.2.1.1. Indicador de Adecuación: Dotación profesional suficiente en la Comuna de Salamanca para la ejecución del PMTJH

Entre las declaraciones de las usuarias contactadas, con respecto a la apreciación sobre la suficiencia del recurso humano disponible por el programa en la Comuna de Salamanca, se obtuvo que el 69,7% dijo considerar que este equipo es medianamente suficiente para los requerimientos del PMTJH, mientras que el 26,6% considera que el equipo es muy suficiente y en porcentaje menor el 3,7% considera que este es insuficiente. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los resultados obtenidos según este indicador.

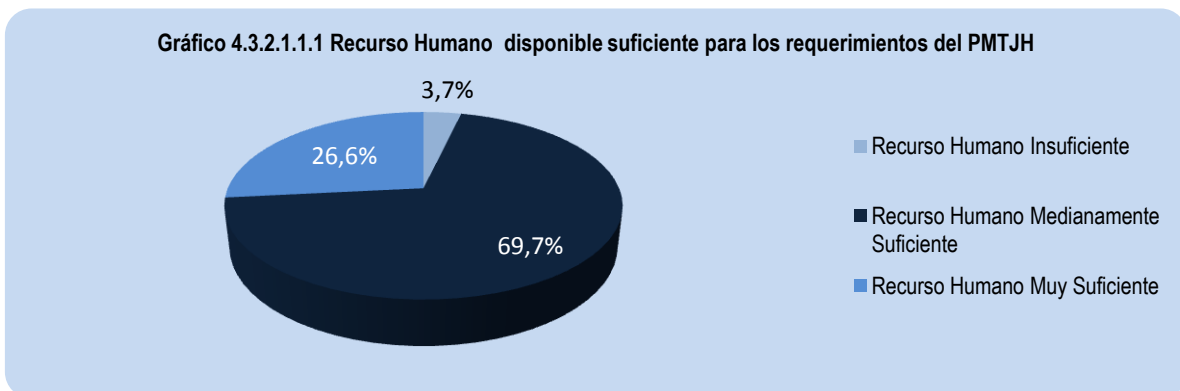


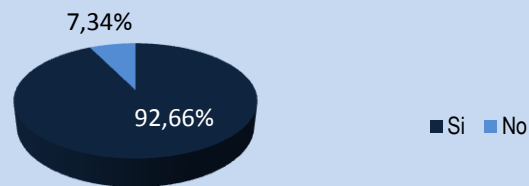
Tabla 4.3.2.1.1.1 Recurso Humano Disponible suficiente para los Requerimientos del PMTJH

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Recurso Humano Insuficiente	4	3,7
Recurso Humano Medianamente Suficiente	76	69,7
Recurso Humano Muy Suficiente	29	26,6
Total	109	100,0

Las usuarias contactadas, en su mayoría indican que el recurso humano es medianamente suficiente, pero esta visión es más positiva que negativa. Ya que de acuerdo a las observaciones extras de la pregunta se logró identificar que el 92,6% dijo que el equipo logró siempre resolver necesidades de información y orientación, por lo que se infiere que el personal en sí, responde de forma suficiente a las demandas particulares de las usuarias, el problema se genera en cuanto a la ejecución de la oferta y la oferta misma. En el siguiente gráfico se presenta el resultado obtenido que permitió complementar este indicador.



Gráfico 4.3.2.1.1.2 Suficiencia del Recurso Humano disponible para entregar información y orientación cuando las usuarias lo necesitan



Según las orientaciones técnicas del PMTJH, este debe contar con un equipo comunal de dedicación exclusiva y de jornada completa, el cual debe velar por la buena implementación y desarrollo de este. De acuerdo a este planteamiento se infiere que este indicador se cumple, ya que existen 2 Asistentes Sociales exclusivas para el programa, sin embargo de acuerdo a la percepción de las usuarias **no existe concordancia** con respecto al número de profesionales disponibles exclusivos para este, ya que solo el 61,4% de las usuarias considera que el recurso humano es suficiente para la buena ejecución de este, por lo que se infiere que un 38,6% de las usuarias considera que debe existir mas dotación profesional exclusivo para la adecuada ejecución del programa.

De acuerdo a la entrevista realizada, la dotación profesional exigida por SERNAM, se cumple en la comuna de salamanca, sin embargo se reconoce que hace falta apoyo a este equipo en diferentes ámbitos de carácter administrativo, ya que en distintas etapas del proceso de ejecución del programa se generan colapsos.

“De acuerdo a los lineamientos de SERNAM nosotras deberíamos ser capaces de satisfacer todas las áreas que el programa requiera, sin embargo la municipalidad igual nos facilita apoyo extra, como en el área de finanzas y con movilización, ya que nosotras debemos movilizarnos por todo el radio comunal y eso el programa no lo contempla, así que tenemos que estar a la orden de los choferes para poder abarcar a todas nuestras usuarias, además se me olvido mencionar que cuando es el periodo de inscripción, acá la oficina se nos llena, y el formulario de ingreso es enorme, se generan largas esperas y en ese sentido dos profesionales es poco para la ejecución de este proceso, así cada vez van surgiendo nuevas problemáticas, por eso yo siempre he sostenido que el programa debería repensar en incluir al equipo personal extra para resolver temas administrativos, que nos permita a nosotras enfocarnos en los temas de fondo del programa y no entramparnos en cosas de forma” (Entrevista N°1). Esta declaración permite identificar que tanto las usuarias como el equipo comunal **concordan** en la percepción con respecto a la suficiencia de la dotación profesional existente en la comuna de Salamanca.



Indicador de Adecuación	Nivel de Adecuación	Juicio Evaluativo
Dotación profesional suficiente en la Comuna de Salamanca para la ejecución del PMTJH	Según la percepción de las usuarias sobre el recurso Humano disponible, al menos el 61,4% considera que el Recurso Humano es suficiente.	Este nivel de adecuación alcanza el 61,4%, por lo que se considera que la dotación de profesionales es Medianamente Adecuado de acuerdo a los requerimientos del PMTJH. Se destaca el gran porcentaje de usuarias que valora la oportuna entrega de información y orientación recibida desde el equipo en el proceso de participación.

4.3.2.1.2. Indicador de Adecuación: Distribución del equipo comunal acorde a los requerimientos del PMTJH

En lo referido a la percepción de las usuarias con respecto a la distribución del equipo comunal del PMJTH, se logra identificar que el 63,3% considera que la distribución es adecuada con respecto a los requerimientos y objetivos que se propone el programa. Junto a esto el mismo número de usuarias complementa el dato, ya que estas valoran y reconocen que tanto los roles y tareas al interior del equipo están claramente definidos lo que permite satisfacer y solucionar las necesidades que surgen de forma mediata, por esto mismo saben dónde dirigirse cuando necesitan resolver alguna duda con respecto al programa y su participación en este.

Sin embargo a pesar que más de la mitad de las usuarias considera que la distribución es adecuada, existe un 36,7% que considera que la distribución no está acorde a los requerimientos y objetivos del programa. Junto a esto el mismo porcentaje de usuarias declara que en el proceso surgieron algunos problemas no resueltos que impidieron el normal funcionamiento de las actividades, problemas que nunca fueron solucionados y que demuestra la mala distribución de roles y tareas al interior del equipo. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los resultados obtenidos para este indicador.

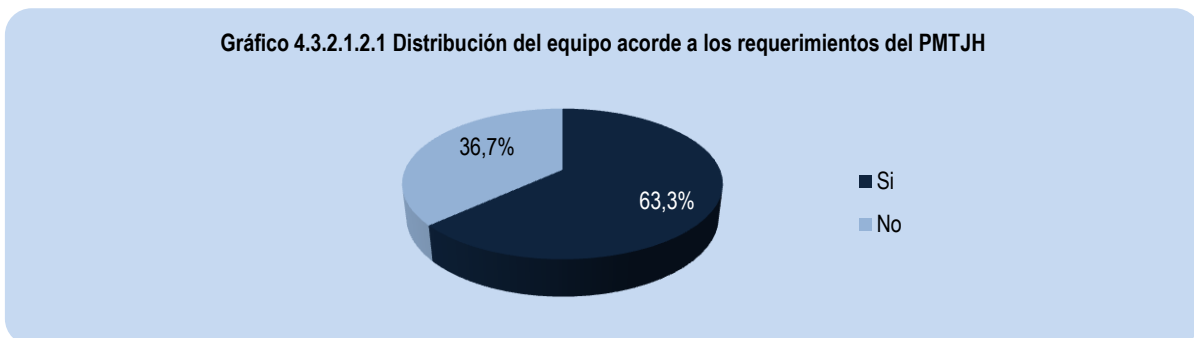
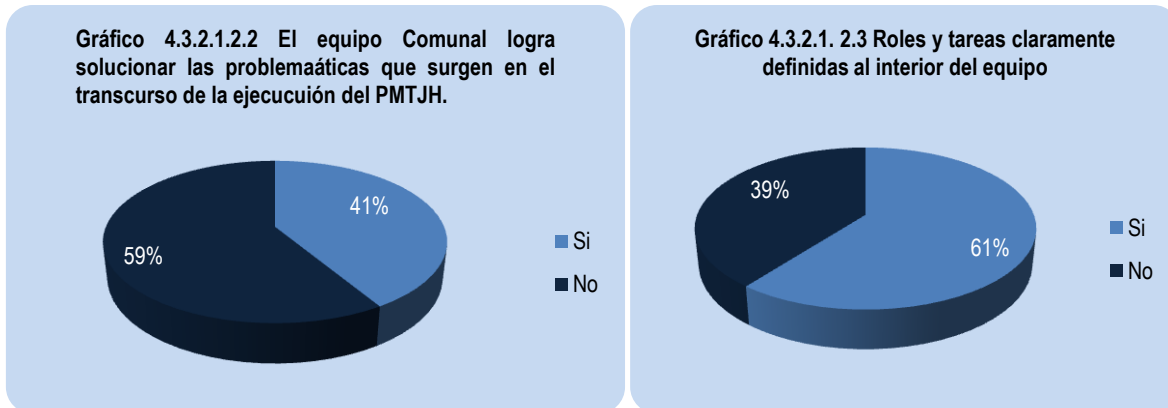


Tabla 4.3.2.1.2.1 Distribución del equipo acorde a los requerimientos del PMTJH

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos No	40	36,7
Si	69	63,3
Total	109	100,0



En los gráficos siguientes se presentan datos que permitieron complementar el indicador.



Según las orientaciones técnicas del PMTJH, la distribución del equipo comunal, se encuentra definida desde los lineamientos centrales propuestos por SERNAM, en donde se establecen las funciones principales de cada uno de los cargos exclusivos dentro del programa, de acuerdo a este planteamiento tanto las usuarias como lo expresado en las orientaciones técnicas **conducen medianamente**, ya que existe un 36,7% de las usuarias que consideran que la distribución al interior del equipo no está acorde a los requerimientos del PMTJH.

Según la entrevista realizada al equipo comunal, la distribución al interior lo define SERNAM, sin embargo estas tratan de abarcar de forma conjunta la mayor parte de las labores, con la finalidad de hacer un trabajo que permita el cumplimiento de las metas.

“La forma en que nos distribuimos no depende de nosotras, eso viene en las orientaciones técnicas del programa, cada una sabe que es lo que debe y puede hacer, lo único que nosotras hacemos extra, es comunicarnos con frecuencia, estamos pendiente del trabajo de la otra, siempre estamos muy pendientes, cuando podemos nos dividimos el trabajo nos apoyamos en nuestras labores, aunque SERNAM esto lo plantea como trabajo en equipo” (Entrevista N°1).

Indicador de Nivel de Adecuación Juicio Evaluativo
Adecuación

Distribución del equipo comunal acorde a los requerimientos del PMTJH	El 63,3% de los usuarios considera que la distribución del equipo está acorde a los requerimientos del PMTJH.	Este nivel de adecuación alcanza el 63,3%, por lo que se considera que este indicador es Medianamente Adecuado , es decir la distribución del equipo está medianamente acorde a los requerimientos del PMTJH. Cabe destacar que existe en un porcentaje mayor una valoración sobre la entrega efectiva de información y orientación recibida por las usuarias, lo cual en la percepción de las usuarias se traduce en una buena distribución de roles y tareas.
---	---	--



4.3.2.2. Resultados con respecto a la Calidad del Recurso Humano disponible por el PMTJH en la Comuna de Salamanca el año 2012.

En este nivel se pretende identificar la percepción de las usuarias contactadas con respecto a la calidad del recurso humano disponible por el programa en la comuna, con la finalidad de analizar si este equipo cumple o no con los requerimientos para la efectiva ejecución del programa. Junto a esto se realizará un análisis con respecto a la concordancia que existe entre los resultados obtenidos en indicador con los planteamientos de las orientaciones técnicas y las declaraciones hechas por el equipo Comunal del PMTJH.

4.3.2.2.1. Indicar de Adecuación: Competencias técnicas y motivación del recurso humano disponible acorde a los objetivos planteados por el PMTJH.

En cuanto a las declaraciones de las usuarias contactadas con respecto a la experiencia y formación del equipo comunal, se obtuvo que el 98,2% considera que las personas que trabajan y ejecutan las actividades poseen la experiencia y la formación necesaria y adecuada para las actividades que se realizan, estas usuarias aseguran que siempre existió una respuesta de buen nivel y que se nota el profesionalismo en el trabajo, además por lo menos el 30% de estas usuarias agregó que las asistentes sociales que tienen a cargo el programa poseen destrezas y cualidades que permiten el buen desarrollo de las actividades y del programa en sí. Sin embargo a pesar que prácticamente el 100% de las usuarias aprueba la experiencia y formación del equipo, existen 2 participantes que no la aprueban, representando el 1,8% del total de las contactadas. Esto resultados de este indicador se expresan de forma gráfica en la siguiente imagen y tabla.

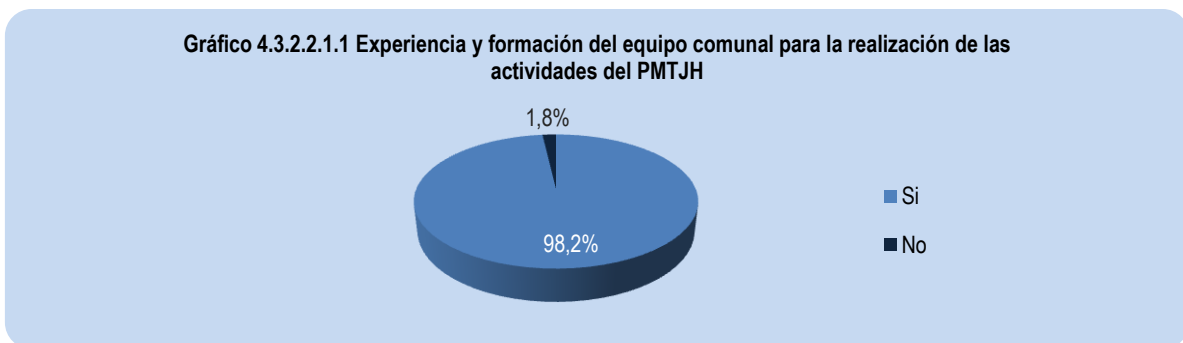


Tabla 4.3.2.2.1.1 Experiencia y formación del equipo comunal para la realización de las actividades del PMTJH

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos El equipo comunal NO posee la experiencia y formación para la realización de actividades del PMTJH	2	1,8
El equipo comunal SI posee la experiencia y formación para la realización de actividades del PMTJH	107	98,2
Total	109	100,0



El resultado cambia cuando se les consulta a las usuarias por la motivación del equipo con respeto al trabajo realizado con ellas. En este caso el 85,3% considera que existe motivación para trabajar con ellas, un 20% de estas usuarias contactadas agrega que el equipo realizó actividades extras con la finalidad de aumentar la oferta programática y laboral de ellas. Mientras que el 14,7% de las usuarias considera que el equipo no está motivado para trabajar y ejecutar las actividades con ellas, un 15% de ellas reconoce que muchas veces esto se debe a temas de medios y recursos, lo cual no pasa precisamente por el equipo, el resto considera que falta mayor motivación ya que consideran que existe una ausencia de actividades que permitan el mejor desarrollo de las usuarias en el ámbito laboral. El gráfico y tabla que sigue posterior a este análisis indican los resultados obtenidos en este indicador.

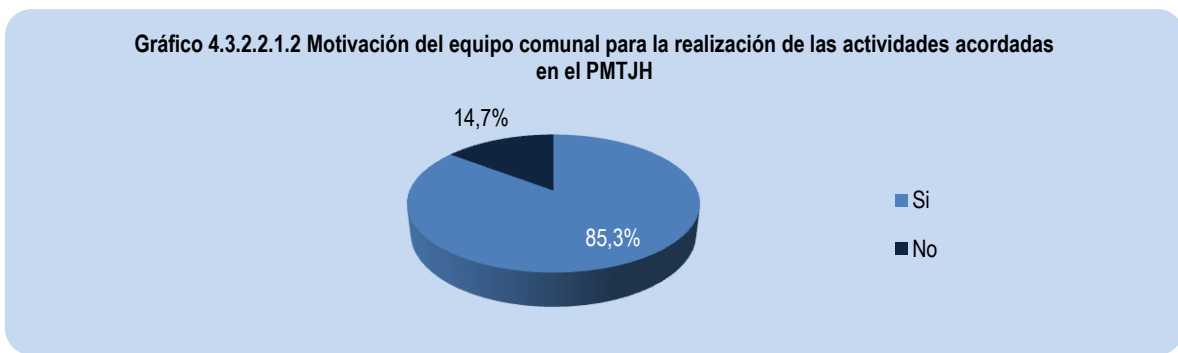


Tabla 4.3.2.2.1.2 Motivación del equipo comunal para la realización de las actividades acordadas en el PMTJH

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos El equipo comunal No posee motivación para la realización de actividades acordadas	16	14,7
El equipo comunal Si posee motivación para la realización de las actividades acordadas	93	85,3
Total	109	100,0

Junto a esto las orientaciones técnicas del PMTJH, identifican la experiencia y la motivación del equipo disponible para la ejecución como aspectos relevantes para el logro de las metas del programa, por lo que en este sentido se logra identificar a través de este indicador que el 95,8% de las usuarias consideran que el equipo es adecuado con respecto a estas temáticas, por consiguiente este indicador refleja que las orientaciones técnicas y la percepción usuaria **es concordante**.



Indicador de Adecuación	Nivel de Adecuación	Juicio Evaluativo
Competencias técnicas y motivación del recurso humano disponible acorde a los objetivos planteados por el PMTJH	El 95,8% de las usuarias considera que las competencias técnicas y motivación del recursos humano son acordes con respecto a los objetivos planteados por el PMTJH.	De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es Adecuado . En este indicador se pudo apreciar que un 80% de las usuarias aprueba al equipo y existe un nivel de agradecimiento por el trabajo realizado, además se aprecia que existe una valoración extra por el profesionalismo demostrado.

4.3.2.2.2. Indicador de Adecuación: Capacidad de organización del recurso humano disponible por el PMTJH

De acuerdo a la organización del recurso humano disponible, el 72,5% de las usuarias contactadas considera que la organización ha sido medianamente buena, el 22,9% considera que ha sido buena y en un porcentaje menor con 4,6% considera que ha sido mala.

Estos resultados se complementan a través de diversas declaraciones externas a la pregunta específica. En este contexto se pudo recabar que el 63% de las usuarias consideran que la organización fue medianamente buena, evaluación otorgada porque en reiteradas ocasiones las actividades propuestas por el equipo no se realizaron, no existió recuperación y además no existía aviso de la suspensión, otra situación reiterada fue los cambios de horarios y lugar de ejecución de las actividades, lo cual era informado el mismo día en que se tenía que realizar la actividad. En el siguiente gráfico y tabla se presentan los resultados de este indicador.

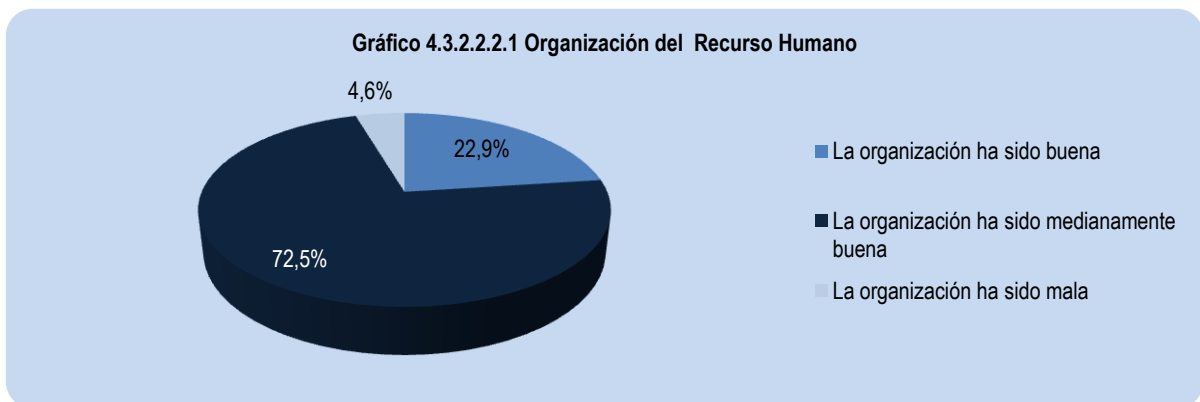
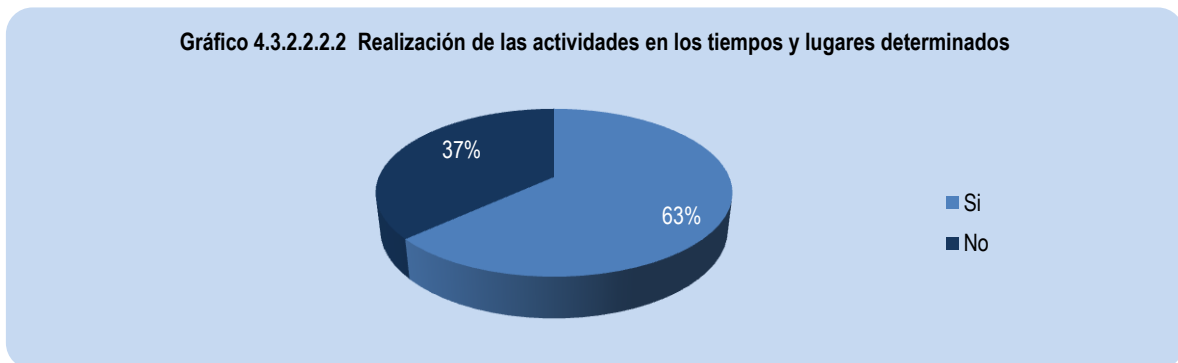




Tabla 4.3.2.2.1 Organización del Recurso Humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	La Organización ha sido Mala	5	4,6
	La Organización ha sido Medianamente Buena	79	72,5
	La Organización ha sido Buena	25	22,9
	Total	109	100,0

El siguiente gráfico identifica los datos complementarios al indicador.



Según las orientaciones técnicas del PMTJH, la adecuada organización dentro del equipo comunal permite el buen cumplimiento de metas y expectativas planteadas por el programa, de acuerdo a esto y al resultado obtenido en este indicador se puede inferir que las orientaciones técnicas del PMTJH **conducen medianamente** con la percepción de las usuarias, ya que el 59,1% de las de estas considera que la organización del equipo comunal es adecuada.

Además, esta apreciación se refuerza a través las declaraciones del Equipo Comunal del PMTJH, en donde se expresa que *“La organización nos ha funcionado más o menos, no te puedo mentir que muchas veces nos falta tiempo y recursos financieros para realizar todo lo que se plantea el programa, por lo que uno tiene que dividirse y ahí es donde dejamos cosas a medias, una buena organización no depende solo de nuestra motivación o buenas intenciones”* (Entrevista N°1).

Indicador de Adecuación	Nivel de Adecuación	Juicio Evaluativo
Capacidad de organización del recurso humano disponible por el PMTJH	El 59,1% de las usuarias contactadas considera que la organización del recurso humano es adecuada.	De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es Medianamente Adecuado . Esto se debe a que si bien las usuarias consideran que el equipo cuando realiza el trabajo, lo hace bien. Sin embargo el equipo comunal ha tenido reiteradas fallas con respecto a la realización efectiva de las actividades y la recuperación de estas cuando no se ejecutan, lo que se tradujo en una evaluación negativa con respecto a la organización de este.



4.3.2.2.3. Indicador de Adecuación: Eficiencia y eficacia del equipo comunal acorde a los requerimientos planteado por el PMTJH.

Este indicador se analizará de manera separada en los términos de eficiencia y eficacia. En primera instancia al observar los datos sobre la eficiencia, se obtiene que el 74,3% de las usuarias considera que el equipo comunal logra satisfacer de forma eficiente las necesidades laborales que van surgiendo en ellas durante el proceso de ejecución del programa, como complemento del dato el 30% de estas usuarias declaran que el equipo siempre estuvo atento a las oportunidades laborales que podían surgir en la comuna y que hubo contacto constante entre ellas y el equipo. Sin embargo el restante de usuarias que componen el 25,7%, consideran que el equipo no es eficiente con respecto a las necesidades laborales que surgen de parte de ellas, un 15% de estas considera que esto se debe a la carga laboral del equipo comunal y de la escasa oferta laboral que existe en la comuna. En el gráfico y tabla que prosiguen a este análisis se presentan los resultados obtenidos en este indicador según eficiencia.

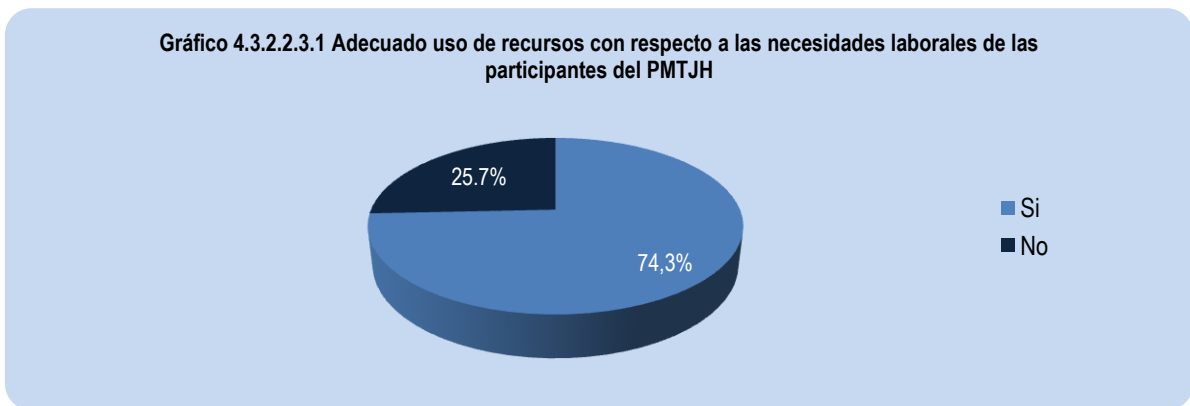


Tabla 4.3.2.2.3.1 Utilización de los recursos de manera adecuada para satisfacer necesidades laborales de las participantes del PMTJH

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	28	25,7
	Si	81	74,3
	Total	109	100,0

En términos de eficacia de acuerdo a las declaraciones de las usuarias contactadas, se puede observar que existe una percepción de aprobación sobre el recurso humano disponible. Sin embargo reconocen que existen falencias en la ejecución del programa, lo que claramente no permite un resultado efectivo de este en las usuarias, uno de los grandes objetivos es que estas al egresar se encuentren insertas en el mercado laboral, por lo que para evaluar la eficacia se evaluará en estos términos.

En primera instancia, el 65,1% de las usuarias declararon que las actividades, talleres y capacitaciones en reiteradas ocasiones no se realizaron en los plazos y tiempos establecidos, junto a esto no existieron jornadas de recuperación por lo que varias de estas quedaron inconclusas, mientras que el 34,9% de las usuarias dijo



que las actividades se realizaron en los tiempos y plazos establecidos, sin embargo un 15% de ellas reconoce que en algunas ocasiones existieron cambios de lugar y hora de realización de estas.

El segundo término para evaluar la eficacia del recurso humano, corresponde a la percepción de las usuarias con respecto a las acciones definidas para lograr la inserción laboral de estas. De acuerdo a esto se obtuvo que el 60,6% dijo que las acciones no corresponden para lograr la inserción laboral, mientras que el 39,4% considera que las acciones que ejecuta el recurso humano es la correcta para lograr la inserción.

Por último, se les pregunta a las usuarias sobre cuál de ellas se insertó laboralmente posterior al egreso del programa y gracias a la intermediación de este, en este caso, se obtuvo que el 100% de las usuarias contactadas no se insertó laboralmente por intervención del programa ni está trabajando de acuerdo a los oficios aprendidos en este. Cabe destacar que solo una de las encuestadas dijo trabajar esporádicamente en el oficio aprendido en el programa (Operación de Maquinaria Pesada), pero no existe continuidad ni contrato seguro. El gráfico y la tabla que se presenta a continuación recaban los datos obtenidos en este indicador según eficacia.

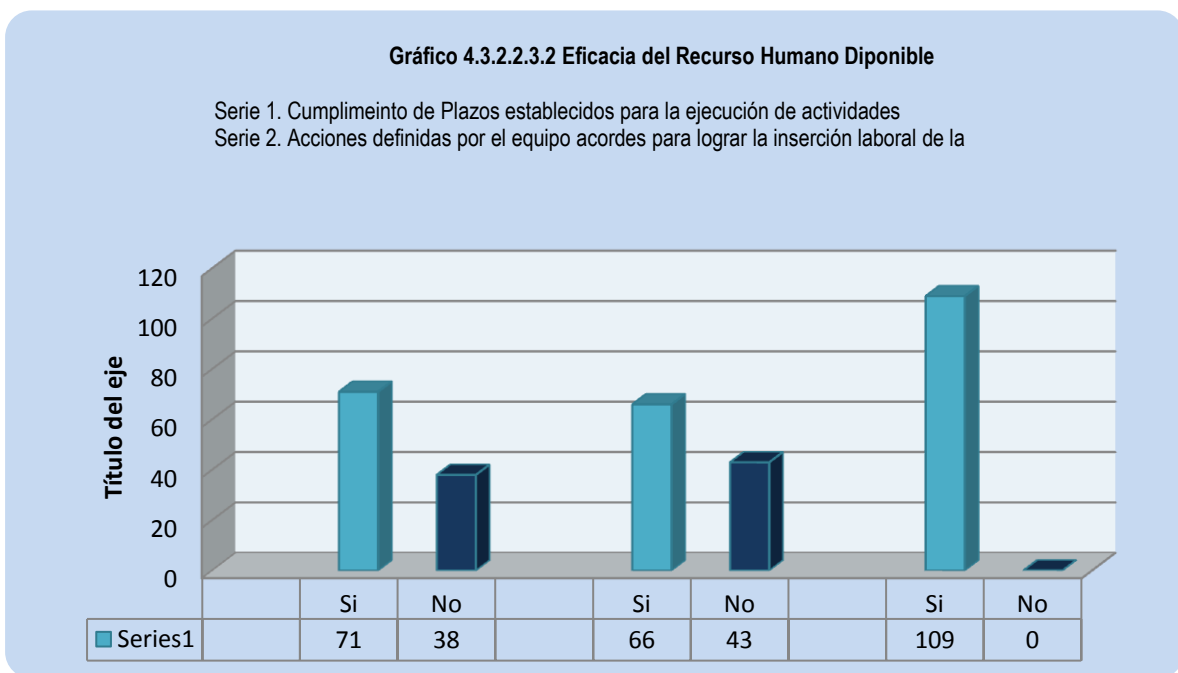


Tabla 4.3.2.2.3.2 Cumplimiento de plazos establecidos para ejecución de actividades

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	71	65,1
	Si	38	34,9
Total		109	100,0



Tabla 4.3.2.2.3.3 Acciones definidas por el equipo acorde para lograr inserción laboral de las Usuaris

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	66	60,6
	Si	43	39,4
	Total	109	100,0

Tabla 4.3.2.2.3.4 Las egresadas se insertan laboralmente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	109	100,0
	Si	0	0,0
	Total	109	100,0

Según los términos establecidos en las orientaciones técnicas del PMTJH, la eficiencia se debe lograr a través de la adecuada utilización de conocimientos y experiencias del equipo comunal que permitan alcanzar las metas establecidas por el programa, de acuerdo a esto y los resultados obtenidos en este indicador el 74,3% de las usuarias considera que el equipo es eficiente, por lo que se puede inferir que tanto las orientaciones técnicas como las usuarias **conuerdan**.

Sin embargo la eficacia del equipo comunal las orientaciones técnicas definen que se espera que al menos un 60% de las participantes del programa se capacite y que esto le permita insertarse laboralmente y como pudimos ver en el análisis anterior ninguna de las usuarias de esta comuna se insertó en el mercado laboral, por eso en este caso **no existe concordancia** entre las orientaciones técnicas con los resultados recabados desde las usuarias.

Para respaldar esta apreciación, se anexa la declaración del Equipo Comunal, el cual concuerda con este resultado, ya que declara que *“En términos de eficiencia, nosotras ponemos todo el empeño del mundo, tratamos de cumplir con todas las etapas, con todas la sesiones, sabemos y estamos consientes que algunas no las pudimos realizar, pero siempre es por cosas de fuerza mayor, creo que siempre ponemos en esto lo mejor de nosotras, y en términos de eficacia, cumplimos con que el 100% de nuestras usuarias participe de la habilitación laboral, de las capacitaciones, de la atención dental, alfabetización digital etc. En esos términos yo considero que somos eficaces, sin embargo si tú me preguntas sobre la inserción laboral claramente ahí tenemos un problema, pero creo que eso ya no pasa por nosotras, hacemos orientaciones, intermediación y todo lo que esté en nuestros medios, pero no podemos ir a buscarle trabajo a cada una de ellas, también debe existir un compromiso y responsabilidad de parte de ellas”* (Entrevista N°1).



Indicador de Nivel de Adecuación Juicio Evaluativo

Adecuación

Eficiencia y eficacia del equipo comunal acorde a los requerimientos planteado por el PMTJH	El 37,1% de las usuarias contactadas considera que el recurso humano disponible es eficiente y eficaz con respecto a los requerimientos planteados por el PMTJH.	De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es Medianamente Adecuado . Esto se debe a que las usuarias tienen una buena percepción del accionar del recurso humano disponible, pero ninguna logra insertarse laboralmente, a pesar de haber participado en capacitaciones de oficios. Sin embargo cabe destacar que si bien no han podido encontrar trabajo esto no se debe exclusivamente a la intermediación del programa sino también por cosas externas a él, como el cuidado de los hijos, los bajos sueldos que ofrece el mercado en la comuna, la falta de oferta laboral para la mujer en la comuna.
---	--	--

4.3.2.2.4. Indicador de Adecuación: Satisfacción usuaria con respecto a los recursos Humanos disponibles en el PMTJH

En este indicador se solicitó a las usuarias que evaluaran con una nota de 1 a 7 al recurso humano disponible por el programa. De este se obtuvo que el 59,6% de las usuarias ubica su evaluación entre 4 y 5, el 41,3% se situó entre 6 y 7 y en un número menor con un 1,8% se situó entre 1 y 3.

De acuerdo a los datos estadísticos, se obtuvo que existe una alta variabilidad, ya que la desviación típica equivale al 17,6% del promedio o media, por lo tanto es necesario identificar la moda y la mediana, por su parte la moda se situó en la nota 6, y la mediana permitió identificar que la mitad de las notas son menores a 5 y el resto son superiores a 5.

La nota mínima fue un 3 y la máxima un 7. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.



Gráfico 4.3.2.2.4.1 Evaluación de las usuarias sobre el accionar del Recurso Humano disponible por el PMTJH

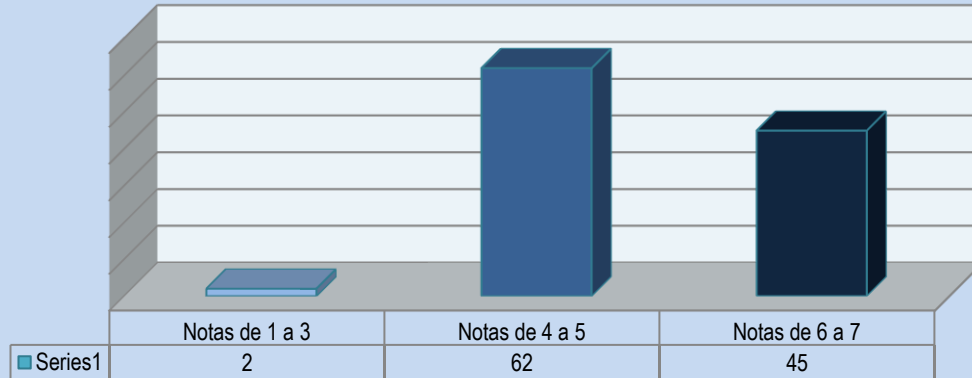


Tabla 4.3.2.2.4.1 Datos estadísticos según Satisfacción usuaria con respecto al Recurso Humano Disponible

N	Válidos	109
	Perdidos	0
Media		5,17
Moda		6
Mediana		5,00
Desv. típ.		1,005
Mínimo		3
Máximo		7

Tabla 4.3.2.2.4.2 Satisfacción usuaria con respecto al recurso humano disponible en el PMTJH

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nota de 1 a 3	2	1,8
	Nota de 4 a 5	62	56,9
	Nota de 6 a 7	45	41,3
	Total	109	100,0

Indicador de Adecuación	Nivel de Adecuación	Juicio Evaluativo
Satisfacción usuaria con respecto a los recursos Humanos disponibles en el PMTJH	El 69,7% de las usuarias evalúa de forma adecuada al recurso humano disponible por el programa.	De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es Adecuado .



4.3.2.2.5. Indicador de Adecuación: Capacidad de maniobra del equipo comunal con respecto a las bases generales del PMTJH

De acuerdo a las declaraciones de las usuarias con respecto a la capacidad de maniobra del equipo comunal, se obtuvo que el 70,6% de ellas considera que no existe cambios en los lineamientos, ya que mucha de la oferta no corresponde a la realidad de laboral de la comuna, aseguran que falta más oferta sobre emprendimientos, además agregan que los talleres de habilitación laboral son muy dispersos y poco profundos, por lo cual se debería evaluar el nivel de comprensión de los contenidos en las usuarias, y que muchas veces no se logra captar todo lo que en estos se trabaja, por lo que se debería acentuar los talleres generales que permiten que la mujer aprenda nuevos conceptos laborales y se sienta más segura para insertarse en capacitaciones de oficios específicos.

Sin embargo existe un 29,4% de usuarias que considera que los lineamientos planteados por el programa reflejan el mercado laboral comunal, cabe destacar que el 67% de estas usuarias participaron de capacitaciones en oficios de operación de maquinaria pesada, peluquería, masoterapia y ventas, a pesar de esto, ninguna pudo encontrar un trabajo estable con respecto a estas capacitaciones en oficios. En el siguiente gráfico y tabla se aprecian los resultados obtenidos de este indicador.

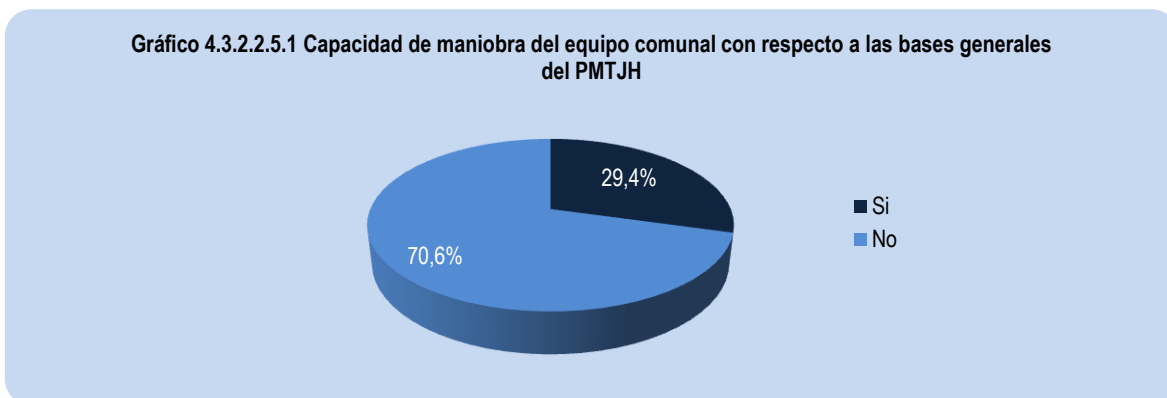


Tabla 4.3.2.2.5.1 Capacidad de Maniobra del Equipo Comunal con respecto a las bases generales del PMTJH

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	77	70,6
	Si	32	29,4
Total		109	100,0

Según el equipo comunal “Se supone que no se debe modificar los lineamientos que plantea el SERNAM, sin embargo nosotras igual lo hacemos, por ejemplo en los tiempos de ejecución y lo que se le ofrece a las usuarias, ya que las capacitaciones muchas veces no permiten abarcar a la totalidad de las usuarias en un mismo tiempo, nosotras damos mayor prioridad y profundidad a la habilitación laboral para que la usuaria egrese satisfecha sobre los contenidos generales que adquirió y además así la tenemos más cercana a nosotras y no la perdemos de vista en el tiempo, el SERNAM propone este proceso como una pincelada de temas de interés laboral, los cuales muchas veces se trabajan una semana y a la otra las usuarias ni siquiera



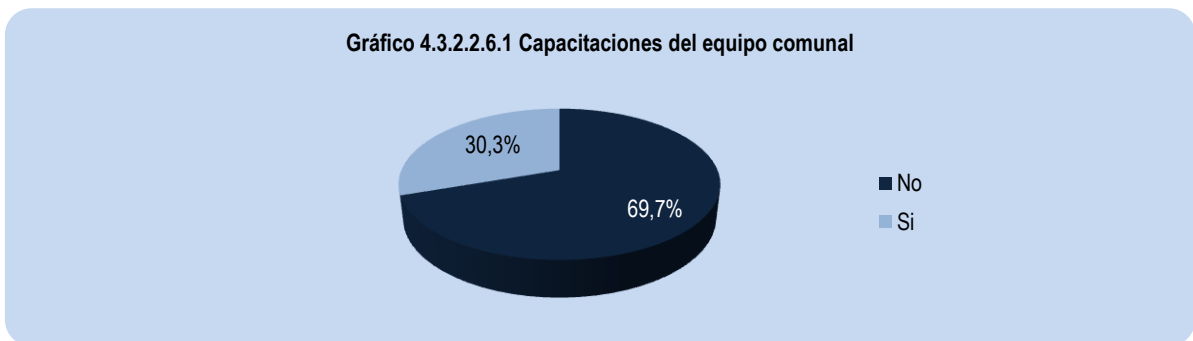
lo recuerdan ” (Entrevista N°1). Esta declaración **no concuerda** con los resultados obtenidos en este indicador, ya que las usuarias consideran que los lineamientos planteados no son acordes o no representan los intereses que existen en las mujeres de la Comuna de Salamanca, a pesar de que la encargada dice haberlos modificado para satisfacer de mejor forma a las usuarias.

Indicador de Adecuación	Nivel de Adecuación	Juicio Evaluativo
Capacidad de maniobra del equipo comunal con respecto a las bases generales del PMTJH	El 29,4% de las usuarias evalúa de forma adecuada al recurso humano disponible por el programa.	De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es No Adecuado . Esto se debe a la inconformidad de las usuarias, ya que consideran que la oferta es muy débil y además a pesar de los oficios entregados, si bien representan a una parte de la realidad comunal, las mujeres no logran insertarse efectivamente.

4.3.2.2.6. Indicador de Adecuación: Capacitaciones periódicas al equipo comunal, con la finalidad de que este cumpla de mejor forma con los objetivos del PMTJH

De acuerdo a las declaraciones de las usuarias sobre las posibles capacitaciones del recurso humano en el periodo en que ellas participaron, se logró obtener que el 69,7% dijo que no hubieron capacitaciones que se reflejaran en los contenidos trabajados, sin embargo un 30,3% de las usuarias contactadas, dijo conocer de capacitaciones periódicas, cabe destacar que muchas mencionaron sobre encuentros provinciales de mujeres trabajadoras jefas de hogar.

Este indicador al momento de consultar se vuelve muy relativo, ya que muchas las encuestadas dijeron no conocer la información sobre las capacitaciones del equipo, por lo que contestaban simplemente que no se realizaban. En el siguiente gráfico y tabla se presentan los datos obtenidos para este indicador.





4.3.2.2.6.1 Capacitaciones del equipo comunal

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	76	69,7
	Si	33	30,3
	Total	109	100,0

Según esta temática el equipo comunal declaró: *“Si nosotras queremos recibir asesorías técnicas, de nosotras depende, el programa no propone ninguna oferta, yo creo que en ese ámbito también existe una falencia desde los niveles centrales, nos abandonan a nuestra suerte, yo pienso que deberían capacitarnos y que nos demuestren su preocupación real por que el programa cumpla sus metas, lo único que se puede valorar son los encuentros provinciales y regionales con las colegas con las que podemos retroalimentar nuestros procesos” (Entrevista N°1)* según esta declaración el resultado de este indicador y la declaración del equipo comunal **concuerta** con los datos obtenidos. Además cabe destacar que las orientaciones técnicas del PMTJH en ningún lugar proponen posibles capacitaciones u orientaciones al equipo.

Indicador de Adecuación	Nivel de Adecuación	Juicio Evaluativo
Capacitaciones periódicas al equipo comunal, con la finalidad de que este cumpla de mejor forma con los objetivos del PMTJH	El 30,3% de las usuarias considera que el equipo se capacita periódicamente, lo cual se refleja en los contenidos que posteriormente se presentan en el programa.	De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es No Adecuado . Cabe destacar que este indicador entrega un resultado relativo ya que un 43% de las usuarias desconoce si el equipo se capacita o no.



4.3.2.3. Cuadro Resumen sobre Juicios Evaluativos del referente Recursos Humanos

Indicador de Adecuación	Nivel de Adecuación	Juicio Evaluativo
Dotación profesional suficiente en la Comuna de Salamanca para la ejecución del PMTJH	Según la percepción de las usuarias sobre el recurso Humano disponible, al menos el 61,4% considera que el Recurso Humano es suficiente.	Este nivel de adecuación alcanza el 61,4%, por lo que se considera que la dotación de profesionales es Medianamente Adecuado de acuerdo a los requerimientos del PMTJH. Se destaca el gran porcentaje de usuarias que valora la oportuna entrega de información y orientación recibida desde el equipo en el proceso de participación.
Distribución del equipo comunal acorde a los requerimientos del PMTJH	El 63,3% de los usuarios considera que la distribución del equipo está acorde a los requerimientos del PMTJH.	Este nivel de adecuación alcanza el 63,3%, por lo que se considera que este indicador es medianamente adecuado , es decir la distribución del equipo está medianamente acorde a los requerimientos del PMTJH. Cabe destacar que existe en un porcentaje mayor una valoración sobre la entrega efectiva de información y orientación recibida por las usuarias, lo cual en la percepción de las usuarias se traduce en una buena distribución de roles y tareas.
Competencias técnicas y motivación del recurso humano disponible acorde a los objetivos planteados por el PMTJH	El 95,8% de las usuarias considera que las competencias técnicas y motivación del recursos humano son acordes con respecto a los objetivos planteados por el PMTJH.	De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es Adecuado . En este indicador se pudo apreciar que un 80% de las usuarias aprueba al equipo y existe un nivel de agradecimiento por el trabajo realizado, además se aprecia que existe una valoración extra por el profesionalismo demostrado.
Capacidad de organización del recurso humano disponible por el PMTJH	El 59,1% de las usuarias contactadas considera que la organización del recurso humano es adecuada.	De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es Medianamente Adecuado . Esto se debe a que si bien las usuarias consideran que el equipo cuando realiza el trabajo, lo hace bien, sin embargo el equipo comunal ha tenido reiteradas fallas, con respecto a la realización efectiva de las actividades y la recuperación de estas cuando no se ejecutan, lo que se tradujo en una evaluación negativa con respecto a la organización de este.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Indicador de Adecuación	Nivel de Adecuación	Juicio Evaluativo
<p>Eficiencia y eficacia del equipo comunal acorde a los requerimientos planteado por el PMTJH</p>	<p>El 37,1% de las usuarias contactadas considera que el recurso humano disponible es eficiente y eficaz con respecto a los requerimientos planteados por el PMTJH.</p>	<p>De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es Medianamente Adecuado. Esto se debe a que las usuarias tienen una buena percepción del accionar del recurso humano disponible, pero ninguna logra insertarse laboralmente, a pesar de haber participado en capacitaciones en oficios. Sin embargo cabe destacar que si bien no han podido encontrar trabajo esto no se debe exclusivamente a la intermediación del programa sino también por cosas externas a él, como el cuidado de los hijos, los bajos sueldos que ofrece el mercado en la comuna, la falta de oferta laboral para la mujer en la comuna.</p>
<p>Satisfacción usuaria con respecto a los recursos Humanos disponibles en el PMTJH</p>	<p>El 69,7% de las usuarias evalúa de forma adecuada al recurso humano disponible por el programa.</p>	<p>De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es Adecuado.</p>
<p>Capacidad de maniobra del equipo comunal con respecto a las bases generales del PMTJH</p>	<p>El 29,4% de las usuarias evalúa de forma adecuada al recurso humano disponible por el programa.</p>	<p>De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es No Adecuado. Esto se debe a la inconformidad de las usuarias, ya que consideran que la oferta es muy débil y además a pesar de los oficios entregados, si bien representan a una parte de la realidad comunal, las mujeres no logran insertarse efectivamente.</p>
<p>Capacitaciones periódicas al equipo comunal, con la finalidad de que este cumpla de mejor forma con los objetivos del PMTJH</p>	<p>El 30,3% de las usuarias considera que el equipo se capacita periódicamente, lo cual se refleja en los contenidos que posteriormente se presentan en el programa.</p>	<p>De acuerdo a este nivel de adecuación, se considera que el indicador es No Adecuado. Cabe destacar que este indicador entrega un resultado relativo ya que un 43% de las usuarias desconoce si el equipo se capacita o no.</p>



4.3.2.4. Juicio Evaluativo Referente Recursos Humanos

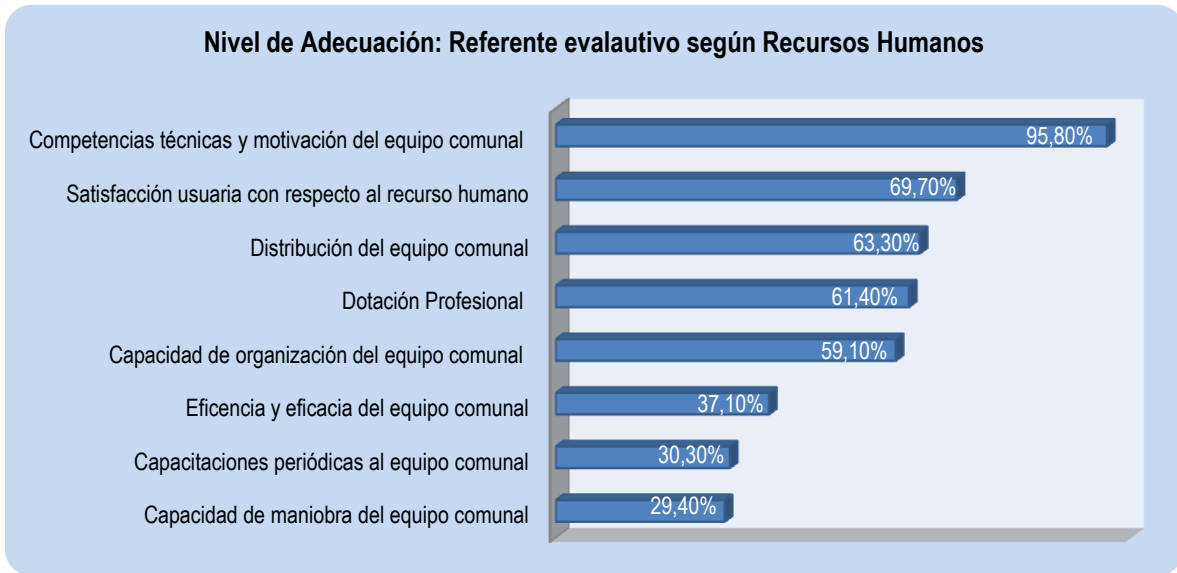
Con respecto a los resultados obtenidos en el referente evaluativo de recursos humanos, solo dos de los ocho indicadores se categorizan como adecuados, correspondiendo a la percepción positiva de las usuarias con respecto a las competencias técnicas y motivación del equipo comunal y la satisfacción de estas con respecto al recurso humano.

Es necesario analizar el conjunto de los datos obtenidos, ya que en primera instancia las usuarias dijeron que la dotación profesional era medianamente adecuada con un 61,4%, la distribución del equipo lo evaluaron en el mismo nivel con un 63,3% y la organización con un 59,1%. Sin embargo existe una valoración positiva con respecto al recurso humano, ya que a pesar que las usuarias reconocen que hace falta más personal activo en el programa para mejorar la organización y poder destruir mejor tareas y roles al interior de este, evalúan de forma adecuada las competencias técnicas y motivación del equipo con un 95,8%, valorando en gran porcentaje el profesionalismo demostrado por este en todas las actividades realizadas. Junto a esto las usuarias declaran haber quedado satisfechas con respecto al trabajo que realizó el equipo con ellas con un 69,7%. De acuerdo a estos resultados, se puede apreciar que el equipo comunal posee las competencias y formación necesarias para el trabajo que requiere el programa, por esto las usuarias quedan satisfechas con respecto a este recurso, sin embargo las falencias medias pasan por temas de mejor organización y distribución de este equipo con respecto a las tareas a realizar. Se infiere que al no poder abarcar todos los requerimientos del programa es necesario aumentar el personal, con la finalidad de atender de mejor forma a las usuarias. Por esto mismo, las usuarias evalúan con un 37,1%, la eficiencia y eficacia del equipo, ya que se logra apreciar que el equipo no puede ocupar todos los recursos para satisfacer las necesidades laborales de las usuarias, por lo cual las usuarias se capacitan o participan del programa pero no logran insertarse laboralmente.

Por último, los resultados más críticos obtenidos en este indicador, pasan por temas correspondientes a la capacidad de maniobra del equipo comunal con respecto a las bases generales del PMTJH, en donde las usuarias reconocen que al no abarcar agricultura, no están abarcando una actividad económica importante a nivel local. Junto a esto, otro indicador bajo fue con respecto a las capacitaciones del equipo, en donde solo el 30,3% dijo que este equipo se capacitó durante el proceso de ejecución del programa, por lo que se infiere que al no capacitarse, no se logra el objetivo final del programa, el cual es que la mujer se inserte laboralmente, sin embargo existe un porcentaje de usuarias que desconoce la información sobre esta pregunta, por lo cual evalúa negativamente.



4.3.2.5. Gráfico: Niveles de Adecuación Referentes Evaluativo según Recursos Humanos



De acuerdo al análisis sobre el referente evaluativo de recursos humanos este se ubica en un nivel de adecuación mediana. Por una parte se logró identificar a simple vista que cuatro de sus ocho componentes se encuentra en nivel medio, dato que se ratifica de acuerdo al promedio general de este referente, el cual se ubica en un 55,7%, por lo cual este referente se ubica según el criterio de adecuación propuesto como **medianamente adecuado**.



4.3.3. Referente evaluativo según Resultados

El Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar cuenta con una trayectoria laboral o itinerario que tiene que recorrer la usuaria durante su participación en este, los cuales se dividen en diversos componentes de apoyo los cuales son:

- Obligatorios: Habilitación laboral
- Bases: Capacitación, Intermediación Laboral, Apoyo al Emprendimiento
- Transversales: Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital, Salud Odontológica, Educación Parvularia.

De los componentes antes expuestos, para efectos de este referente evaluativo solo se analizarán los que influyen directamente en el ámbito laboral, por lo que se toman los obligatorios y las bases, infiriendo que estos son fundamentales para que la usuaria se inserte laboralmente.

Objetivo del referente evaluativo: **“Medir los resultados obtenidos por las egresadas, de acuerdo a los componentes laborales expresados en el PMTJH, el año 2012 en la Comuna de Salamanca”.**



Imagen 4.4.1 Seminario Mujeres Jefas de Hogar Comuna de Salamanca, Julio 2012



Imagen 4.4.2 Encuentro de Emprendimiento Provincial Mujeres Jefas de Hogar, Illapel Agosto 2012



Imagen 4.4.3 Talleres de Habilitación Laboral, Comuna de Salamanca, Mayo 2012



Imagen 4.4.4 Capacitaciones Operación de Maquinaria Pesada, Comuna de Salamanca, Julio 2012



4.3.3.1. Resultados obtenidos con respecto a la Habilitación Laboral, de acuerdo a la percepción de las usuarias del PMTJH, en la comuna de Salamanca, el año 2012.

En este nivel se pretende identificar el desarrollo alcanzado por las usuarias con respecto a las habilidades y formación para el trabajo, en diversos ámbitos, tanto personales como netamente laborales. Junto a esto se realizará un análisis con respecto a la concordancia que existe entre los resultados obtenidos en cada indicador con los planteamientos de las orientaciones técnicas y las declaraciones hechas por el equipo Comunal del PMTJH.

4.3.3.1.1. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH identifican y desarrollan habilidades sociales y laborales para el trabajo

Para el análisis de este indicador, se separaran los términos de habilidades sociales y laborales. El primer punto que se analizará será sobre las habilidades sociales de las usuarias para el buen desempeño en el trabajo. En este contexto se recabo que el 81,7% de las usuarias dijo identificar claramente sus habilidades sociales, cabe destacar que un 30% de estas dijo haber adquirido estos conocimientos a lo largo de su vida y no gracias a la intervención del programa.

Junto a esto, existe un 18,3% de las usuarias que no reconoce claramente cuáles son sus habilidades sociales. En el gráfico y la tabla siguiente se presentan los datos obtenidos de acuerdo a la percepción de las usuarias.

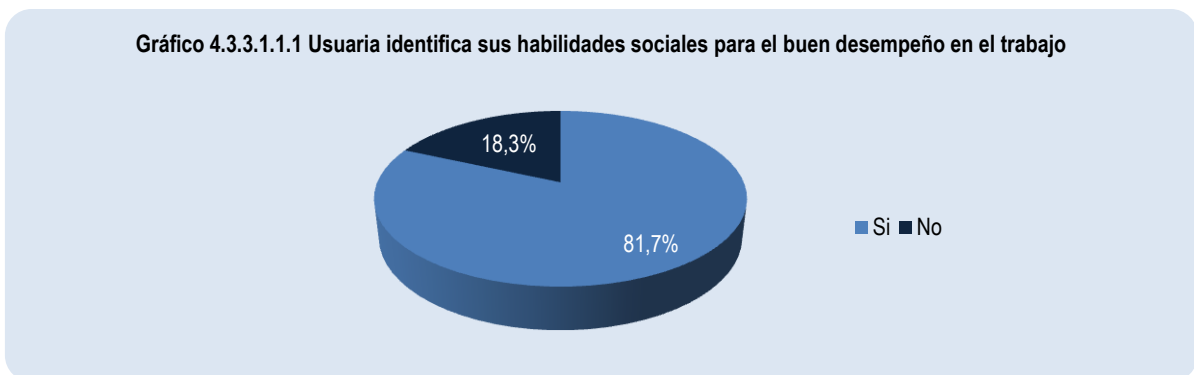


Tabla 4.3.3.1.1.1 Usuaría Identifica sus Habilidades sociales para el buen desempeño en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	89	81,7
	No	20	18,3
	Total	109	100,0

Existe una discrepancia en este indicador, cuando se le consulta a las usuarias sobre si estas lograron o no potenciar estas habilidades sociales para el buen desempeño en el trabajo, ya que un 40,4% de estas declaró no potenciar estas habilidades a pesar de haber participado de talleres de habilitación laboral. Las usuarias en declaraciones extras comentan que estos talleres no son profundos, por lo que reciben una pincelada de



términos que no se internalizan y que prontamente se olvidan. Sin embargo existe un 59,6% de las usuarias que considera que si lograron potenciar sus habilidades sociales, nos comentan de forma extra a la pregunta que los talleres si bien son muy rápidos y poco profundos, las personas que lo realizan lo ejecutan de forma muy práctica, por lo que ellas lograron quedarse con algún concepto claro que les permite según ellas desenvolverse de mejor forma al momento de relacionarse con el mercado laboral comunal. En el gráfico y la tabla siguiente, se presentan los datos recabados de acuerdo a la percepción de las usuarias con respecto a este indicador.

Gráfico 4.3.3.1.1.2 Usuaría potencia sus habilidades sociales para el buen desempeño en el trabajo

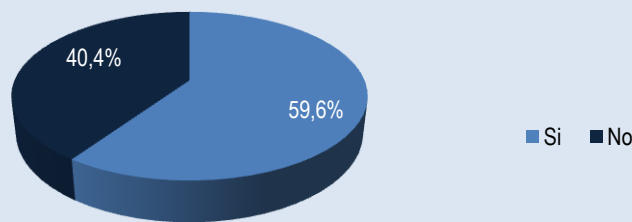
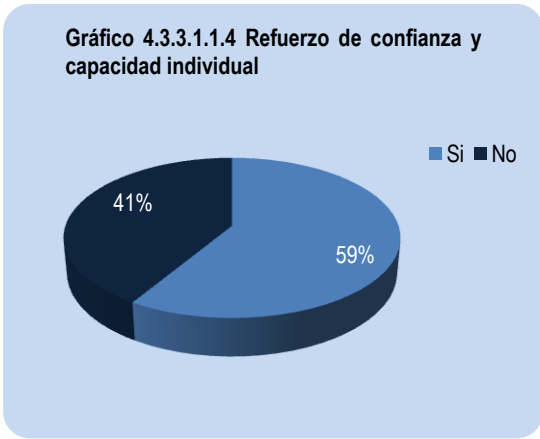
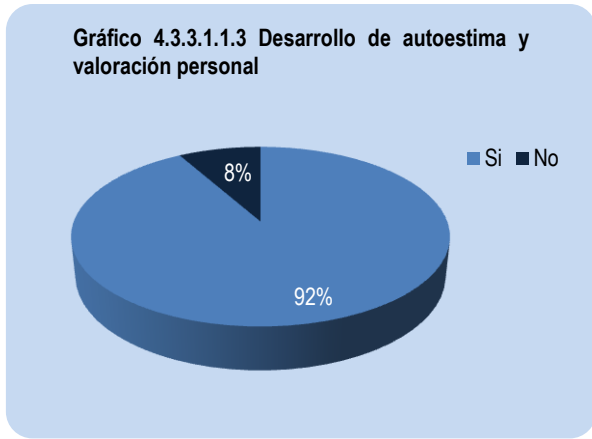


Tabla 4.4.1.1.2 Usuaría Potencia sus Habilidades sociales para el buen desempeño en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	65	59,6
	No	44	40,4
	Total	109	100,0

Como complemento de este indicador, se logró recabar que el 92% de las usuarias reconoció haber desarrollado su valoración personal y su autoestima a través de la habilitación laboral, comentan que si bien, algunas no lograron potenciar sus habilidades sociales, consideran que de igual forma les permitió darse cuenta que ellas poseen conocimientos intrínsecos que muchas veces son olvidados y que gracias a estos talleres los volvieron a utilizar. Cabe destacar que un 8% de estas usuarias dijo no desarrollar su autoestima y valoración personal, es importante mencionar que 2 usuarias incluidas en este último porcentaje, poseen y declaran estar bajo una depresión endógena, por lo que varias de sus respuestas son contestadas de forma negativa.

Junto a esto se logró recabar que un 59% de las usuarias dijo sentirse con más confianza y capacidad para enfrentar un trabajo, posterior a la habilitación laboral, es relevante destacar que un 25% dijo haber buscado trabajo solo con estos conocimientos adquiridos, sin embargo existe un 41% de las usuarias que dijo no sentir confianza ni capacidad individual posterior a estos talleres, ya que vuelven a recalcar que estos son poco profundos. Los siguientes gráficos presentan los datos complementarios obtenidos en este indicador.



El segundo punto de análisis de este indicador, es sobre las habilidades laborales de las usuarias, en donde se pudo identificar que el 93,6% de las usuarias declaró identificar claramente sus habilidades laborales, es decir estas comentaron saber realizar un oficio determinado y además conocen sobre diversos temas que se relacionan con el ámbito laboral. Sin embargo existe un 6,4% dice que no identifican claramente cuáles son sus habilidades laborales, el 80% de estas usuarias dice que nunca ha trabajado, sin embargo se logra apreciar que estas saben realizar ciertos oficios, por lo que el tema pasa por desconfianza al enfrentarse al mercado laboral, lo que claramente no les permite reconocer sus habilidades laborales. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos analizados anteriormente.

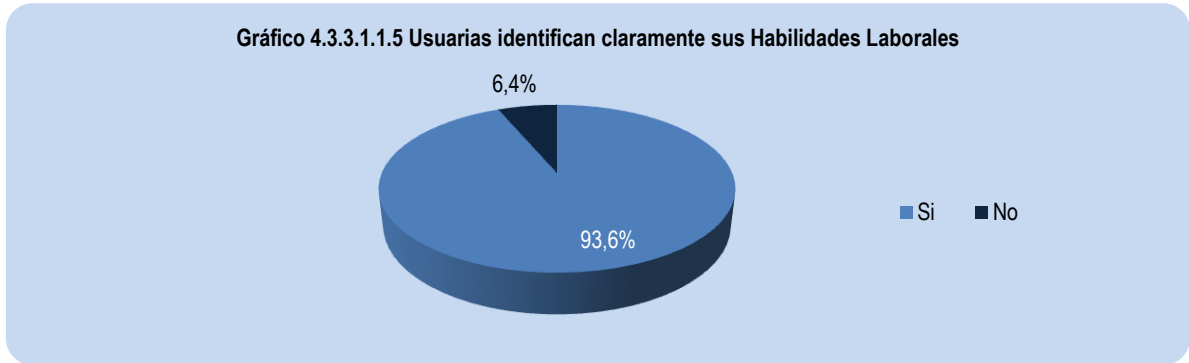


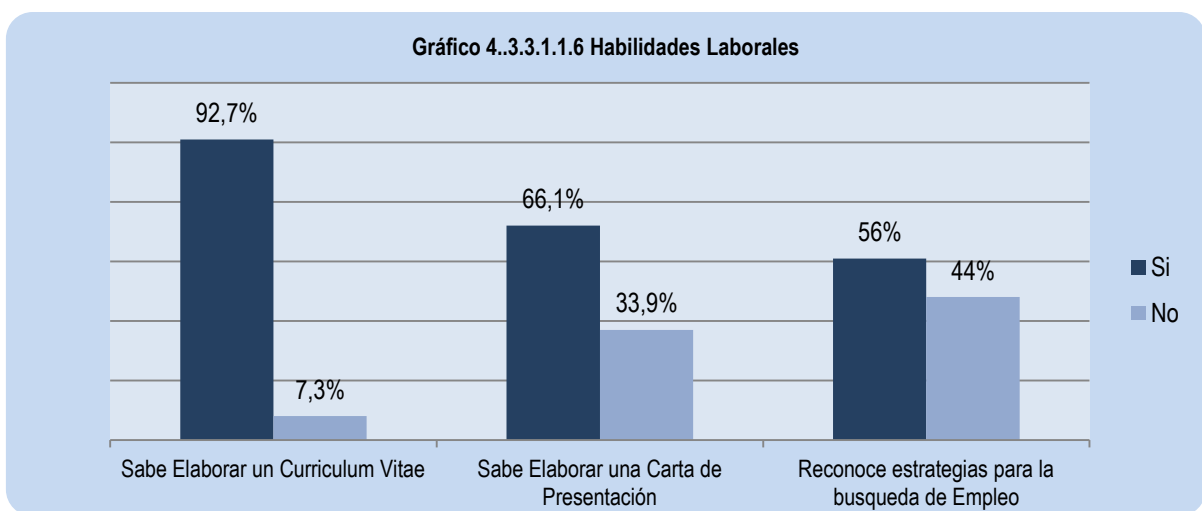
Tabla 4.3.3.1.1.3 Usuaris Identifican claramente sus habilidades laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	7	6,4
	Si	102	93,6
	Total	109	100,0

En este segundo punto de análisis, se logró recabar ciertos complementos de este dato, en donde se identificó lo siguiente; 1) El 92,7% de las usuarias reconoció saber elaborar un curriculum vitae, un 79% de estas dijo haber adquirido este conocimiento a través del programa, mientras que el 21% restante declaró saber hacer este documento a través de conocimientos previos. Todas estas usuarias le otorgaron una valoración a este punto, ya que reconocen la importancia de la buena confección de este documento para una futura contratación, sin embargo existe un 7,3% de las usuarias que no sabe elaborar un curriculum vitae a



pesar de haber participado de talleres donde se lo enseñaron. El 100% de estas usuarias considera que en los talleres que realiza el programa debería existir un momento de práctica de los conocimientos entregados, ya que al llegar a la casa no tienen el tiempo ni los medios para realizar una prueba del documento. 2) En otro punto, el 66,1% de las usuarias dijo saber cómo elaborar una carta de presentación, mientras que el 33,9% dijo no saber, es necesario destacar que al menos 75% dijo que el programa trabajó estos temas, sin embargo muchas de estas no lo recuerdan. 3) Junto a esto se logró recabar, sobre estrategias de búsqueda de empleo, en donde el 56% al menos nombro alguna estrategia sin que se le preguntara, mientras que un 44% no recordó ninguna, ni si quiera con la ayuda del encuestador. En el siguiente gráfico se presentan los datos complementarios obtenidos en este indicador.



Según los resultados alcanzados en este indicador, se logra incidir que las usuarias recibieron los contenidos básicos sobre habilidades sociales y laborales para el buen desempeño en el trabajo, ya que el 76,6% de estas recuerda los contenidos trabajados y logra internalizarlos en la vida cotidiana, de acuerdo a esto se puede determinar que lo propuesto por el programa es **concordante** con la percepción de las usuarias contactadas.

Según la apreciación del equipo comunal, también se puede determinar que el resultado de este indicador es **concordante** con lo que estos plantean, ya que en la entrevista realizada comentaron lo siguiente; “Las usuarias deben participar obligatoriamente de los talleres de habilitación laboral donde trabajamos todos estos temas, sin embargo reconozco que existen problemas en el transcurso, por lo que un porcentaje menor de las usuarias puede que esté en desventaja sobre estos contenidos” (Entrevista N°1).



Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH identifican y desarrollan habilidades sociales y laborales para el trabajo	Según los resultados de este indicador el 76,6% de las usuarias identifica y desarrolla habilidades sociales y laborales para el trabajo.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Se destaca el gran porcentaje de usuarias que identifica claramente sus habilidades sociales y laborales en donde las mencionan sin que se les preguntara de forma específica sobre diversos temas.

4.3.3.1.2. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH desarrollan herramientas para ingresar o permanecer en el mundo laboral

En lo referido al desarrollo de herramientas para ingresar o permanecer en el mundo laboral, las usuarias contactadas respondieron en un 92,7% que si lograron desarrollar herramientas. Estas declararon que a pesar de no encontrar o poseer un trabajo estable, ven la realidad de una forma más positiva, ya que sienten que hoy están más capacitadas en diversos temas que anterior al programa solo conocían vagamente, incluso 4 usuarias destacaron la oportunidad de habilitación laboral ya que era la primera vez que fueron parte de talleres de este tipo. Sin embargo un 7,3% de las usuarias dicen no haber desarrollado herramientas, vuelven a recalcar que los tiempos de ejecución de talleres son demasiado cortos y que no logran internalizar los contenidos trabajados. En el gráfico y tabla siguientes, se demuestran los resultados obtenidos en este indicador.

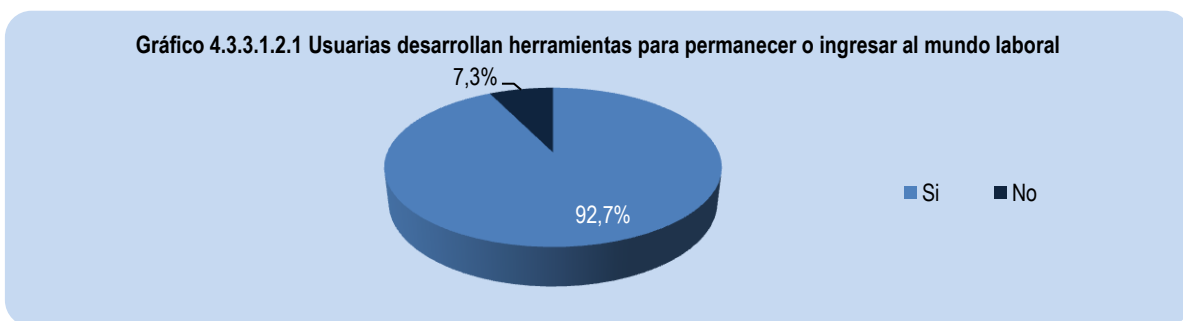


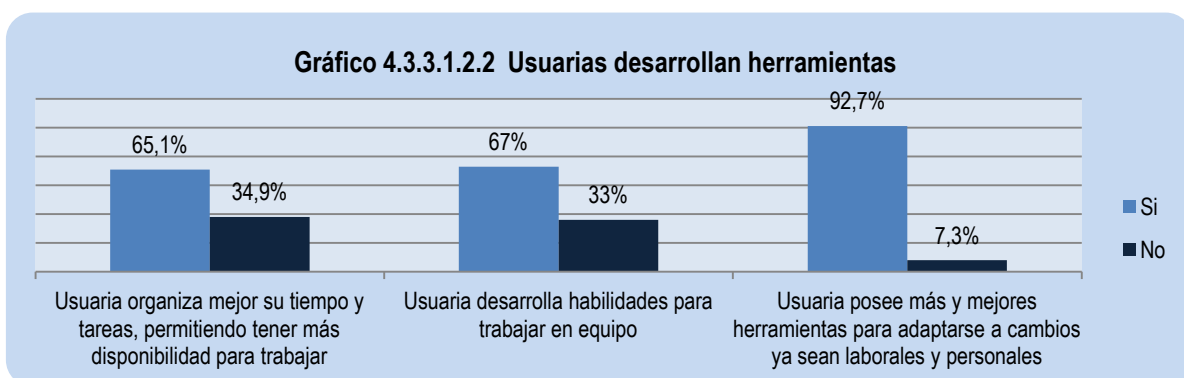
Tabla 4.4.1.2..1 Usuaris desarrollan herramientas para permanecer o ingresar al mundo laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	8	7,3
	Si	101	92,7
	Total	109	100,0

Para complementar este dato, se le consultó a las usuarias sobre ciertas herramientas que el programa dice entregar para que esta se incorpore o permanezca de mejor forma en el mundo laboral, en donde se recabo lo siguiente; 1) Un 65,1% de las usuarias dijo que posterior a los talleres de habilitación laboral, lograron hacer



una idea sobre cómo organizar de mejor forma su tiempo y tareas domésticas con la finalidad de disponer de más tiempo para un posible trabajo, estas comentaron que se hicieron horarios diarios para realizar sus tareas y lograron tener varios espacios, los cuales fueron utilizados como ocio y recreativos, no se ha utilizado para los fines propuestos por el programa. Junto a esto existe un 34,9% de las usuarias que no lograron organizar su tiempo y tareas, varias de estas, dijeron que si bien reconocen que se trabajaron estos contenidos en el programa, no han podido llevarlos a su vida cotidiana, ya que ningún día es igual a otro, además un 20% de estas usuarias declaran haber trabajado de forma esporádica, por lo que dicen que muchas veces deben acomodarse a esos trabajos y no a una organización propuesta por ellas 2) El segundo punto de análisis, corresponde a si las usuarias lograron desarrollar herramientas que les permitieran trabajar en equipo. De acuerdo a esto se obtuvo que un 67% dijo que si adquirió conocimientos y herramientas para trabajar en equipo, mientras que el 33% dijo haber trabajado estas temáticas pero no las internalizó, por lo que no se sienten totalmente capacitadas para trabajar con un equipo, es importante destacar que si bien el 100% de las usuarias dijo haber trabajado sobre este tema en los talleres, ninguna ha logrado poner en marcha estos conocimientos, debido a que ninguna ha trabajado por más de 2 semanas corridas después de estos talleres. 3) El último punto de complemento es sobre si las usuarias lograron adquirir herramientas para adaptarse a cambios ya sean estos laborales y/o personales, en donde se obtuvo que el 92,7% dijo considerar que poseen herramientas para afrontar cambios, adjuntan que se sienten con una fortaleza interna que les permite tener más confianza cuando se producen cambios o aparecen oportunidades, agregan algunas de ellas, que la visión del mundo se amplió posterior a estos talleres, por lo que le dan una valoración positiva. Sin embargo existe un 7,3% de las usuarias que considera que no poseen más y mejores herramientas para afrontar cambios, este porcentaje, alude directamente al indicador de edad, ya que 5 de las 8 usuarias incluidas en este ultimo porcentaje tienen más de 55 años, por lo que dicen que los cambios le producen temor y prefieren seguir su vida como lo han hecho. En el gráfico siguiente se presentan los datos obtenidos para complementar este indicador.



Según las orientaciones técnicas del PMTJH, la habilitación laboral, pretende que las usuarias desarrollen diversas capacidades y habilidades tanto personales como laborales, que les permitan ampliar sus posibilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un trabajo o emprendimiento. De acuerdo a esta declaración y los resultados obtenidos en este indicador, se puede inferir que ambos **Concuerdan**, ya que se



alcanza el objetivo propuesto por el programa debido a que el 92,7% de las usuarias dijo haber desarrollado herramientas que le permitirán permanecer o ingresar al mundo laboral.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH desarrollan herramientas para ingresar o permanecer en el mundo laboral	Según los resultados de este indicador el 92,7% de las usuarias considera haber desarrollado herramientas para ingresar o permanecer en el mundo laboral.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Sin embargo cabe destacar que ninguna de las usuarias contactadas está trabajando, por lo que consideran tener las herramientas para ingresar, pero han encontrado la oportunidad para desarrollarlas.

4.3.3.1.3. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH internalizan conocimientos sobre legislación laboral existente

De acuerdo a las declaraciones de las usuarias contactadas, sobre los conocimientos adquiridos de legislación laboral existente, se obtuvo que el 80,7% dijo haber trabajado e internalizado sobre temas de legislación laboral en Chile, en donde de manera dispersa mencionaron temas de derechos y deberes de los trabajadores, contrato de trabajo, normas al interior del trabajo y jornada de trabajo. En su gran mayoría valoran de forma positiva el haber trabajado estos temas, ya que según ellas les permite tener un bagaje conceptual con el que antes no contaban. Sin embargo a pesar del gran número de mujeres que según internalizan estos conocimientos, existe un 19,3% de las usuarias que reconocen haber trabajado sobre estas temáticas, no recuerdan con claridad los conceptos, por lo que en un supuesto trabajo no sabrían utilizarlos. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos obtenidos en esta pregunta.

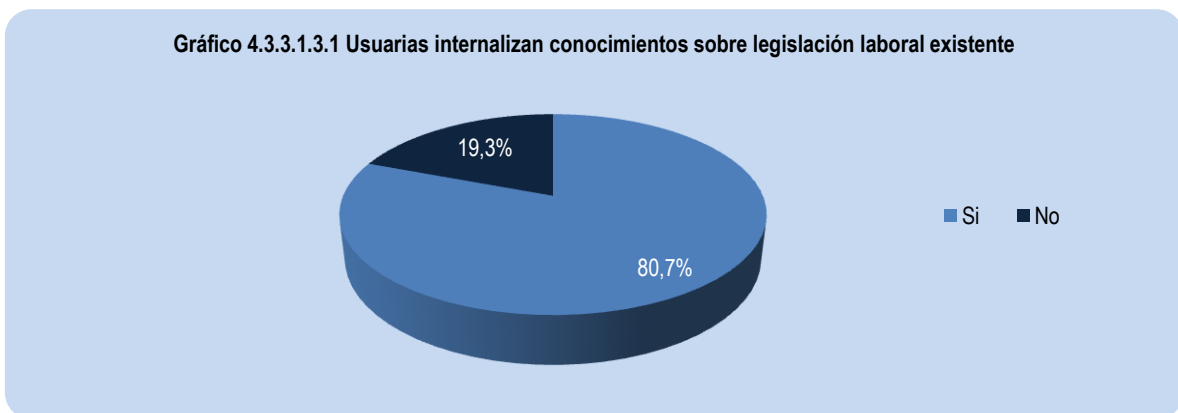
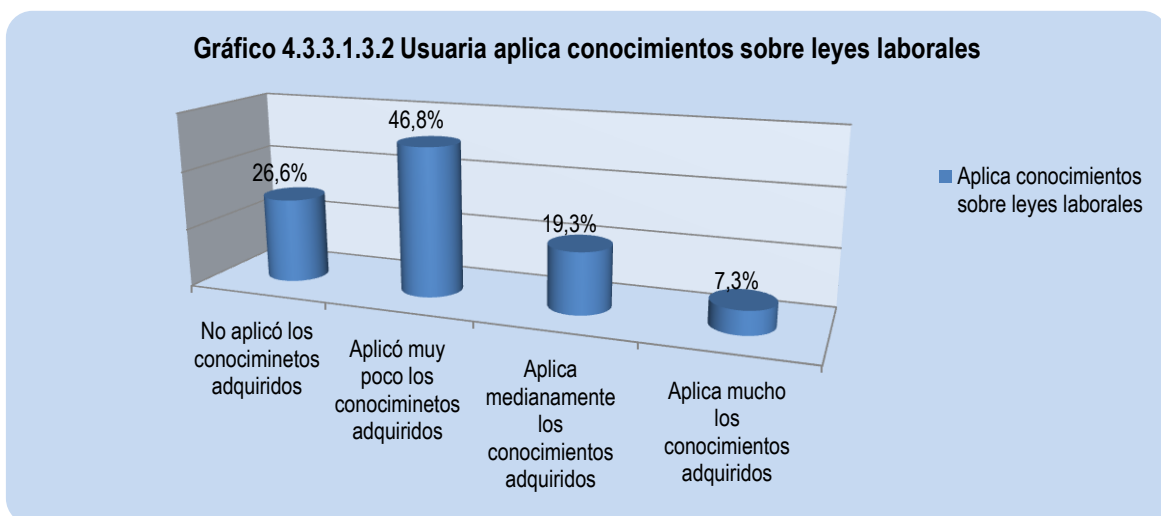




Tabla 4.3.3.1.3.1 Usuaris internalizan conocimientos sobre legislación laboral existente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	21	19,3
	Si	88	80,7
	Total	109	100,0

Como se pudo apreciar anteriormente, el 80,7% de las usuarias asegura haber internalizado conocimientos sobre legislación laboral existente. Sin embargo al momento de anexar la pregunta sobre la aplicación de estos conocimientos el resultado es distinto, ya que existe un 26,6% de las usuarias que nunca ha aplicado estos conocimientos y un 46,8% los ha utilizado muy poco, por lo que se puede inferir que el 73,4% de las usuarias nunca o muy poco a aplicado los conocimientos sobre legislación laboral. En su contraparte, solo el 7,3% de las usuarias declara haber aplicado mucho estos conocimientos y un 19,3% los ha aplicado medianamente, de esto se obtiene que la aplicación de conocimientos sobre legislación laboral positiva sea de un 26,6%, muy por debajo de lo esperado por el programa. En el gráfico siguiente se exponen los datos anteriormente analizados.



Según las orientaciones técnicas del PMTJH, este intentará trabajar diversos temas de interés de las usuarias, en donde considera indispensable trabajar sobre temáticas que envuelvan la legislación laboral existente en nuestro país, a fin de entregarle herramientas que permitan a la usuaria tener un respaldo conceptual al momento de entrar al mercado laboral. De acuerdo a esta declaración y el resultado obtenido en este indicador se puede determinar que ambos concuerdan medianamente, ya que el 58,2% de las usuarias logró internalizar y utilizar de forma frecuente los conocimientos adquiridos sobre legislación laboral existente.



Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH internalizan conocimientos sobre legislación laboral existente	Según los resultados de este indicador el 58,2% de las usuarias internalizó conocimientos sobre legislación laboral existente.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que las usuarias en un porcentaje mayor aseguran poseer conocimientos sobre legislación laboral existente, sin embargo no han podido aplicarlos ya que ninguna ha entrado a trabajar, lugar donde se presume que estos conceptos serán de mayor utilidad.

4.3.3.1.4. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH internalizan conocimientos sobre género, trabajo, derechos y deberes de las mujeres trabajadoras

Para poder analizar este indicador, se divide por tema; 1) El primero tiene relación con la internalización de conocimientos de la usuarias con respecto al género, en donde se obtuvo que el 72,5% de las usuarias identifica el significado de género y sabe claramente entregar un concepto. Sin embargo existe un 27,5% de las usuarias que identifica el término y que no puede realizar un ejemplo de este. Tanto las usuarias que conocen el concepto como las que no, reconocen haber trabajado en talleres sobre esto, sin embargo ambos recalcan que estos fueron solo pinceladas. 2) el punto de análisis número dos tiene relación con que las usuarias identifican la relación que existe entre género y trabajo, en donde un 69,7% dijo saber identificar la relación entre género y trabajo, un 47% de estas agregó términos como brecha salarial, segmentación ocupacional, división sexual del trabajo, la totalidad de estas usuarias agregaron un término más a la pregunta específica, en la contraparte existe un 30,3% que no logra identificar la relación entre género y trabajo y no entrega un concepto claro sobre la pregunta. Estas usuarias declaran que por el pasar del tiempo no logran recordar estos contenidos, lo que permite inferir que las usuarias no internalizan los temas trabajados en los talleres de habilitación laboral. 3) El último punto de análisis, corresponde a si las usuarias identifican cuales son los derechos y deberes de los trabajadores, de este se obtuvo que el 76,1% dijo identificar estos derechos y deberes, las usuarias declaran que poseen estos conocimientos gracias al programa y de forma externa a este, en su contraparte existe un 23,9% que no conoce ni identifica los derechos y deberes de los trabajadores. En las siguientes tablas y gráfico, se encuentran los resultados obtenidos para este indicador.

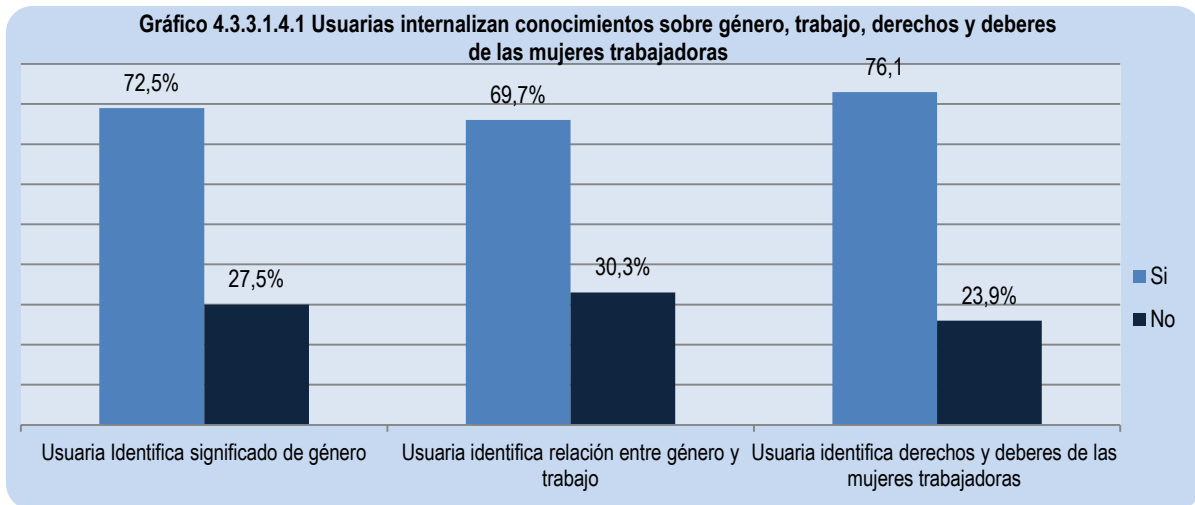


Tabla 4.3.3.1.4.1 Usuaría identifica significado de Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	30	27,5
	Si	79	72,5
	Total	109	100,0

Tabla 4.3.3.1.4.2 Usuaría identifica relación entre Género y Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	33	30,3
	Si	76	69,7
	Total	109	100,0

Tabla 4.3.3.1.4.3 Usuaría identifica claramente los derechos y deberes de las mujeres trabajadoras

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	26	23,9
	Si	83	76,1
	Total	109	100,0

De acuerdo a este indicador y las orientaciones técnicas del PMTJH, ambos **conducen**, ya que el programa se propone entregar un bagaje conceptual a las usuarias, con respecto al género, género y trabajo y los deberes y derechos de las mujeres trabajadoras, conceptos entregados en la comuna e internalizados por las usuarias.



Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH internalizan conocimientos sobre género, trabajo, derechos y deberes de las mujeres trabajadoras	Según los resultados de este indicador el 72,8% de las usuarias internalizan conocimientos sobre género, trabajo, derechos y deberes de las mujeres trabajadoras.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Es importante destacar que las usuarias reconocen los términos y en su gran mayoría pueden dar conceptos claros, lo cual se aprecia a través de la propiedad con la que se expresan las usuarias.

4.3.3.1.5. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH administran el presupuesto familiar y personal de mejor forma

De acuerdo a las declaraciones obtenidas de las usuarias con respecto a los cambios de administración del presupuesto familiar y personal posterior al egreso. Se obtuvo que el 65,1% de las usuarias dijo identificar como administrar su presupuesto, comentan que el programa les permitió tener una nueva visión más completa con respecto a los recursos, al menos 5 usuarias dijeron que hoy poseen un cuaderno donde llevan un registro de ingresos y egresos, saben claramente lo que pueden gastar en ocio y recreación, incluso algunas comentan que se sienten más seguras al saber con cuanto cuentan cada mes. Sin embargo, existe un 34,9% de las usuarias que aún no logra identificar como administrar su presupuesto, estas comentan en su mayoría que los contenidos en el programa se trabajaron, pero el problema no es si se trabajó o no, el problema es que ellas nunca poseen la misma cantidad de ingresos cada mes, por lo que es difícil ordenarse y administrar sus recursos. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos obtenidos para este indicador.

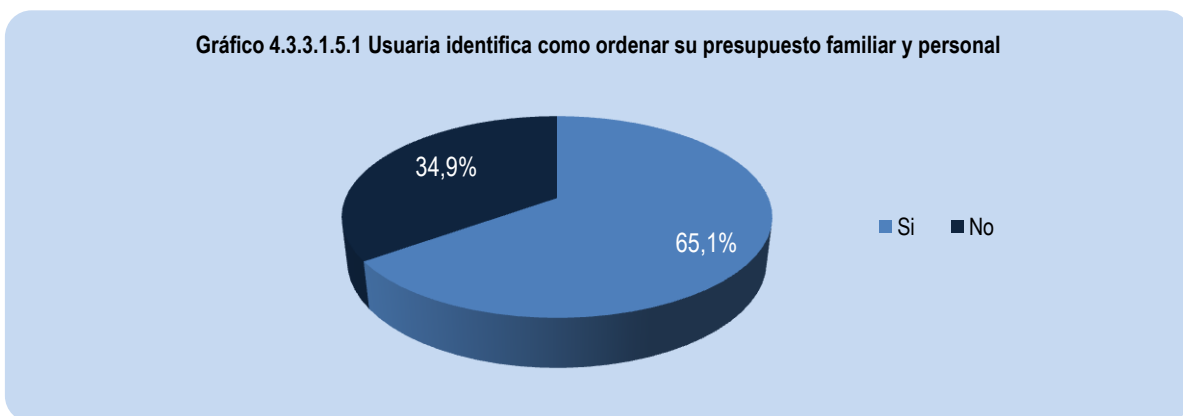
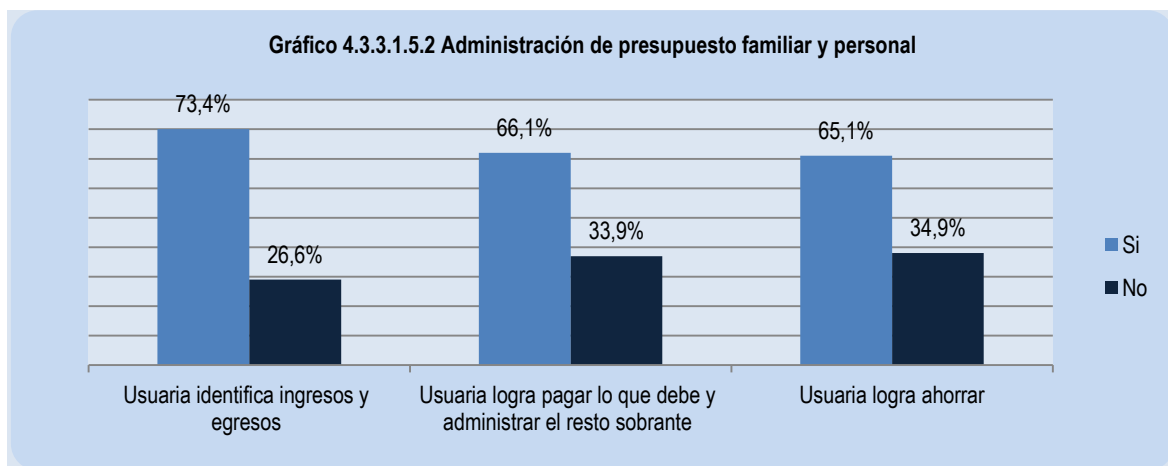




Tabla 4.3.3.1.5.1 Usuaría identifica como ordenar su presupuesto familiar y personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	38	34,9
	Si	71	65,1
	Total	109	100,0

Además se logró recabar ciertos datos de complementos de este indicador. Donde se identificó que el 73,4% de las usuarias dijo identificar claramente sus ingresos y egresos, la mayoría de las usuarias reconoce que fue gracias a los temas trabajados en el PMTJH, en su contraparte existe un 26,6% que no logra identificar ingresos y egresos, sin embargo este se debe a la disparidad de ingresos de las usuarias cada mes. Otro dato de complemento corresponde a si las usuarias logra pagar lo que adeuda, en este sentido se obtuvo que el 66,1% reconocer cancelar todas sus deudas cada mes, muchas dicen que muchas veces es difícil por lo bajo de sus ingresos, pero han logrado administrar cada peso para lograr este objetivo, en su contraparte existe un 33,9% de las usuarias que declaró no poder pagar sus deudas, debido a la volatilidad de ingresos e imprevistos de cada mes. Junto a estos datos, se logró recabar sobre la posibilidad de ahorro de las usuarias, de acuerdo a esto se logró recabar que el 65,1% de las usuarias dijo poder ahorrar, sin embargo las usuarias ven el ahorro de distintas formas, por ejemplo en buen uso de la mercadería mensual lo que permite comprar lo justo y necesario cada mes, en tema de vestimenta, donde declaran comprar vestimenta de calidad, por lo que la renovación se retrasa en varios meses y además pueden juntar dinero, las sumas son pequeñas, pero al menos 23 de las usuarias dijo tener pequeños ahorros monetarios, en su contraparte existe un 34,9% que no logra ahorrar, lo cual se debe a lo que ya hemos mencionado, lo bajo y dispar de los ingresos. En el gráfico siguiente se presentan los datos de complemento de este indicador.



De acuerdo a las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados de este indicador **ambos concuerdan** medianamente, ya que el programa logró desarrollar herramientas a través del conocimiento en el 65,1% de las usuarias las cuales lograron administrar su presupuesto tanto familiar como personal.



Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH administran el presupuesto familiar y personal de mejor forma	Según los resultados de este indicador el 65,1% de las usuarias logró administrar de buena forma el presupuesto familiar y personal.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que existe una amplia mayoría que no logró administrar su presupuesto de acuerdo a los temas trabajados en el programa, sin embargo esto no se debe al desconocimiento de la usuaria, sino pasa por lo volátil de los ingresos que estas perciben cada mes.

4.3.3.1.6. Indicador de logro: Al egresar del PMTJH las participantes refuerzan su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras

De acuerdo a los resultados de este último indicador, se logró recabar que el 52,3% de las usuarias declaró que logró reforzar su identidad como jefa de hogar y como mujer trabajadora, un gran porcentaje de estas dijo que anterior al programa ellas no sabían la importancia de la mujer al interior del hogar y la importancia del trabajo. Al menos el 30% de estas dijo ser dueña de casa y nunca haber intentado trabajar, hoy reconocen que a través del programa ampliaron su horizonte y ven que tienen las habilidades y capacidades necesarias para aumentar sus ingresos a través de un trabajo. En su contraparte existe un 47,7% de las usuarias que declaró que no ha logrado reforzar su identidad como jefa de hogar y como mujer trabajadora, lo cual no tiene una respuesta clara de parte de las usuarias, lo que se logra sacar en limpio es que posterior al egreso estas no han visto cambios aparentes en el ámbito personal y laboral, por lo que siempre se han identificado de la misma forma, como mujeres dueñas de casa y no le dan una relevancia mayor. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos obtenidos para este indicador.

Gráfico 4.3.3.1.6.1 Usuaría refuerza su identidad como jefa de hogar y como mujer trabajadora

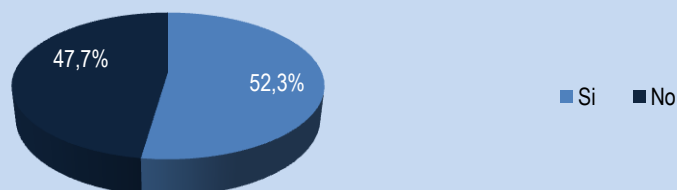




Tabla 4.3.3.1.6.1 Usuaría refuerza su identidad como jefa de hogar y como mujer trabajadora

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	52	47,7
	Si	57	52,3
	Total	109	100,0

De acuerdo a las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados de este indicador, se puede determinar que ambos **conducen medianamente**. Esto se debe a que el programa entre sus lineamientos obligatorios pretende reforzar la identidad de las usuarias con respecto a la jefatura de hogar y la mujer trabajadora, mientras que solo el 52,3% dijo haber reforzado.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Al egresar del PMTJH las participantes refuerzan su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras	Según los resultados de este indicador el 52,3% de las usuarias dijo reforzar su identidad como jefa hogar y como mujer trabajadora.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que las usuarias que dijeron no reforzar su identidad como jefa de hogar y como mujer trabajadora, reconocieron haber trabajado sobre estas temáticas, pero ellas no han visto cambios aparentes que permitan el reforzo, además le dan poca relevancia a la temática.

4.3.3.2. Resultados obtenidos con respecto a las Capacitaciones, de acuerdo a la percepción de las usuarias del PMTJH, en la comuna de Salamanca, el año 2012.

Según las orientaciones técnicas del PMTJH, el objetivo del componente de capacitaciones es que las mujeres adquieran y/o refuercen competencias laborales y personales para mejorar la empleabilidad.

Con respecto a esto, el equipo comunal debe entregar una oferta que cumpla con esta premisa, de acuerdo a esto, EL Equipo Comunal declaró lo siguiente; *“las capacitaciones que nosotros como programa ofrecemos, no siempre cumplen con lo que la usuaria requiere, por lo que no sabría decirte si respondemos a la problemática laboral de cada una de las usuaria, sin embargo nosotros como equipo consideramos entregar un reforzo importante con respecto a temáticas laborales y personales de casa una de las usuarias, y de acuerdo al conocimiento que yo tengo hemos mejorado ampliamente el bagaje informativo y de conocimientos en diversos temas de las usuarias”* (Entrevista N°1).

De acuerdo a ambas declaraciones, tanto de las orientaciones técnicas y el equipo del PMTJH, se analizará la concordancia que existe entre los resultados con lo anteriormente expuesto.



4.3.3.2.1. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH obtienen formación para el trabajo dependiente como para proyectos laborales independientes

Entre las declaraciones de las usuarias, con respecto a los conocimientos adquiridos e internalizados sobre el trabajo independiente y dependiente, se obtuvo que el 70,6% de las usuarias dijo identificar claramente ambos conceptos, además un 45% de estas usuarias recalca que esta formación la recibió gracias a la intervención del PMTJH. El restante de este primer dato dicen poseer formación sobre estas temáticas, sin embargo estos conocimientos fueron adquiridos externos a lo propuesto por el programa. En su contraparte el 29,4% de las usuarias dijo no poseer formación sobre trabajo independiente y dependiente, el 100% de estas usuarias considera que el programa toca estas temáticas de forma muy simple, por lo que solo logran diferenciar conceptos pero nada más. En el siguiente gráfico y tabla se presentan los datos anteriormente analizados.

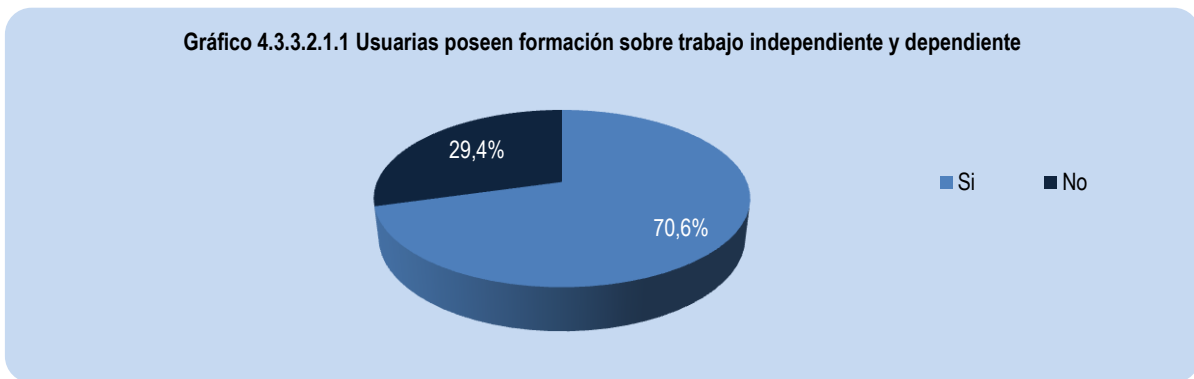


Tabla 4.3.3.2.1.1 Usuaría posee formación sobre trabajo independiente y dependiente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	32	29,4
	Si	77	70,6
	Total	109	100,0

Para poder analizar ambas temáticas más profundamente, se ha dividido entre conocimientos adquiridos sobre trabajos independientes y dependientes. En primera instancia se les consulta a las usuarias si poseen los conocimientos sobre trabajo independiente y si han utilizado estos conocimientos. En este se obtuvo que el 41,3% dijo poseer conocimientos sobre micro emprendimientos o trabajos independiente y aplica dichos conocimientos de manera regular y constantemente, mientras que el 41,3% dijo poseer los conocimientos, pero lo aplica poco y nada, por último, el 17,4% dijo no poseer conocimientos y no aplicarlos. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.



Gráfico 4.3.3.2.1.2 Usuaría posee los conocimientos sobre micro emprendimiento o trabajo independiente y aplica los conocimientos adquiridos

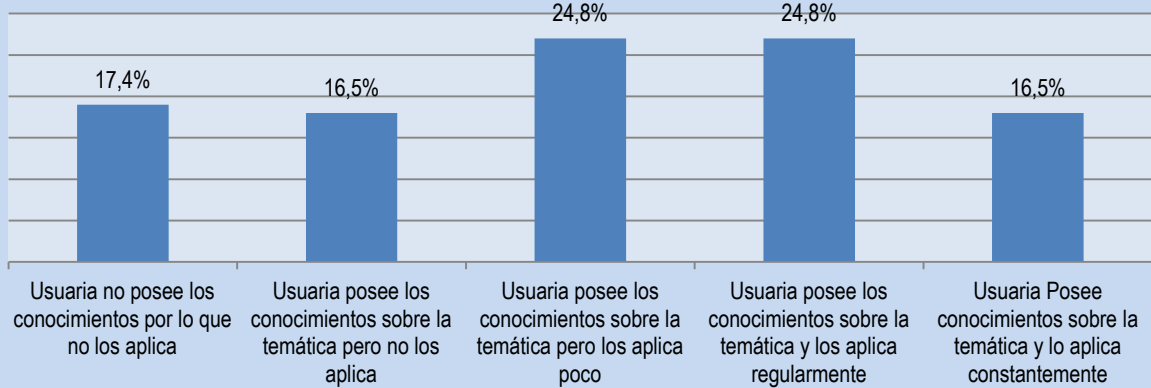


Tabla 4.4.2.1.2 Usuaría posee conocimientos sobre micro emprendimiento o trabajo independiente y aplica los conocimientos adquiridos

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Usuaría no posee los conocimientos, por lo que no los aplica	19	17,4
Usuaría posee los conocimientos sobre la temática, pero no los aplica	18	16,5
Usuaría posee los conocimientos sobre la temática, pero los aplica poco	27	24,8
Usuaría posee los conocimientos sobre la temática y los aplica regularmente	27	24,8
Usuaría Posee conocimientos sobre la temática y lo aplica constantemente	18	16,5
Total	109	100,0

Por su parte, cuando se les consulta a las usuarias si se sienten capacitadas para realizar un trabajo dependiente, el 48,6% dijo no sentirse capacitada, en donde recalcan que se debe a temas más personales que de conocimientos por sí mismo. Un 45% dijo sentirse medianamente capacitada para realizar trabajos de manera dependiente, por último un 6,4% de las usuarias dice estar muy capacitada para trabajar, el 100% de estas declara haber buscado trabajo más de 2 veces y que han sido rechazadas por el hecho de ser mujer.

Gráfico 4.3.3.2.1.3 Usuaría se siente capacitada posterior al egreso del PMTJH para realizar un trabajo de forma dependiente

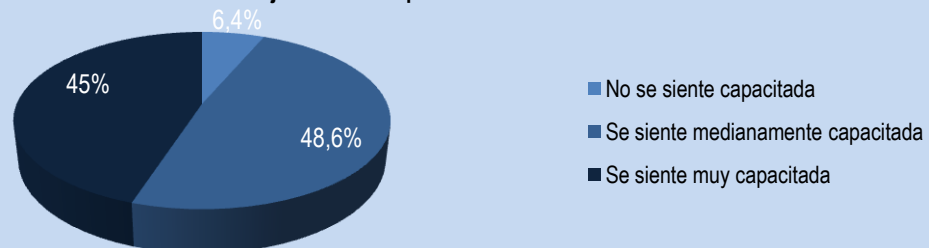




Tabla 4.4.2.1.3 Usuaría se siente capacitada posterior al egreso del PMTJH para realizar un trabajo de forma dependiente

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
No se siente capacitada	7	6,4
Se siente medianamente capacitada	53	48,6
Se siente muy capacitada	49	45,0
Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos son **Medianamente Concordantes**, ya que el 63,8% de las usuarias dijo poseer la formación para el trabajo dependiente e independiente, por lo que el programa no logró proveer de competencias laborales y personales a todas las usuarias.

Por su parte, la entrevista como de los resultados obtenidos en este indicador, se puede obtener que **Concuerdan Medianamente**, ya que el equipo reconoce que no sabe si se responde a una necesidad de manera completa, pero sin embargo intentan entregar todas las herramientas y competencias para mejorar la empleabilidad de las jefas de hogar.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH obtienen formación para el trabajo dependiente como para proyectos laborales independientes	Según los resultados de este indicador, el 63,8% de las usuarias dijo tener la formación para el trabajo dependiente e independiente.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que un porcentaje mayor a la mitad reconoce poseer un bagaje sobre estos temas al menos mínimo, sin embargo muchas no han podido emplearlos por diversas causas, las cuales no pasan directamente por el manejo de contenidos o si están previstas de la formación necesaria.

4.3.3.2.2. Indicador de logro: Las capacitaciones permiten a las egresadas del PMTJH aprender un nuevo oficio, mejorar su desempeño en su actual actividad y/o encontrar un empleo

Entre las declaraciones de las usuarias del PMTJH, respecto a si lograron aprender un oficio, existe un 53,2% que dijo haber aprendido un oficio durante la ejecución del programa y sentirse capaz de iniciar esta actividad posterior a este. En su contraparte existe un 46,8% de las usuarias que dice no aprender un nuevo oficio, sin embargo el 87% de estas dijo haber participado de al menos una capacitación, en donde varias dejaron de ir y a otras no le convenció, el restante de este 87% dijo no haber participado de ninguna capacitación de oficios, sin embargo reconocen que les ofertaron alguna capacitación en oficios, sin embargo la oferta no era lo que ellas deseaban.



En segunda instancia, se les consultó a las usuarias con respecto a si en alguna capacitación de oficio, les sirvió para reforzar un trabajo que ellas ya desempeñaban o conocían. En donde se obtuvo que el 39,4% de las usuarias dijo haber reforzado un oficio en que ellas conocían, entre los oficios más reforzados se encuentra ventas y micro emprendimiento, en su contraparte el 60,6% dijo que no reforzaron un oficio que ellas conocían, sino fueron nuevos, ampliando el conocimiento laboral de estas usuarias.

Por último, se intenta identificar si las usuarias que fueron parte del programa, lograron trabajar gracias a las capacitaciones en oficio, en donde se obtuvo resultados muy claros y precisos, ya que una sola usuaria dijo trabajar esporádicamente y sin contrato en el oficio aprendido (Operación de Maquinaria Pesada). Esta declaró que los dueños de esta empresa le permitieron realizar ahí su práctica, por lo que la conocen y confían en ella en los momentos en que se necesitan reemplazos, dice que no ha formalizado ya que no existe vacante, esta única usuaria representa el 0,9% del total, mientras que en su contraparte el 99,9% es decir 108 usuarias declararon no lograr trabajar en el oficio aprendido. En el siguiente gráfico y tablas se presentan los datos analizados anteriormente.

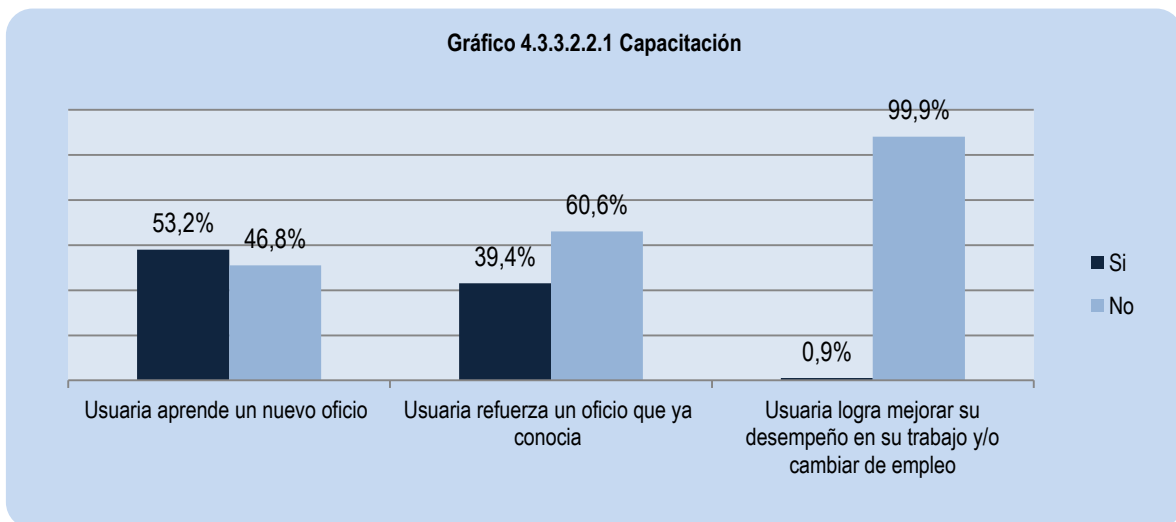


Tabla 4.3.3.2.2.1 Usuaría aprende un nuevo oficio a través de las capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	51	46,8
	Si	58	53,2
	Total	109	100,0

Tabla 4.3.3.2.2.2 Usuaría refuerza un oficio que ya conocía

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	66	60,6
	Si	43	39,4
	Total	109	100,0



Tabla 4.3.3.2.2.3 Usuaría mejora su desempeño en su trabajo y/o cambia de empleo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	108	99,1
	Si	1	0,9
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos en este indicador, se puede afirmar que ambos **No Concuerdan**, ya que las capacitaciones no lograron proveer de mejor empleabilidad a las usuarias, ya que si bien estas dijeron haber aprendido o reforzado su oficio, ninguna está trabajando formalmente.

Con respecto a la entrevista y los resultados obtenidos, se puede apreciar que **Concuerdan**, ya que esta reconoce que no logran saber si responden o no a las necesidades laborales de las usuarias y como se analizó ninguna está trabajando de acuerdo a los oficios aprendidos.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las capacitaciones permiten a las egresadas del PMTJH aprender un nuevo oficio, mejorar su desempeño en su actual actividad y/o encontrar un empleo	Según los resultados de este indicador, el 31,2% de las usuarias dijo haber aprendido o reforzado un nuevo oficio y/o encontrar un nuevo empleo.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados No Fueron Alcanzados . Sin embargo es importante destacar que al menos 58 usuarias fueron efectivamente capacitadas, ampliando su empleabilidad, sin embargo por razones externas al programa no han podido encontrar un trabajo.

4.3.3.2.3. Indicador de logro: Al egresar del PMTJH, las participantes mejoran su análisis sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca

En cuanto a los resultados obtenidos sobre si las usuarias mejoraron su análisis sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca. Se logró obtener que el 12,8% de las usuarias dijo haber mejorado su análisis del mercado laboral en la comuna, estas declararon que saben dónde pueden buscar trabajo, han logrado identificar los tiempos en que se contrata gente de acuerdo a las temporadas de trabajo, saben también en donde contratan mujeres con buenas remuneraciones, es decir estas sienten estar bien informadas, sin embargo y en un porcentaje mayor, el 68,8% de las usuarias dijo mejorar medianamente su análisis con respecto al mercado laboral existente en la Comuna, estas declaraciones se obtienen ya que estas consideran que están más informadas de cuando y donde pueden ser contratadas, sin embargo no existe un vínculo claro con la demanda y estos exigen más de lo que ellas están capacitadas. Por último



existe un 18,3% de las usuarias que dijo no mejorar su análisis sobre el mercado laboral. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente descritos.

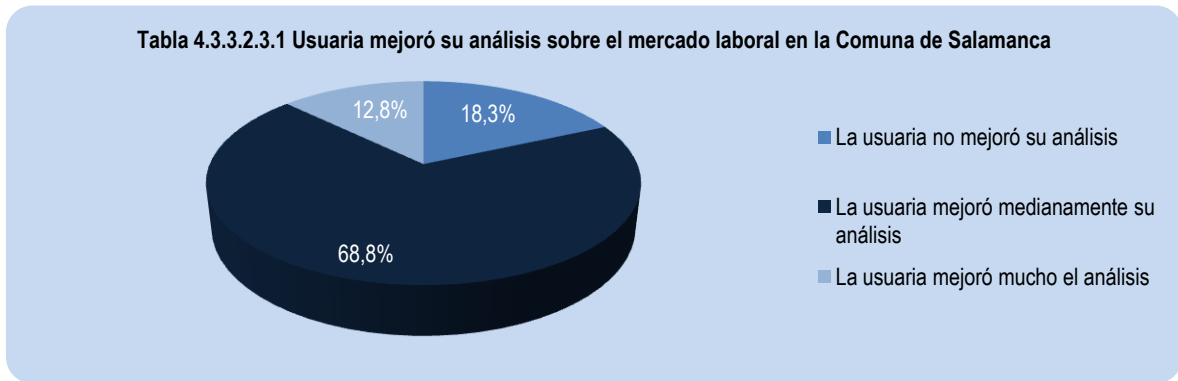


Tabla 4.4.2.3.1 Usuaría mejoró su análisis sobre mercado laboral en la Comuna de Salamanca

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos La usuaria no mejoró su análisis	20	18,3
La usuaria mejoró medianamente su análisis	75	68,8
La usuaria mejoró mucho el análisis	14	12,8
Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas y los resultados obtenidos en este indicador, ambos **Concuerdan Medianamente**, ya que solo el 47,2% de las usuarias declaró mejorar sus análisis del mercado laboral, por lo que el programa no logró proveer a la usuaria de competencias laborales para mejorar su empleabilidad.

Con respecto a las declaraciones del equipo comunal y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos **Concuerdan Medianamente**, ya que no lograron ser un “refuerzo importante en temáticas laborales” como esta planteó en sus declaraciones.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Al egresar del PMTJH, las participantes mejoran su análisis sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 47,2% de las usuarias logró mejorar su análisis del mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Sin embargo es necesario mencionar que solo 20 usuarias dijeron no mejorar su análisis y reconocen haber faltado a diversos talleres donde se pueden haber tratado estas temáticas.



4.3.3.2.4. Indicador de logro: Las egresadas refuerzan habilidades laborales que le permiten mejorar su empleabilidad

Uno de las metas del PMTJH, es que la mujer refuerce o desarrolle diversas habilidades laborales que le permitan generar en ellas una sensación de poseer mayores destrezas y capacidades técnicas, refuerzo en esfuerzo, cumplimiento, persistencia y compromiso en el trabajo, y por último entregarles herramientas para que se relacionen con otros en el ámbito laboral.

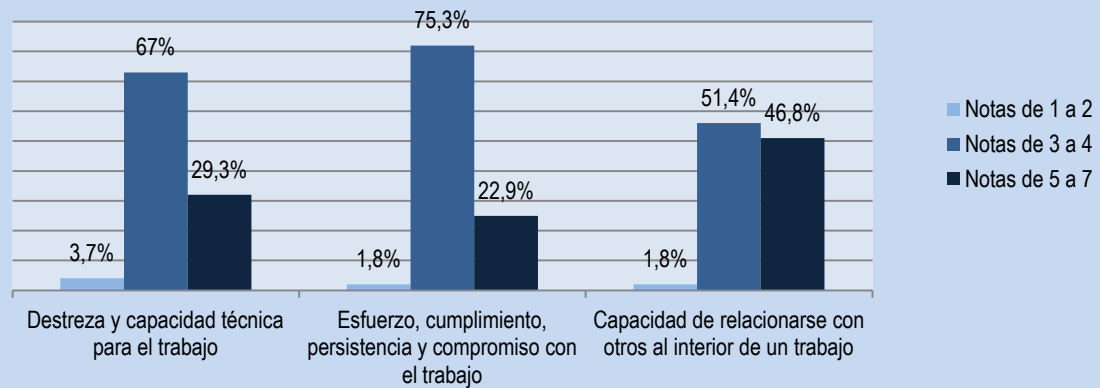
De acuerdo a esto, se logró obtener que el 29,3% de las usuarias dijo haber mejorado sus destrezas y capacidades técnicas para el trabajo, además se logra apreciar que confían en la posibilidad de encontrar trabajo posterior al egreso del PMTJH, ya que consideran que los oficios aprendidos o reforzados le entregan una posibilidad de integrarse al mundo laboral. Mientras que el 67% de las usuarias dijo que logro mejorar medianamente sus destrezas y capacidades técnicas para el trabajo, a través de la observación de este porcentaje de usuarias se logra identificar cierta inseguridad con respecto a los conocimientos adquiridos, lo cual se debe a la cantidad de respuestas negativas que han recibido cuando buscan trabajo. Por último existe un 3,7% de las usuarias que declaró no mejorar sus destrezas y capacidades técnicas para el trabajo, en este porcentajes de usuarias se logró observar una amplia mirada negativa con respecto a los oficios ofertados, además se identifica que estas no completaron su proceso de forma adecuada.

De acuerdo al esfuerzo, cumplimiento, persistencia y compromiso con el trabajo, se logró recabar que el 22,9% de las usuarias mejoró y reforzó estas temáticas, se aprecia en estas un gran compromiso con la búsqueda de empleo y seguridad en cada una de las respuestas, junto a esto el 75,3% dijo mejorar y reforzar medianamente estas temáticas, lo cual se debe a que las usuarias identifican gran cantidad de percances en sus vidas, por lo cual reconocen que no siempre pueden cumplir con sus actividades laborales, ya que al ser jefas de hogar tienen que preocuparse por hijos, adultos mayores y del buen funcionamiento de la casa, por lo que deben dividirse para las labores y muchas veces un trabajo, no logra insertarse en este conjunto de actividades. Por último un 1,8% de las usuarias declara que no logró reforzar y desarrollar estas temáticas, cabe destacar que estas usuarias declaran en algún momento de la realización de la encuesta que posee depresión endógena, lo cual puede influir en esta respuesta.

Por último, con respecto al desarrollo y refuerzo de la capacidad de relacionarse con otros al interior del trabajo, se logró recabar que el 46,8% dijo desarrollar y reforzar esta temática, el 51,4% dijo desarrollar y reforzar medianamente estas temáticas y por último un 1,8% de las usuarias dijo no reforzar y desarrollar esta temática. En el gráfico siguiente se presentan los datos analizados anteriormente.



Gráfico 4.3.3.2.4.1 Evaluación de las usuarias en terminos de habilidades laborales



Para complementar el dato, se les consultó a las usuarias si habían reforzado sus habilidades laborales de forma general, en donde se logró recabar que el 14,7% de las usuarias dijo reforzarlas y desarrollarlas, mientras que el 56,9% de las usuarias dijo reforzarlas medianamente y por último un 28,4% dijo no reforzarlas. En el siguiente gráfico y tabla se presentan los resultados de los datos anteriormente analizados.

Gráfico 4.3.3.2.4.2 Usuaría considera que reforzó sus habilidades laborales

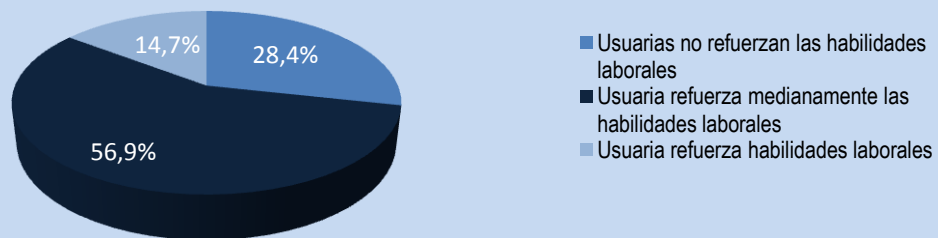


Tabla 4.4.2.4.1 Usuaría considera que reforzó sus habilidades laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Usuarías no refuerzan las habilidades laborales	31	28,4
Usuaría refuerza medianamente las habilidades laborales	62	56,9
Usuaría refuerza habilidades laborales	16	14,7
Total	109	100,0

Junto a lo anteriormente expuesto, se les consulta a las usuarias si consideran que el desarrollo y reforzamiento de estas habilidades laborales permitieron mejorar su empleabilidad. De acuerdo a esto se logró obtener que el 71,6% de las usuarias dijo haber mejorado su empleabilidad, a través de esta pregunta se logra recabar que este porcentaje de usuarias considera que el programa a través de las herramientas que le entregó les permite tener más posibilidades personales para encontrar y adaptarse a un empleo. En su contraparte el 28,4% de las usuarias dijo no mejorar su empleabilidad a través del reforzamiento de habilidades laborales, esta apreciación se debe a que las usuarias han buscado trabajo, pero no han logrado ser contratadas, por lo que



consideran que lo trabajado en el programa no sirve para mejorar su empleabilidad. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

Gráfico 4.3.3.2.4.3 Usuaris mejoran su empleabilidad a través del refuerzo de habilidades laborales

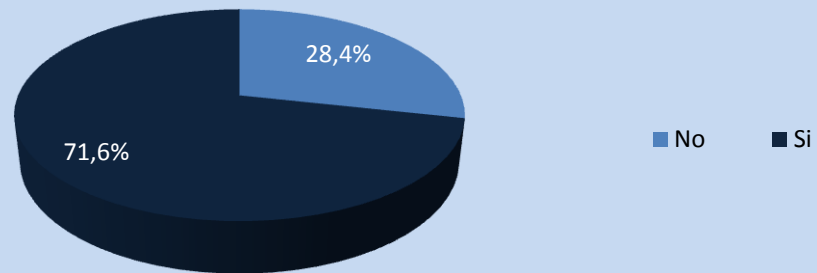


Tabla 4.3.3.2.4.2 Usuaris mejoran su empleabilidad a través del refuerzo de habilidades laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	31	28,4
	Si	78	71,6
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas y los resultados obtenidos en este indicador, ambos **Concuerdan Medianamente**, ya que solo el 28,4% de las usuarias declaró que el refuerzo de habilidades laborales mejora su empleabilidad, este resultado si bien es positivo, no logra concordar plenamente con las orientaciones técnicas, ya que un porcentaje mayor de las usuarias dijo reforzar medianamente sus habilidades laborales durante el programa, sin embargo un porcentaje mayor tiene la sensación de tener más posibilidades de ser contratada, este promedio permite identificar que el 71,6% de las usuarias logra reforzar habilidades y consideran que mejora su empleabilidad.

Con respecto a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos **Concuerdan Medianamente**, ya que el programa no logró reforzar plenamente las habilidades laborales que las usuarias necesitaban.



Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas refuerzan habilidades laborales que le permiten mejorar su empleabilidad	Según los resultados de este indicador el 64,4% de las usuarias dijo reforzar sus habilidades laborales que permitieron mejorar su empleabilidad	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que un porcentaje importante de las usuarias declara haber mejorado su empleabilidad, sin embargo el resultado es dispar con respecto a los refuerzos de habilidades laborales.

4.3.3.2.5. Indicador de logro: Al egresar del PMTJH, las participantes mejoran sus herramientas para encontrar trabajo

Una de los objetivos del programa es que la mujer se inserte laboralmente, para conseguir este objetivo la hacen participe de una gama de componentes, entre los cuales se pretende entregar diversas herramientas para que estas logren encontrar trabajo a través de sus propios medios y con la utilización de redes locales.

De acuerdo esto se obtuvo que el 71,6% de las usuarias dijo haber mejorado sus herramientas para encontrar trabajo posterior al egreso del programa, varias de estas usuarias mencionaron que desarrollaron habilidades tanto conceptuales como personales, hablaron del curriculum vitae , cartas de presentación, estrategias para presentarse en una entrevista como las principales herramientas para tener más posibilidades de encontrar trabajo y con respecto a al desarrollo personal mencionaron el buen trabajo realizado con respecto a su autoestima y seguridad. Sin embargo en su contraparte existe un 28,4% de las usuarias que dijo no reforzar sus herramientas para encontrar trabajo, aludiendo a que el trabajo de contenidos no es suficiente para las demandas que plantea el mercado laboral en la Comuna de Salamanca. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos analizados anteriormente.

Gráfico 4.3.3.2.5.1 Usuaría mejora herramientas para encontrar trabajo y utilizar redes locales

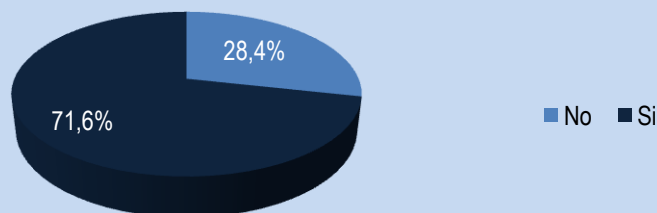




Tabla 4.3.3.2.5.1 Usuaría mejora herramientas para encontrar trabajo y utilizar redes locales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	31	28,4
	Si	78	71,6
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas y los resultados obtenidos en este indicador, **ambos Concuerdan**, ya que el 71,6% de las usuarias dijeron haber mejorado sus herramientas para encontrar trabajo y utilizar efectivamente las redes locales, de acuerdo a esto, el programa logró el objetivo de proveer herramientas para mejorar la empleabilidad de las usuarias.

Con respecto a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que **ambos Concuerdan**, ya que el equipo reconoce que entregó refuerzos importantes con respecto a herramientas para encontrar trabajo y utilización de redes locales, lo cual fue confirmado por las usuarias.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Al egresar del PMTJH, las participantes mejoran sus herramientas para encontrar trabajo y utilizar redes locales	Según los resultados de este indicador el 71,6% de las usuarias mejoran sus herramientas para encontrar trabajo y utilizar redes	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Es necesario mencionar que las usuarias poseen la percepción que el programa les permitió adquirir nuevas herramientas que antes de este no poseían, por lo que a pesar de no encontrar trabajo valoran la entrega de dichos conocimientos.

4.3.3.2.6. Indicador de logro: Las capacitaciones permiten en las egresadas del PMTJH aumentar las instancias de participación social

Si bien, el programa se propone capacitar y lograr la inserción laboral de las usuarias, existe una prioridad que va de la mano, la cual es, brindarle a las usuarias la posibilidad de conocerse con otras mujeres con la finalidad de que estas se asocien o compartan experiencias, de esta forma se abre la puerta para que la mujer salga del hogar y busque vínculos en su entorno cercano en diversas organizaciones sociales.

De acuerdo a esto, se le consulta a las usuarias si gracias al programa han generado vínculos con alguna organización social, en donde se obtuvo que un 71,6% de las usuarias dijo haberlo aumentado, sin embargo de este número un 45% dijo haber logrado insertarse en organizaciones gracias al programa, el resto dice haberlo realizado por cuenta propia, entre las organizaciones más nombradas podemos encontrar juntas de vecinos, centro de padres y apoderados, centro de madres, grupos religiosos y agrupaciones culturales. En su contraparte el 28,4% de las usuarias dijo no haber aumentado su instancia de participación gracias al



programa, el 100% de estas usuarias solo nombraron la junta de vecinos, solo participan de esto por tiempo. El siguiente gráfico y tabla presentaran los datos analizados anteriormente.

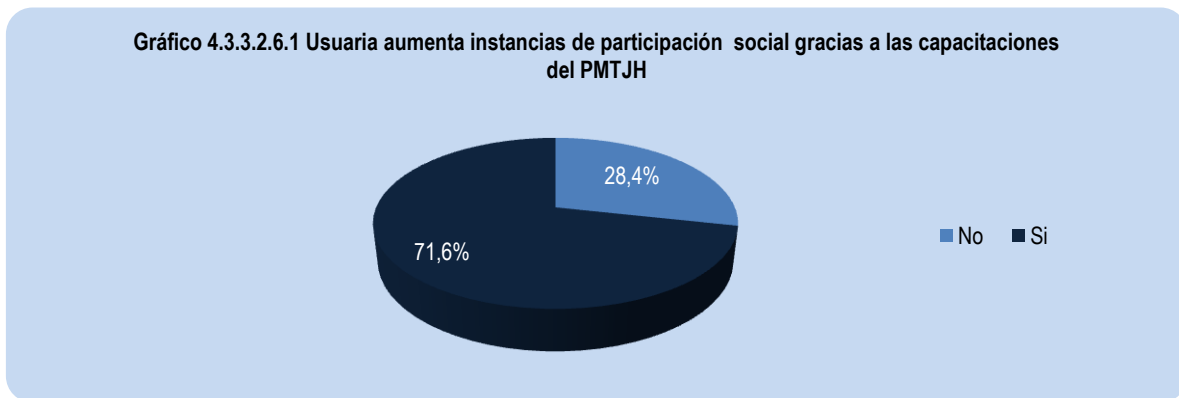


Tabla 4.4.2.6.1 Usuaría aumenta instancias de participación Social gracias a las capacitaciones del PMTJH

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	31	28,4
	Si	78	71,6
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas y los resultados obtenidos en este indicador, **ambos Concuerdan**, ya que el 71,6% de las usuarias dijo haber aumentado sus instancias de participación social. Estas usuarias a través de estas instancias han aumentado sus vínculos, por lo que en algunas ocasiones estos nuevos conocidos le han comentado de posibles trabajos en los que ellas pueden presentarse, por lo que han servido de contactos o intermediarios con respecto a la oferta laboral.

En tanto, con respecto a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que **ambos Concuerdan**, ya que el equipo logró que las usuarias aumentaran o reforzaran la necesidad de participar de organizaciones sociales, junto a esto, las usuarias reconocen que dentro de estas organizaciones han recibido orientaciones con respecto al ámbito laboral, por lo que hoy tienen un mayor acercamiento a la información laboral existente.

Indicador de Nivel de Resultados Juicio Evaluativo
Resultados

Las capacitaciones permiten en las egresadas del PMTJH aumentar las instancias de participación social	Según los resultados de este indicador el 71,6% de las usuarias, consideran haber aumentado las instancias de participación social gracias al PMTJH	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Cabe destacar que las usuarias declaran haber aumentado su participación y aseguran tener mayor información laboral gracias a estos nuevos vínculos.
--	---	--



4.3.3.2.7. Indicador de logro: Al egresar del PMTJH, aumenta la inserción laboral de acuerdo a los oficios aprendidos en las capacitaciones ejecutadas

Como ya se ha mencionado anteriormente, la mayor finalidad del programa es entregarle a la mujer un número importante de herramientas que le permitieran insertarse laboralmente, por lo cual se le consulta a las usuarias si a través de este programa lograron insertarse laboralmente.

De acuerdo a esto, se logra recabar que el 0,9% de las usuarias dijo haber logrado insertarse laboralmente en relación al oficio adquirido, sin embargo es necesario mencionar que este porcentaje representa a una usuaria, la cual comenta que si bien ha logrado trabajar en el oficio aprendido, este trabajo no ha podido ser formalizado además es esporádico. En su contraparte el 99,1% de las usuarias dijo no haber logrado trabajar de acuerdo a los oficios aprendidos, se puede recabar a través de los relatos complementarios a este dato, que las usuarias no han logrado trabajar porque en la Comuna se contratan a poco personal femenino y que en los lugares en que es posible insertarse los sueldos son bajos y los horarios son muy extendidos, por lo cual en la condición de jefa de hogar no pueden optar por tomarlos. Es necesario destacar que las usuarias mencionan que han sido contactadas por el programa para posibles trabajos en los que pueden ser contratadas. En el gráfico y tabal siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

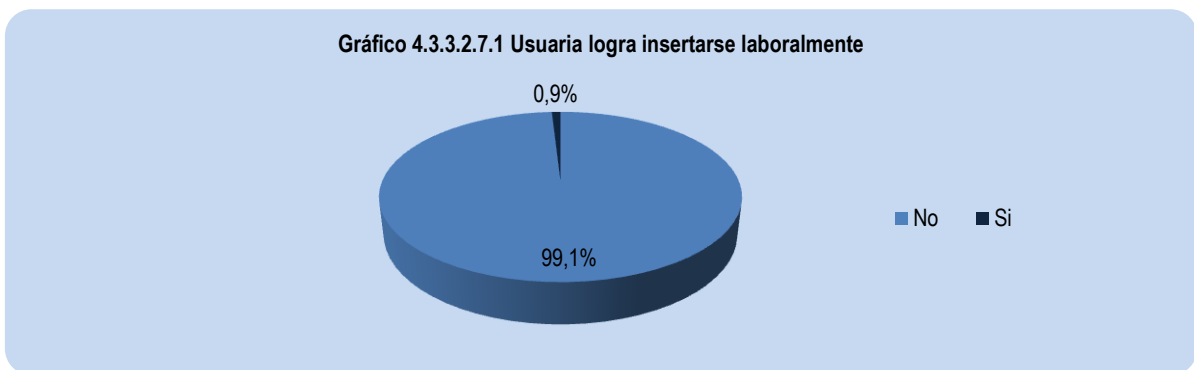


Tabla 4.3.3.2.7.1 Usuaría logra insertarse laboralmente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	108	99,1
	Si	1	0,9
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas y los resultados obtenidos en este indicador, ambos **No Concuerdan**, ya que el 0,9% de las usuarias dijeron haber logrado insertarse laboralmente, por consiguiente el programa no logró su objetivo principal.

En tanto, con respecto a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos **Concuerdan Medianamente**, esto se debe a que el equipo reconoce que no sabe identificar si



solucionan o no la problemática laboral de las usuarias, sin embargo su defensa asegura que hacen lo posible para reforzar este ámbito, lo cual de acuerdo a los resultados no se ha logrado.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Al egresar del PMTJH, aumenta la inserción laboral de acuerdo a los oficios aprendidos en las capacitaciones ejecutadas	Según los resultados de este indicador el 0,9% de las usuarias logra insertarse laboralmente a través de las capacitaciones en oficios.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron No Alcanzados . Cabe mencionar que a pesar de este negativo resultado, las usuarias poseen una valoración positiva con respecto a los oficios adquiridos.

4.3.3.3. Resultados obtenidos con respecto a la Intermediación Laboral, de acuerdo a la percepción de las usuarias del PMTJH, en la comuna de Salamanca, el año 2012.

Según las orientaciones técnicas del PMTJH, el objetivo del componente Intermediación Laboral es que a través de un conjunto de acciones previas, permitir la colocación laboral de todas las usuarias. Este consistirá en posicionar a las participantes, a través de diversos acercamientos con el sector público y privado que requieran contratar personas.

Con respecto a esto, el equipo comunal debe proporcionar las acciones para lograr este objetivo, de acuerdo a esto el equipo declaró lo siguiente; “ *Con respecto a la intermediación laboral, nostras solo podemos hacer lo que está en nuestras manos, apenas se tiene el perfil de la participante se lleva a la OMIL, además tienes que tener presente que ellas para ingresar al programa deben estar inscritas, entonces cualquier oferta que aparezca las de nuestro programa son prioridad, junto con esto tratamos de maximizar toda la información que nosotros tengamos en cuanto a la oferta pública y privada y mientras tengamos esto nosotros le comunicamos a nuestras participantes donde pueden presentarse, hace una semana por ejemplo estamos llamando porque se instaló el supermercado ACUENTA y necesitaban a mujeres para caja, panadería y reponedoras, se acordó una reunión y se les invitó a todas, incluso a mujeres de otros años, junto a esto, alrededor de 2 años, hemos organizado con 3 empresas algunas reuniones para presentarle a las mujeres que se han capacitado para ver si estas se pueden insertar, algunas han conseguido trabajo otras no, en realidad lo nuestro pasa por las acciones, pero después la usuaria debe hacer su parte y como te dije antes nosotras no podemos realizar seguimiento así que no está en mis registros si solucionamos o no la problemática laboral de cada una de nuestras usuarias*” (Entrevista N°1)

De acuerdo a ambas declaraciones, tanto de las orientaciones técnicas y el equipo del PMTJH, se analizará la concordancia que existe entre los resultados de cada indicador con lo anteriormente expuesto.



4.3.3.3.1. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH, utilizan las principales redes de apoyo laborales existentes en la Comuna de Salamanca

A través de la intermediación laboral, se intenta que la participante identifique la mayor cantidad de redes de apoyo en el ámbito laboral, ya sea a través de contactos personales, contactos públicos y/o privados. Al proveerlas de esta base, el programa pretende que la usuaria confíe en dirigirse a estas redes reconocidas cuando se busca trabajo.

De acuerdo a esto, se logró obtener que al egresar el 62,4 % de las usuarias utiliza las redes de apoyo identificadas en el programa, es necesario destacar que cada una de estas participantes declara que antes del programa no sabía dónde dirigirse para buscar trabajo, por lo cual se remitían a esperar anuncios en radio, diarios o por comentarios de personas cercanas, por lo que hoy poseen un abanico mayor de información al respecto. En su contraparte existe un 37,6% de las usuarias que dijo no utilizar redes de apoyo, por diversos motivos, sin embargo estas logran reconocer e identificar claramente donde deben dirigirse para intermediar con la oferta laboral en la comuna. En el siguiente gráfico y tabal se presentan los datos anteriormente analizados en este indicador.

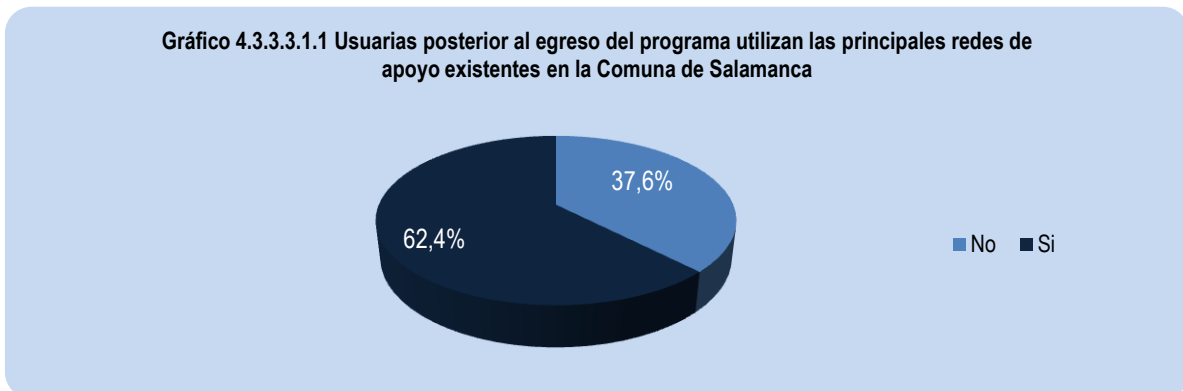


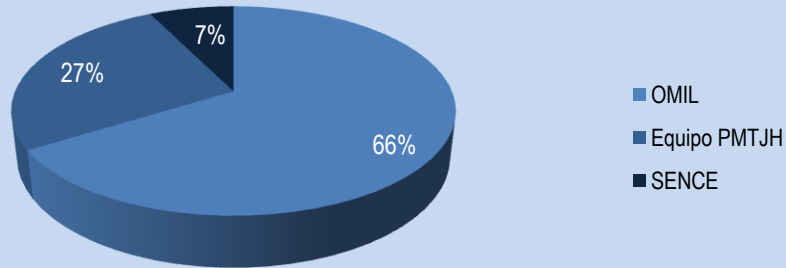
Tabla 4.3.3.3.1.1 Usuarías posterior al egreso del programa utilizan las principales redes de apoyo existentes en la Comuna de Salamanca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	41	37,6
	Si	68	62,4
	Total	109	100,0

A través de la conversación extra con las usuarias, se logró recabar que las redes que estas utilizan con mayor frecuencia son; la OMIL con un 66% de utilización, el equipo Comunal del PMTJH con un 27% de utilización y por último SENCE con un 7% de utilización. En el gráfico siguiente se presentan los datos complementarios para este indicador.



Gráfico 4.3.3.3.1.2 Principales redes de apoyo utilizadas por las usuarias del PMTJH



De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos son **Medianamente Concordantes**, ya que el 62,4% de las usuarias dijo haber utilizado las redes de apoyo laborales existentes en la comuna, por lo que el porcentaje restante si bien conocen las redes no las utilizan, objetivo cumplido medianamente.

En tanto, de acuerdo a la entrevista, se logra recabar que ambos son **Concordantes**, ya que las usuarias declaran utilizar en mayor cantidad la red más próxima al programa, la OMIL.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH, utilizan las principales redes de apoyo laborales existentes en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 62,4% de las usuarias utilizó las principales redes de apoyo laborales existentes en la Comuna de Salamanca.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Es necesario destacar que el 89% de las usuarias identifica una amplia gama de redes laborales existentes en la Comuna, sin embargo la utilización de estas, no pasa por temas relativos al PMTJH, sino más bien a temas personales de las usuarias.

4.3.3.3.2. Indicador de logro: En el transcurso del PMTJH se establece coordinación entre la demanda y la oferta de empleo a través de la OMIL

La intermediación laboral consta de un conjunto de acciones, que permitirán posicionar a las participantes con la demanda existente en la Comuna, en donde se trabaja con OMIL como principal agente para lograr este cometido.

Por consiguiente, se le consulta a las usuarias sobre la existencia de coordinaciones con la OMIL, a fin de favorecer la información que estas tienen con respecto a este tema, en donde se logró recabar que el 60,6% de las usuarias dijo haber recibido información y ofertas laborales a través de este medio, el mayor porcentaje de estas usuarias dijo haber recibido constantes ofertas de parte de la OMIL y el equipo del programa, sin



embargo agregan que muchos de estos empleos recogen a mayor cantidad de varones en desmedro del género femenino. En su contraparte el 39,4% de las usuarias dijo no haber recibido información suficiente sobre ofertas laborales a través de la coordinación de la OMIL, sin embargo algunas de estas usuarias recalcan que no han sido constantes con acercarse a las oficinas y averiguar sobre informaciones laborales recientes. En el siguiente gráfico y tabla se presentan los datos analizados anteriormente.

Gráfico 4.3.3.3.2.1 Existencia de coordinaciones con la OMIL a fin de favorecer la información sobre oferta laboral en la Comuna de Salamanca

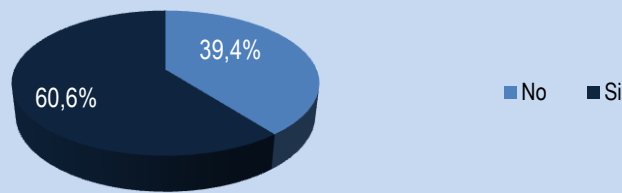


Tabla 4.3.3.3.2.1 Existencia de coordinaciones con la OMIL a fin de favorecer la información sobre oferta laboral en la Comuna de Salamanca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	43	39,4
	Si	66	60,6
	Total	109	100,0

En segunda instancia, se intenta recabar información con respecto a la existencia de acompañamiento y orientación en la gestión de búsqueda de empleo, en donde se logró recabar que el 47,7% de las usuarias dijo haber sido acompañada y orientada, cabe destacar que estas usuarias declaran haber recibido ofertas laborales de parte del programa y fueron orientadas con respecto a la documentación y requisitos que tenía el ofertante. En su contraparte el 52,3% dijo no haber recibido ni acompañamiento ni información, cabe destacar que al menos el 73% de estas dijo haber sido contactada por la OMIL, con la finalidad de invitarlas a capacitaciones con respecto a la búsqueda de empleo, sin embargo estas no participaron por motivos personales. En el siguiente gráfico y tabla se presentan los datos analizados anteriormente.

Gráfico 4.3.3.3.2.2 Existencia de acompañamiento y orientación en la gestión de búsqueda de empleo en los casos requeridos

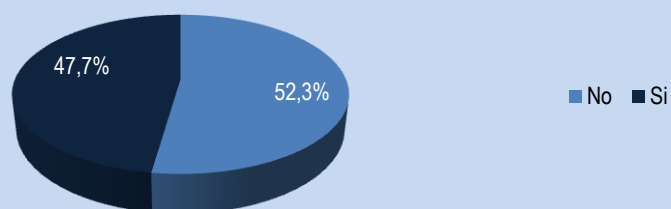
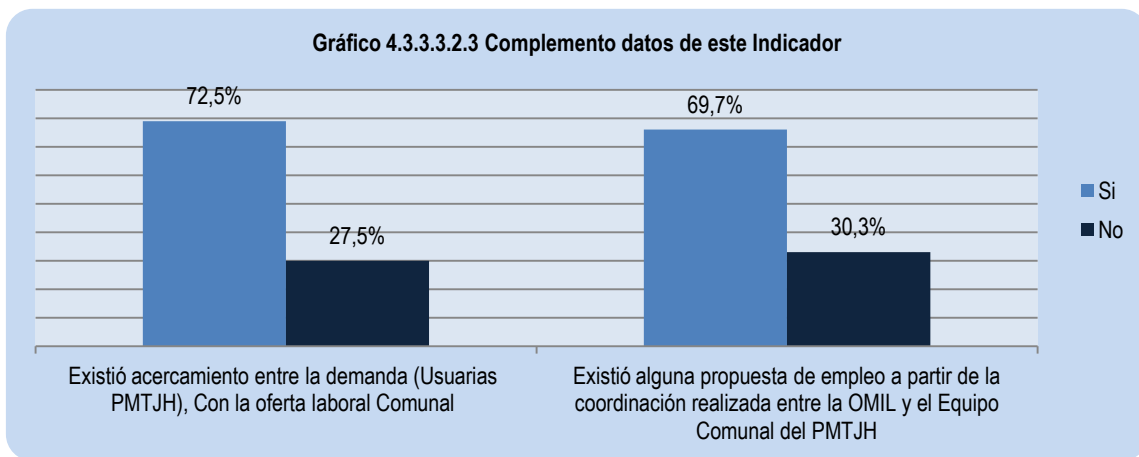




Tabla 4.4.3.2.2 Existencia de acompañamiento y orientación en la gestión de búsqueda de empleo en los caso requeridos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	57	52,3
	Si	52	47,7
	Total	109	100,0

A través de la conversación extra con las usuarias se logro recabar lo siguiente; 1) un 72,5% de las usuarias dijo haber sido parte del acercamiento entre la demanda y la oferta laboral comunal, permitiéndoles tener una visión más amplia de donde poder trabajar y elegir donde presentarse para poder ser contratada, en su contraparte un 27,5% dijo no haber logrado un acercamiento entre la demanda y la oferta laboral comunal 2) un 69,7% de las usuarias dijo haber recibido una propuesta de empleo a partir de la coordinación realizada por la OMIL y el equipo comunal, mientras que el 30,3% dijo no haber recibido ninguna oferta a través de dicha coordinación. En el gráfico siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.



De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos son **Medianamente Concordantes**, ya que el 54,1% de las usuarias dijo haber sido parte de la coordinación realizada entre la oferta y demanda laboral a través de la OMIL, por lo cual el programa no cumple con el objetivo inicialmente planteado.

En tanto, de acuerdo a la entrevista, se logra recabar que ambos son **Medianamente Concordantes**, ya que la mitad de las usuarias declaró haber sido parte de la coordinación entre la demanda y oferta de empleo a través de la OMIL, mientras que el equipo aseguró que estas coordinaciones se realizaban con la OMIL como agente principal.



Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
En el transcurso del PMTJH se establece coordinación entre la demanda y la oferta de empleo a través de la OMIL	Según los resultados de este indicador el 54,1% de las usuarias dijo haber sido parte de la coordinación realizada entre la oferta y demanda de empleo a través de la OMIL.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que un porcentaje mayor a la mitad de las usuarias reconoce haber logrado un acercamiento con la demanda y haber recibido alguna oferta laboral.

4.3.3.3. Indicador de logro: El acompañamiento coordinado por la OMIL y el Equipo Comunal, permite a las egresadas del PMTJH aumentar el abanico de ofertas laborales

Como ya se ha mencionado anteriormente, la intermediación laboral no consta solo de acercar a las participantes con la demanda laboral comunal, sino más bien debe generar un acompañamiento coordinado entre la OMIL y el equipo comunal del PMTJH, para así aumentar el abanico de ofertas laborales.

De acuerdo a esto se les consultó a las usuarias, si gracias a la coordinación realizada entre la OMIL y el equipo comunal del PMTJH, aumentó el abanico de ofertas laborales, de lo cual se logró obtener que el 63,3% dijo haber recibido ofertas laborales, es necesario destacar que el 100% de estas usuarias dijo haber sido contactadas directamente de manera telefónica y visitas domiciliarias, en donde se les comunicó de que se trataba, sin embargo algunas dijeron haber rechazado la información, otras comentaron lo bajo de las remuneraciones y otras comentaron sobre temas laborales. En su contraparte el 36,7% de las usuarias dijo no haber recibido ofertas, sin embargo con motivos netamente complementarios, se le consultó a las usuarias sobre cambios de dirección o telefónico, en donde el 76% de estas dijo haber realizado uno de estos cambios desde el 2012 a la fecha, por lo cual se precedió a tomar nuevos datos y actualizar las listas con las que contaba el programa. En el siguiente gráfico y tabla, se presentan los datos analizados anteriormente.

Gráfico 4.3.3.3.1 Aumento de ofertas laborales, a través de la intermediación laboral realizada por el PMTJH y OMIL

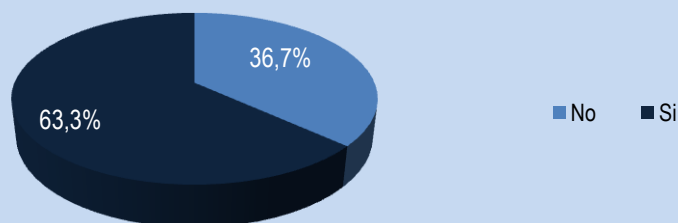




Tabla 4.4.3.3.1 Aumento de ofertas laborales, a través de la intermediación laboral realizada por el PMTJH

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	40	36,7
	Si	69	63,3
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos son **Medianamente Concordantes**, ya que el 63,3% de las usuarias dijo haber aumentado el abanico de ofertas laborales gracias a la coordinación de la OMIL y el equipo comunal del PMTJH.

En tanto, de acuerdo a las declaraciones del equipo comunal, se logra recabar que ambos son **Concordantes**, ya que la entrevistada reconoce haber realizado contactos para aumentar oferta laboral, la cual fue verificada a través de las respuestas recibidas por las usuarias.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
El acompañamiento coordinado por la OMIL y el Equipo Comunal, permite a las egresadas del PMTJH aumentar el abanico de ofertas laborales	Según los resultados de este indicador el 63,3% de las usuarias dijo haber aumentado el abanico de ofertas laborales gracias a la coordinación de la OMIL y el equipo comunal del PMTJH.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Sin embargo es necesario mencionar, que las usuarias que dijeron no haber aumentado su oferta laboral, reconocen no haber actualizado sus datos de contacto, tanto en la OMIL como en el PMTJH.

4.3.3.4. Indicador de logro: Al egresar del PMTJH, las participantes establecen vínculos con la oferta laboral existente en la Comuna de Salamanca

La intermediación laboral realizada en el PMTJH, intenta a través de sus acciones, establecer vínculos claros entre las usuarias y la oferta laboral existente en la comuna.

Por lo cual, se intenta recoger la información sobre si las usuarias al egresar generaron vínculos claros con la oferta laboral comunal, gracias a la intermediación laboral realizada por el PMTJH, en donde se obtuvo que el 56% de las usuarias dijo haber generado vínculos claros con la oferta laboral, estas declaran que tuvieron que buscar prácticas para finalizar el proceso de capacitaciones y la OMIL y el equipo permitieron que esto se realizara como se debía, en estos espacios conocieron a dueños de empresas locales y personas claves con respecto a la contratación de personal. En su contraparte el 44% de las usuarias dijo no haber generado



vínculos con la oferta laboral comunal, las razones no son conocidas por las usuarias. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.



Tabla 4.3.3.3.4.1 Usuaría considera que al egresar posee más vínculos con la oferta laboral comunal, gracias a la intermediación labora realizada por el PMTJH

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	48	44,0
	Si	61	56,0
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos son **Medianamente Concordantes**, ya que el 56% de las usuarias dijo haber aumentado sus vínculos con la oferta laboral existente, por lo cual el programa no logró cumplir con la meta de acercar a las usuarias con la oferta laboral.

En tanto, de acuerdo a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos son **Medianamente Concordantes**, ya que el equipo asegura haber realizado las acciones necesarias para acercar la oferta laboral a las usuarias, mientras que solo la mitad reconoce los vínculos establecidos.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Al egresar del PMTJH, las participantes establecen vínculos con la oferta laboral existente en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 56% de las usuarias reconoce y establece vínculos con la oferta laboral existente.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Es necesario mencionar que el equipo realiza coordinaciones con la oferta laboral comunal de manera regular, sin embargo no todo este mercado está disponible para realizar capacitaciones y contrataciones, por lo que el número de estos es reducido en relación a la cantidad de usuarias que desean insertarse laboralmente.



4.3.3.3.5. Indicador de logro: Al finalizar el PMTJH, las egresadas reconocen la información sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca

Por último se intenta identificar, si las usuarias logran al egresar reconocer claramente la información sobre el mercado laboral en la comuna de Salamanca, en donde se obtuvo que el 63,3% de las usuarias dijo conocer e identificar la información existente sobre esta temática, estas reconocieron haber logrado buscar empleo por ellas mismas, utilización de redes laborales existentes, lo cual claramente les da más seguridad para la búsqueda de empleo. Sin embargo en su contraparte existe un 36,7% de las usuarias dijo no identificar ni conocer la información sobre estas temáticas. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos analizados anteriormente.

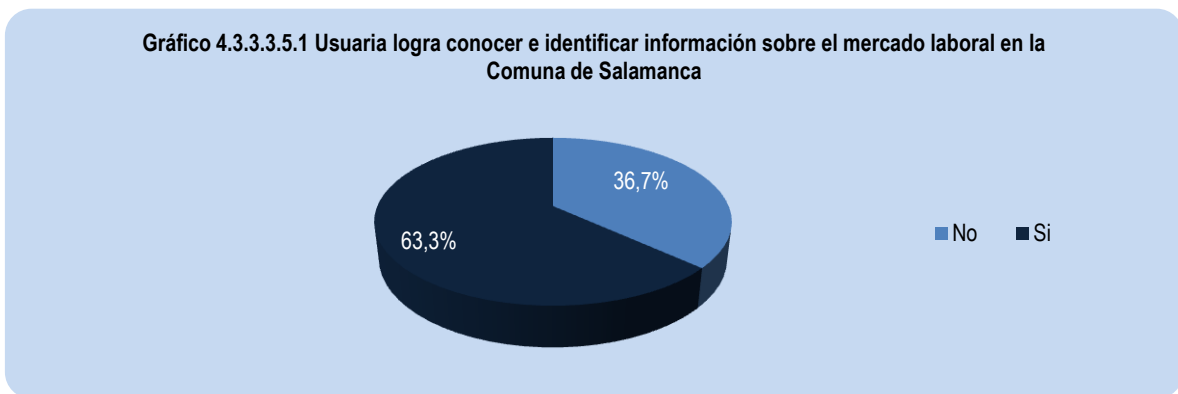


Tabla 4.3.3.3.5.1 Usuaría logra conocer e identificar información sobre el mercado laboral en la Comuna de Salamanca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	40	36,7
	Si	69	63,3
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos son **Medianamente Concordantes**, ya que el 63,3% de las usuarias reconocen identificar y conocer información sobre el mercado laboral, por lo cual el programa no logró proveer a las usuarias de todas las herramientas para que esta identifique estas informaciones.

En tanto, de acuerdo a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos son **Medianamente Concordantes**, ya que a pesar de los esfuerzos realizados por el equipo, el 36,7% de las usuarias no logra reconocer e identificar la información sobre el mercado laboral en la Comuna de Salamanca.



Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Al finalizar el PMTJH, las egresadas reconocen la información sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 63,3% de las usuarias logra reconocer la información sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Es necesario destacar que las usuarias que dijeron no reconocer la información, posterior al egreso del programa no han realizado ninguna acción personal para buscar trabajo, a pesar de haber mejorado sus conocimientos en el ámbito laboral.

4.3.3.4. Resultados obtenidos con respecto al Apoyo al Emprendimiento, de acuerdo a la percepción de las usuarias del PMTJH, en la comuna de Salamanca, el año 2012.

Según las orientaciones técnicas del PMTJH, el objetivo del componente Apoyo al Emprendimiento es ofrecer a las usuarias que poseen un perfil independiente, un apoyo técnico que les permita ejecutar su emprendimiento y que de paso logren financiarse a través de diversas postulaciones ya sean públicas o privadas. Para lograr que estos negocios se formalicen, el programa contempla una serie de acciones donde las usuarias deben internalizar diversos temas que están envueltos en el emprendimiento.

Con respecto a esto, el equipo comunal debe proporcionar las acciones para lograr este objetivo, de acuerdo a esto la encargada comunal declaró lo siguiente; *“Como programa hemos logrado aumentar considerablemente los emprendimientos en mujeres jefas de hogar, nos hemos dado cuenta que muchas de nuestras usuarias tienen las ganas de innovar y hacer cosas nuevas, desde el 2011 hemos apoyado buenos proyectos, por ejemplo en Coirón, gracias al aporte de la Fundación Minera los Pelambres y el PMTJH, se inició un proceso de capacitación para este tema de la apicultura, y efectivamente fue una experiencia exitosa, se logró continuidad y hoy a través de esto venden jabones, shampoo y cremas de piel y la miel también, esto con muy buena venta y el trabajo les permite estar cerca de sus labores domesticas, hemos tratado de continuar en esta senda, sin embargo no hemos tenido el mismo resultado en otras localidades, como por ejemplo las que tu contactaste pertenecientes al 2012, ahora entre 2012 a 2013 hemos incorporado gastronomía típica, peluquería, masoterapia, creo que hemos logrado cumplir con las expectativas las expectativas, además hemos incorporado el tema de capacitación sobre los planes de negocio, tengo que decirte que implementar esto es un gran sacrificio, es muy caro contratar a alguien para que realice este proceso y los fondos con los que dispone el programa no permiten hacer el milagro, pero como te dije antes la Fundación Minera los Pelambres ha sido un gran aporte, creo que hoy existente muchas posibilidades para emprender y hemos entregado las herramientas precisas para que las mujeres se inicien en este ámbito”* (Entrevista N°1).



De acuerdo a ambas declaraciones, tanto de las orientaciones técnicas y el equipo del PMTJH, se analizará la concordancia que existe entre los resultados de cada indicador con lo anteriormente expuesto.

4.3.3.4.1. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH cuentan con los conocimientos requeridos, sobre las microempresas o trabajos independientes

El programa a través del apoyo al emprendimiento, intenta proveer a las usuarias de conocimientos que le permitan mejorar sus competencias con respecto al trabajo independiente, por lo que se considera que la mujer debe manejar cuáles son sus capacidades y además debe conocer sobre como formalizar sus negocios, es decir para ser parte del emprendimiento cada usuaria debe internalizar conceptos básicos, hasta más específicos.

De acuerdo a esto, el programa se planteo a través de la habilitación laboral, lograr que la mujer identifique claramente sobre trabajo dependiente e independiente con la finalidad de que decida en cual desea continuar. Con respecto a este indicador, se intenta conocer si las usuarias lograron conocer e identificar sobre el trabajo independiente o microempresa, en donde se obtuvo que el 94,5% de las usuarias dijo conocer sobre trabajo independiente y microempresa, cabe destacar que todas las usuarias conocen temas básicos sobre emprendimientos, en su contraparte existe un 5,5% de las usuarias dijo no conocer sobre trabajo independiente y microempresa, es importante señalar que estas usuarias logran hacer una definición sobre el tema, sin embargo recalcan que no es de su interés este ámbito de trabajo. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

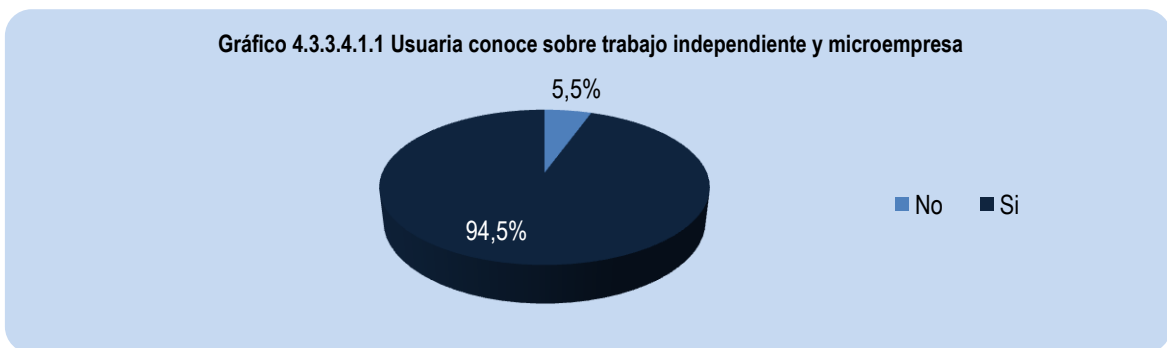


Tabla 4.3.3.4.1.1 Usuaría conoce sobre trabajo independiente y microempresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	6	5,5
	Si	103	94,5
	Total	109	100,0

Junto a esto, se intenta saber si las usuarias, poseen los conocimientos más acabados sobre administración y gestión en una micro y mediana empresa, de lo cual se obtuvo que el 55% dijo conocer claramente estas temáticas, cabe destacar que el 43% dijo haber adquirido este conocimiento gracias al programa, el restante asegura haberlos adquirido por temas externos. En su contraparte el 45% de las usuarias dijo no conocer



sobre estas temáticas específicas, es necesario destacar que este porcentaje de usuarias, comentó que trabajó estos temas en el programa, sin embargo no participaron de las capacitaciones específicas para las usuarias con perfil independiente. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

Gráfico 4.3.3.4.1.2 Usuaría posee conocimientos sobre administración y gestión en la micro y mediana empresa

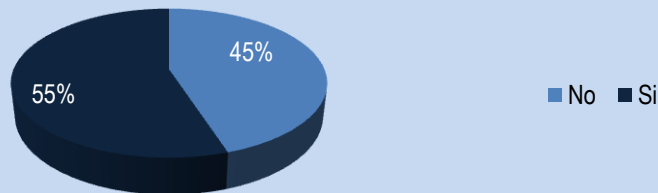
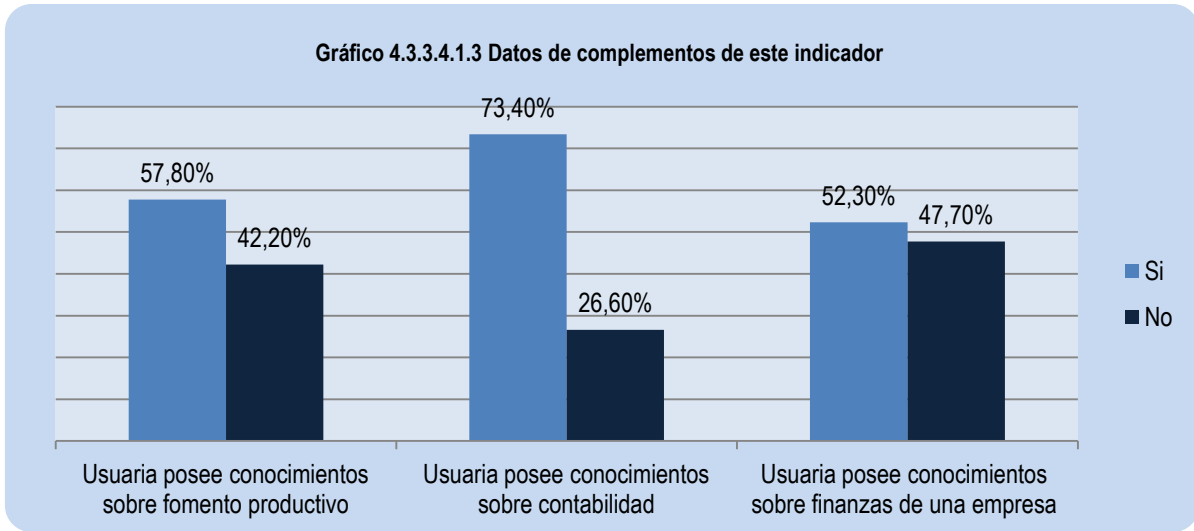


Tabla 4.3.3.4.1.2 Usuaría posee conocimientos sobre administración y gestión en la micro y mediana empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	49	45,0
	Si	60	55,0
	Total	109	100,0

Para complementar este dato, se le consultó a las usuarias sobre diversos temas específicos, que debiesen haberse trabajado con las usuarias con perfil independiente, por lo que un porcentaje mayor a la mitad debiera tener esos conocimientos; 1) Lo primero que se les consulta, es sobre si conocen sobre fomento productivo, de lo cual se obtuvo que el 57,8% dijo conocer sobre este tema, cabe destacar que estas usuarias reconocen que a través del programa han logrado apoyos para la realización de diversas actividades productivas, las cuales por diversas causas no han podido formalizarse, en la contraparte de este indicador el 42,2% de las usuarias dijo no conocer sobre esta temática, sin embargo reconocen que se trabajaron estos temas de forma general en el proceso de habilitación laboral. 2) lo segundo que se les consulta a las usuarias, es sobre si poseen conocimientos sobre contabilidad, de lo cual se obtuvo que el 73,4% dijo conocer sobre estas temáticas, sin embargo al menos un 35% de estas dijo que sus conocimientos venían de fuentes externas no del programa, en su contraparte el 26,6% de estas usuarias dijo no conocer sobre temas de contabilidad, cabe destacar que el 55% de estas usuarias posee escolaridad baja. 3) y por último, se les consulta sobre si sabrían llevar las finanzas en una empresa, en donde se recabó que el 52,3% dijo saber cómo hacerlo y un 47,7 dijo que no sabría realizar esta labor. En el gráfico siguiente se presentan los datos de complementos del indicador analizados anteriormente.



De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos son **Concordantes**, ya que el 74,8% de las usuarias dijo contar con los conocimientos sobre microempresas y trabajos independientes, por lo que se considera que el programa cumplió con las metas propuestas.

En tanto, de acuerdo a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos son **Concordantes**, ya que el resultado obtenido en este indicador, respalda lo dicho por la entrevistada sobre el emprendimiento.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH cuentan con los conocimientos requeridos, sobre las microempresas o trabajos independientes	Según los resultados de este indicador el 74,8% de las usuarias dijo contar con los conocimientos requeridos, sobre las microempresas o trabajos independientes.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Es importante mencionar que al menos el 50% de las usuarias posee los conocimientos básicos sobre trabajos independientes y microempresas.

4.3.3.4.2. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH reconocen las oportunidades de negocio independiente en la Comuna de Salamanca

Un aspecto importante del apoyo al emprendimiento, es que la usuaria logre reconocer en si misma cuáles son sus prioridades y capacidades, por lo cual al estar dentro del perfil de trabajo independiente, esta debe contar con una idea de negocio independiente, lo cual debe nacer en el proceso de habilitación laboral, es decir debe nacer con el aporte del programa.



Con respecto a esto, se intenta reconocer si las usuarias lograron en el proceso de habilitación laboral reconocer una oportunidad de negocio independiente, la cual posteriormente las llevaría a ser parte de las mujeres dentro del perfil independiente del programa, en donde se obtuvo que el 50,5% dijo descubrir las oportunidades, sin embargo estas declaran que no lograron formalizarlas por falta de apoyo técnico y financiero, lo cual claramente no pasaba por la disponibilidad del equipo comunal del PMTJH. En su contraparte el 49,5% de las usuarias dijo no lograr reconocer una oportunidad de negocio independiente, cabe destacar que el 78% de estas usuarias dijo no interesarle esta temática. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

Gráfico 4.3.3.4.2.1 Usuaría logró descubrir alguna oportunidad de negocio independiente en la Comuna de Salamanca

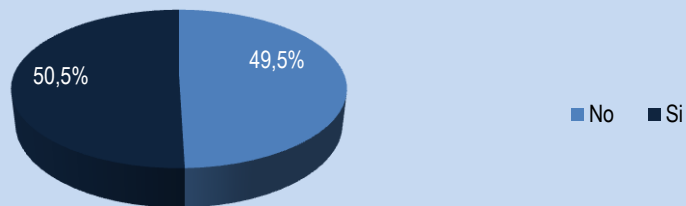


Tabla 4.3.3.4.2.1 Usuaría logró descubrir alguna oportunidad de negocio independiente en la Comuna de Salamanca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	54	49,5
	Si	55	50,5
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos son Medianamente Concordantes, ya que el 50,5% de las usuarias logró descubrir una oportunidad de negocio independiente, por lo que se considera que el programa no logró cumplir con el objetivo propuesto.

En tanto, de acuerdo a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos son Concordantes, ya que el equipo reconoce que existe en las usuarias una necesidad de innovar, lo cual se demuestra con este resultado, ya que al menos el 50% reconoce una oportunidad de negocio independiente.



Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH reconocen las oportunidades de negocio independiente en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 50,5% de las usuarias reconoce alguna oportunidad de negocio independiente en la Comuna de Salamanca.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que el porcentaje de mujeres que dijo no reconocer oportunidades de trabajo independientes, no presentaban interés con respecto a realizar labores en esta temática.

4.3.3.4.3. Indicador de logro: Las egresadas del PMTJH utilizan conocimientos sobre trabajo independiente

Como ya hemos analizado, el componente de apoyo al emprendimiento intenta entregar diversos contenidos a las usuarias, con la finalidad de generar una base con respecto a esta temática, sin embargo lo importante es que la usuaria internalice estos conocimientos y posteriormente los utilice, con la finalidad de formalizar la idea de negocio independiente.

De acuerdo a esto, se intenta reconocer si las usuarias logran utilizar los contenidos adquiridos en el programa, posterior al egreso de este, en donde se obtuvo que el 58,7% dijo haber utilizado nada y muy poco los conocimientos adquiridos, cabe destacar que este porcentaje de usuarias no fueron las que continuaron con el proceso a través del perfil independiente, en su contraparte el 41,3% dijo haber utilizado mucho y medianamente este conocimientos, cabe destacar que este el 36% de estas usuarias reconoció una posible idea de negocio independiente. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos desagregados de este indicador, los cuales fueron analizados anteriormente.

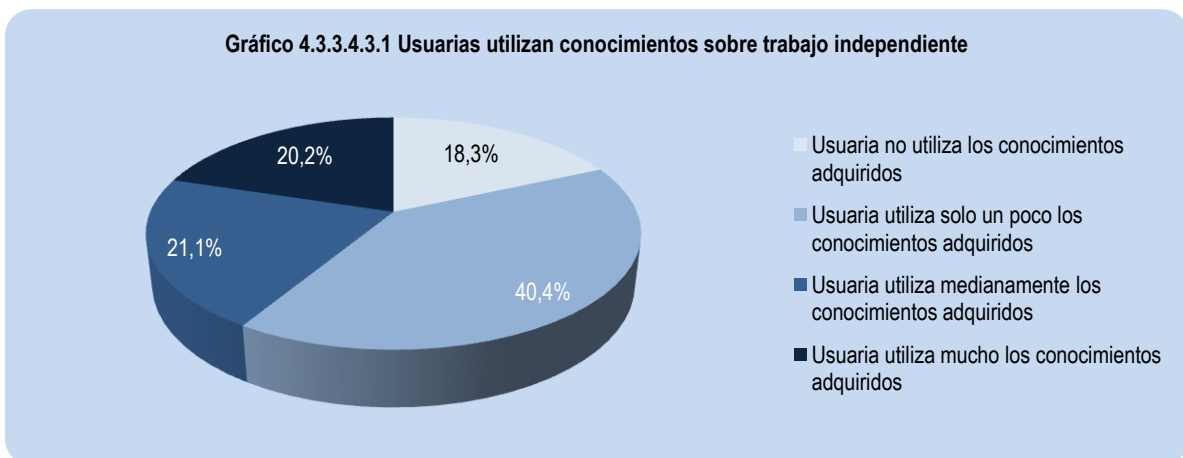




Tabla 4.4.4.3.1 Usuaris utilizan conocimientos sobre trabajo independiente

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Usuaria no utiliza los conocimientos adquiridos	20	18,3
Usuaria utiliza solo un poco los conocimientos adquiridos	44	40,4
Usuaria utiliza medianamente los conocimientos adquiridos	23	21,1
Usuaria utiliza mucho los conocimientos adquiridos	22	20,2
Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos **No son Concordantes**, ya que el 27,2% de las usuarias utiliza de forma regular los conocimientos adquiridos sobre trabajo independiente, por lo cual se considera que el programa no logró proveer a las usuarias de un bagaje conceptual adecuado para la utilización de este.

En tanto, de acuerdo a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos **No son Concordantes**, ya que el equipo considera que entregó todos los conceptos para que las usuarias iniciaran un trabajo independiente, sin embargo al analizar los datos se logra recabar que un porcentaje menor es el grupo que utiliza dichos conocimientos.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH utilizan conocimientos sobre trabajo independiente	Según los resultados de este indicador el 27,7% utiliza los conocimientos sobre trabajo independiente.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados No fueron Alcanzados . Es necesario mencionar que al menos el 40% de las usuarias que dijo no utilizar los conocimientos sobre trabajo independiente, dijeron no sentir interés por esta temática.

4.3.3.4.4. Indicador de logro: Las egresadas elaboran y formalizan un plan de negocios independiente de acuerdo a los conocimientos adquiridos en el PMTJH

Para hacer efectivos los conocimientos adquiridos durante el proceso de apoyo al emprendimiento, es predecible que las usuarias elaboren y formalicen un plan de negocio independiente.

De acuerdo a esto, en primera instancia se les consulta a las usuarias si al egresar sabrían elaborar un plan de negocio independiente, en donde se obtuvo que el 67,9% de las usuarias dijo no saber elaborar este tipo de plan, mientras que solo el 32,1% dijo si saber elaborar un plan de negocio, cabe destacar que esta proporción es concordante con las usuarias que continuaron el perfil independiente y dependiente, sin embargo los contenidos son expuestos para todas a través de la habilitación laboral, por lo tanto debían al



menos entender lo que se les estaba consultando, sin embargo esto no fue lo que se esperaba. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

Gráfico 4.3.3.4.4.1 Usuaris posterior al egreso elaboran un plan de negocio independiente

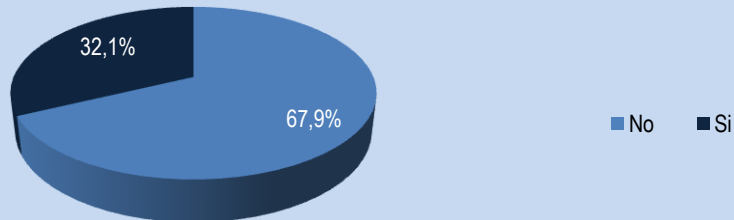


Tabla 4.3.3.4.4.1 Usuaris posterior al egreso elaboran un plan de negocio independiente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	74	67,9
	Si	35	32,1
	Total	109	100,0

Para continuar con la recopilación de datos para este indicador, se les consulta a las usuarias si posterior al egreso logran formalizar este plan de negocios independiente, de lo cual se obtuvo que el 97,2% dijo no formalizar este plan, mientras que en su contraparte solo el 2,8% dijo formalizar el plan de negocios. En el gráfico y tabla siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.

Gráfico 4.3.3.4.4.2 Usuaris posterior al egreso formalizan un plan de negocio independiente

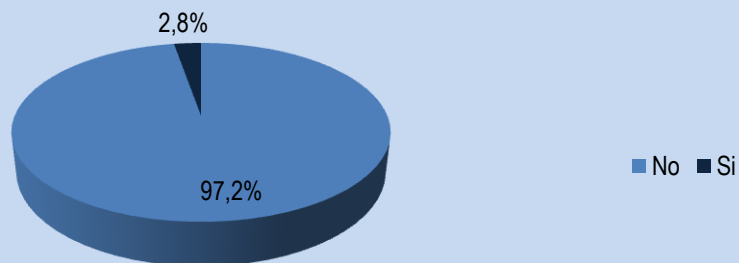
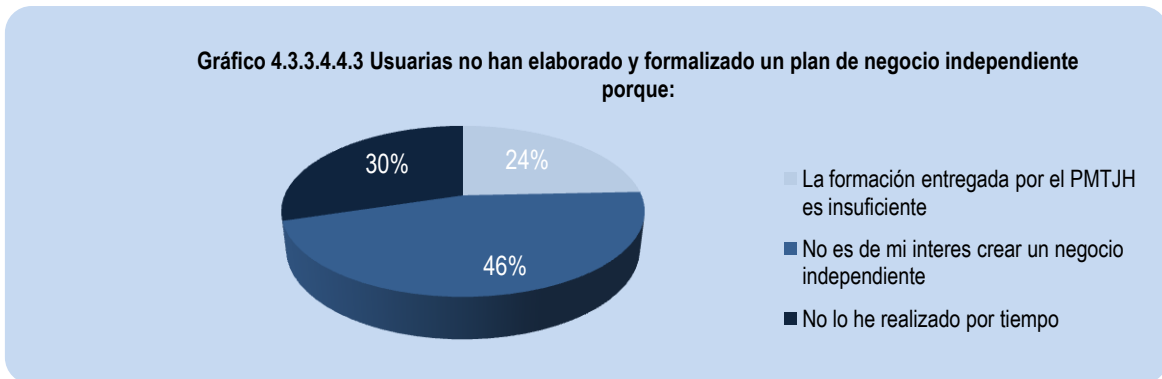


Tabla 4.3.3.4.4.2 Usuaris posterior al egreso formalizan un plan de negocio independiente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	106	97,2
	Si	3	2,8
	Total	109	100,0



Para complementar este último dato, se les consultó a las usuarias el porqué, de no haber elaborado y formalizado un plan de negocio, de lo cual se obtuvo que el 24% dijo considerar que la formación con respecto a esta temática fue insuficiente, un 46% dijo por no tener interés en esta temática y un 30% dijo no haberlo elaborado y formalizado por tiempo y costos, en el gráfico siguiente se presentan los datos anteriormente analizados.



De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos **No son Concordantes**, ya que solo el 2,8% de las usuarias dijo elaborar y formalizar un plan de negocio independiente, por lo que el objetivo del programa no se cumple en el ámbito independiente.

En tanto, de acuerdo a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos **No son Concordantes**, ya que el equipo comunal dijo haber aumentado considerablemente los emprendimientos en las mujeres jefas de hogar, sin embargo y de acuerdo a los resultados obtenidos, solo 3 de las usuarias lograron formalizar un proyecto independiente el año 2012.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas elaboran y formalizan un plan de negocios independiente de acuerdo a los conocimientos adquiridos en el PMTJH	Según los resultados de este indicador el 2,8% de las usuarias elaboran y formalizan un plan de negocio independiente de acuerdo a los conocimientos adquiridos en el PMTJH.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados No fueron Alcanzados . Sin embargo es necesario mencionar que al menos un 31% de las usuarias, sabe como elaborar un plan de negocio independiente, el motivo del por qué no lo realiza depende en su mayoría a factores externos.



4.3.3.4.5. Indicador de logro: Al egresar del PMTJH acceden a recursos financieros y de fomento productivo

Para poder hacer efectivo un plan de negocio independiente, es necesario acceder a recursos financieros y de fomento productivo, por lo cual, el programa contempla acciones que permiten a las usuarias poseer conocimientos para adquirir y utilizar dichos financiamientos.

De acuerdo a esto, en primera instancia se les consulta a las usuarias sobre si identifican donde ir en búsqueda del financiamiento y apoyo técnico, ya sea en el sector público o privado, de la cual se obtuvo que el 38,5% dijo saber dónde buscar este financiamiento mientras que el 61,5% dijo no identificar claramente las acciones para adquirir dichos financiamientos. En segunda instancia, se les consulta sobre si alguna usuaria recibió alguna vez algún tipo de financiamiento ya sea a través de equipamiento, monetario o recursos materiales, en donde se obtuvo que el 14,7% alguna vez recibió algún financiamiento para realizar alguna iniciativa independiente, sin embargo es necesario mencionar que el 71% de estas usuarias logro acceder a esto de forma personal y no gracias al programa o la intervención de este, en su contraparte el 85,3% dijo nunca haber recibido algún tipo de financiamiento, sin embargo, un 19% de estas usuarias dijo haber postulado alguna vez sin resultados favorables. En el gráfico y tablas siguientes se presentan los datos anteriormente analizados.

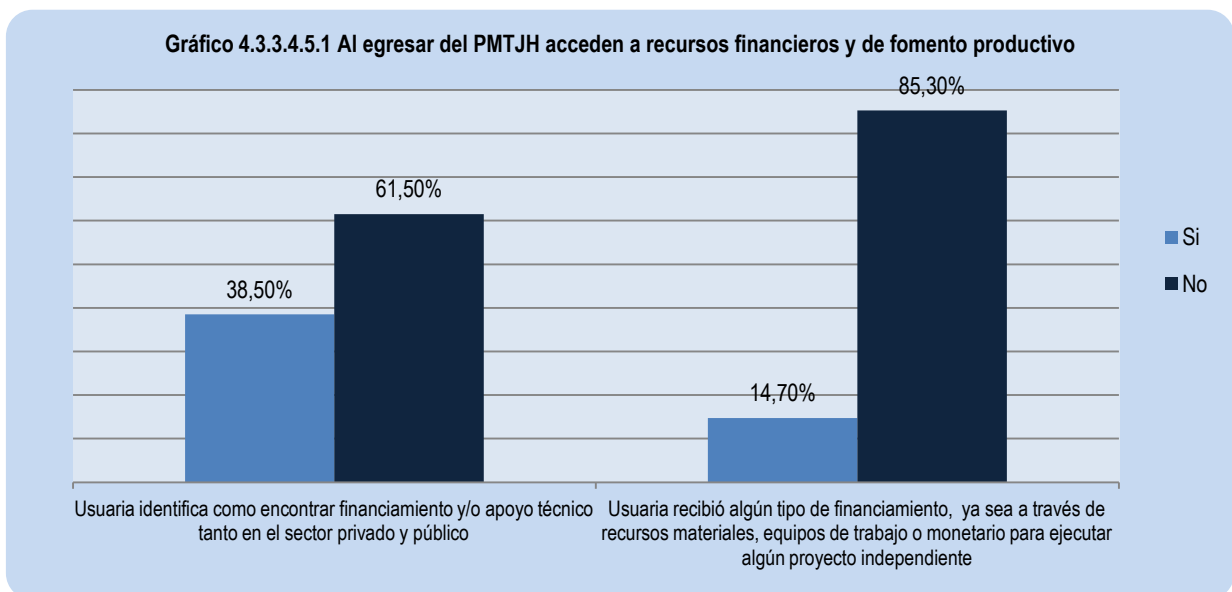




Tabla 4.3.3.4.5.1 Usuaría identifica como encontrar financiamiento y/o apoyo técnico tanto en el sector privado y público

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	67	61,5
	Si	42	38,5
	Total	109	100,0

Tabla 4.3.3.4.5.2 Usuaría recibió algún tipo de financiamiento, ya sea a través de recursos materiales, equipos de trabajo o monetario para ejecutar algún proyecto independiente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	93	85,3
	Si	16	14,7
	Total	109	100,0

De acuerdo a lo declarado en las orientaciones técnicas del PMTJH y los resultados obtenidos según la percepción de las usuarias, se determina que ambos **No son Concordantes**, ya que solo el 14,7% de las usuarias alguna vez accedió algún financiamiento para realizar alguna idea de negocio independiente, por lo cual el programa no logro proveer los conocimientos necesarios para que las usuarias postularan a dichos financiamientos, siendo que esta era una de sus prioridades planteadas en su objetivo.

En tanto, de acuerdo a la entrevista y los resultados obtenidos en este indicador, se logra recabar que ambos **No son Concordantes**, ya que el equipo comunal aseguro realizar las acciones con empresas para generar financiamientos para las ideas independientes, por lo cual no concuerdan ambas declaraciones.

Indicador de Resultados	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Al egresar del PMTJH acceden a recursos financieros y de fomento productivo	Según los resultados de este indicador el 14,7% de las usuarias alguna vez acceden a recursos financieros y de fomentos productivos.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados No fueron Alcanzados . Sin embargo es necesario mencionar, que al menos el 39% dijo saber cómo acceder a cualquier financiamiento para llevar a cabo alguna idea de negocio independiente.



4.3.3.5. Cuadro Resumen sobre Juicios Evaluativos del referente Resultados

Indicador de Logro	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH identifican y desarrollan habilidades sociales y laborales para el trabajo	Según los resultados de este indicador el 76,6% de las usuarias identifica y desarrolla habilidades sociales y laborales para el trabajo.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Se destaca el gran porcentaje de usuarias que identifica claramente sus habilidades sociales y laborales en donde las mencionan sin que se les preguntara de forma específica sobre diversos temas.
Las egresadas del PMTJH desarrollan herramientas para ingresar o permanecer en el mundo laboral	Según los resultados de este indicador el 92,7% de las usuarias considera haber desarrollado herramientas para ingresar o permanecer en el mundo laboral.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Sin embargo cabe destacar que ninguna de las usuarias contactadas está trabajando. Estas consideran tener las herramientas para ingresar, pero han encontrado la oportunidad para desarrollarlas.
Las egresadas del PMTJH internalizan conocimientos sobre legislación laboral existente	Según los resultados de este indicador el 58,2% de las usuarias internalizó conocimientos sobre legislación laboral existente.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que las usuarias en un porcentaje mayor aseguran poseer conocimientos sobre legislación laboral existente en Chile. Sin embargo no han podido aplicarlos ya que ninguna ha entrado a trabajar, lugar donde se presume que estos conceptos serán de mayor utilidad.
Las egresadas del PMTJH internalizan conocimientos sobre género, trabajo, derechos y deberes de las mujeres trabajadoras	Según los resultados de este indicador el 72,8% de las usuarias internalizan conocimientos sobre género, trabajo, derechos y deberes de las mujeres trabajadoras.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Es importante destacar que las usuarias reconocen los términos y en su gran mayoría pueden dar conceptos claros. Esto se aprecia a través de la propiedad con la que se expresan las usuarias al contestar.



Indicador de Logro	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH administran el presupuesto familiar y personal de mejor forma	Según los resultados de este indicador el 65,1% de las usuarias logró administrar de buena forma el presupuesto familiar y personal.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que existe una amplia mayoría que no logró administrar su presupuesto de acuerdo a los temas trabajados en el programa. Sin embargo esto no se debe al desconocimiento de la usuaria, sino más bien pasa por lo volátil de los ingresos que estas perciben cada mes.
Al egresar del PMTJH las participantes refuerzan su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras	Según los resultados de este indicador el 52,3% de las usuarias dijo reforzar su identidad como jefa hogar y como mujer trabajadora.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que las usuarias que dijeron no reforzar su identidad como jefa de hogar y como mujer trabajadora, reconocieron haber trabajado sobre estas temáticas, pero ellas no han visto cambios aparentes que permitan el refuerzo, además le dan poca relevancia a la temática.
Las egresadas del PMTJH obtienen formación para el trabajo dependiente como para proyectos laborales independientes	Según los resultados de este indicador, el 63,8% de las usuarias dijo tener la formación para el trabajo dependiente e independiente.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que un porcentaje mayor a la mitad reconoce poseer un bagaje sobre estos temas al menos mínimo. Sin embargo muchas no han podido emplearlos por diversas causas, las cuales no pasan directamente por el manejo de contenidos o si están previstas de la formación necesaria.
Las capacitaciones permiten a las egresadas del PMTJH aprender un nuevo oficio, mejorar su desempeño en su actual actividad y/o encontrar un empleo	Según los resultados de este indicador, el 31,2% de las usuarias dijo haber aprendido o reforzado un nuevo oficio y/o encontrar un nuevo empleo.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados No Fueron Alcanzados . Sin embargo es importante destacar que al menos 58 usuarias fueron efectivamente capacitadas, ampliando su empleabilidad. Sin embargo por razones externas al programa no han podido encontrar un trabajo.



Indicador de Logro	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Al egresar del PMTJH, las participantes mejoran su análisis sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 47,2% de las usuarias logró mejorar su análisis del mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Sin embargo es necesario mencionar que solo 20 usuarias dijeron no mejorar su análisis y reconocen haber faltado a diversos talleres donde se pueden haber tratado estas temáticas.
Las egresadas refuerzan habilidades laborales que le permiten mejorar su empleabilidad	Según los resultados de este indicador el 64,4% de las usuarias dijo reforzar sus habilidades laborales que permitieron mejorar su empleabilidad	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que un porcentaje importante de las usuarias declara haber mejorado su empleabilidad, sin embargo el resultado es dispar con respecto a los refuerzos de habilidades laborales.
Al egresar del PMTJH, las participantes mejoran sus herramientas para encontrar trabajo	Según los resultados de este indicador el 71,6% de las usuarias mejoran sus herramientas para encontrar trabajo y utilizar redes	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Es necesario mencionar que las usuarias poseen la percepción que el programa les permitió adquirir nuevas herramientas que antes de este no poseían. Por lo que a pesar de no encontrar trabajo valoran la entrega de dichos conocimientos.
Las capacitaciones permiten en las egresadas del PMTJH aumentar las instancias de participación social	Según los resultados de este indicador el 71,6% de las usuarias, consideran haber aumentado las instancias de participación social gracias al PMTJH	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Cabe destacar que las usuarias declaran haber aumentado su participación y aseguran tener mayor información laboral gracias a estos nuevos vínculos.
Al egresar del PMTJH, aumenta la inserción laboral de acuerdo a los oficios aprendidos en las capacitaciones ejecutadas	Según los resultados de este indicador el 0,9% de las usuarias logra insertarse laboralmente a través de las capacitaciones en oficios.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron No Alcanzados . Cabe mencionar que a pesar del este negativo resultado, las usuarias poseen una valoración positiva con respecto a los oficios adquiridos.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Indicador de Logro	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas del PMTJH, utilizan las principales redes de apoyo laborales existentes en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 62,4% de las usuarias utilizó las principales redes de apoyo laborales existentes en la Comuna de Salamanca.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Es necesario destacar que el 89% de las usuarias identifica una amplia gama de redes laborales existentes en la Comuna. Sin embargo la utilización de estas, no pasa por temas relativos al PMTJH, sino más bien a temas personales de las usuarias.
En el transcurso del PMTJH se establece coordinación entre la demanda y la oferta de empleo a través de la OMIL	Según los resultados de este indicador el 54,1% de las usuarias dijo haber sido parte de la coordinación realizada entre la oferta y demanda de empleo a través de la OMIL.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que un porcentaje mayor a la mitad de las usuarias reconoce haber logrado un acercamiento con la demanda y haber recibido alguna oferta laboral.
El acompañamiento coordinado por la OMIL y el Equipo Comunal, permite a las egresadas del PMTJH aumentar el abanico de ofertas laborales	Según los resultados de este indicador el 63,3% de las usuarias dijo haber aumentado el abanico de ofertas laborales gracias a la coordinación de la OMIL y el equipo comunal del PMTJH.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Sin embargo es necesario mencionar, que las usuarias que dijeron no haber aumentado su oferta laboral, reconocen no haber actualizado sus datos de contacto, tanto en la OMIL como en el PMTJH.
Al egresar del PMTJH, las participantes establecen vínculos con la oferta laboral existente en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 56% de las usuarias reconoce y establece vínculos con la oferta laboral existente.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Es necesario mencionar que el equipo realiza coordinaciones con la oferta laboral comunal de manera regular, sin embargo no todo este mercado está disponible para realizar capacitaciones y contrataciones, por lo que el número de estos es reducido en relación a la cantidad de usuarias que desean insertarse laboralmente.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Indicador de Logro	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Al finalizar el PMTJH, las egresadas reconocen la información sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 63,3% de las usuarias logra reconocer la información sobre el mercado laboral existente en la Comuna de Salamanca.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Es necesario destacar que las usuarias que dijeron no reconocer la información, posterior al egreso del programa no han realizado ninguna acción personal para buscar trabajo, a pesar de haber mejorado sus conocimientos en el ámbito laboral.
Las egresadas del PMTJH cuentan con los conocimientos requeridos, sobre las microempresas o trabajos independientes	Según los resultados de este indicador el 74,8% de las usuarias dijo contar con los conocimientos requeridos, sobre las microempresas o trabajos independientes.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Alcanzados . Es importante mencionar que al menos el 50% de las usuarias posee los conocimientos básicos sobre trabajos independientes y microempresas.
Las egresadas del PMTJH reconocen las oportunidades de negocio independiente en la Comuna de Salamanca	Según los resultados de este indicador el 50,5% de las usuarias reconoce alguna oportunidad de negocio independiente en la Comuna de Salamanca.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados fueron Medianamente Alcanzados . Cabe destacar que el porcentaje de mujeres que dijo no reconocer oportunidades de trabajo independientes, no presentan interés para realizar labores envueltas en esta temática.
Las egresadas del PMTJH utilizan conocimientos sobre trabajo independiente	Según los resultados de este indicador el 27,7% utiliza los conocimientos sobre trabajo independiente.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados No fueron Alcanzados . Es necesario mencionar que al menos el 40% de las usuarias que dijo no utilizar los conocimientos sobre trabajo independiente, dijeron no sentir interés por esta temática.



Indicador de Logro	Nivel de Resultados	Juicio Evaluativo
Las egresadas elaboran y formalizan un plan de negocios independiente de acuerdo a los conocimientos adquiridos en el PMTJH	Según los resultados de este indicador el 2,8% de las usuarias elaboran y formalizan un plan de negocio independiente de acuerdo a los conocimientos adquiridos en el PMTJH.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados No fueron Alcanzados . Sin embargo es necesario mencionar que al menos un 31% de las usuarias, sabe como elaborar un plan de negocio independiente, el motivo del por qué no lo realiza depende en su mayoría a factores externos.
Al egresar del PMTJH acceden a recursos financieros y de fomento productivo	Según los resultados de este indicador el 14,7% de las usuarias alguna vez acceden a recursos financieros y de fomentos productivos.	A través del análisis de estos datos se logra identificar que los resultados esperados No fueron Alcanzados . Sin embargo es necesario mencionar, que al menos el 39% dijo saber cómo acceder a cualquier financiamiento para llevar a cabo alguna idea de negocio independiente.

4.3.3.6. Juicio Evaluativo Referente Resultados

Como se puede apreciar en el gráfico que se presentará a continuación, sobre el resumen de la dimensión de resultados, existe una clara tendencia de porcentajes con nivel medianamente alcanzados, sin embargo entre el porcentaje mayor y menor existe una diferencia de 91,8%. Esta diferencia se debe específicamente a que las usuarias, por una parte, no lograron insertarse laboralmente, a pesar de haber sido capacitadas tanto para trabajos dependientes como independientes. Por otra parte consideran haber mejorado sus herramientas para ingresar o permanecer al mundo laboral, es decir las usuarias sienten que poseen más herramientas de empleabilidad, sin embargo no han podido hacerlas efectivas para insertarse laboralmente de forma indefinida y con toda la legalidad existente en nuestro país.

De acuerdo a este primer análisis, se puede identificar que cinco de los veintitrés indicadores se encuentran como No Alcanzados, en donde se aprecia que solo el 0,9% logró insertarse laboralmente con respecto a un oficio específico trabajado por el programa, sin embargo es importante destacar que esta única usuaria, no posee contrato y sus trabajos se remiten a remplazos esporádicos. Junto a esto, solo el 2,8% de las usuarias pudo elaborar un plan de negocio independiente de acuerdo al trabajo realizado por el programa, es decir solo el 3,7% de las usuarias contactadas pudo desempeñarse en la actividad u oficio que fue capacitada a través del programa, por lo cual el 96,3% de las usuarias fue capacitada, sin embargo no ha podido insertarse en el mercado laboral, ya sea este independiente o dependiente. A través de este análisis, también se puede identificar que con respecto a temas que envuelven el trabajo independiente o emprendimientos existe un problema, ya que solo el 27,7% de las usuarias dijo utilizar los conocimientos con respecto a esta temática,



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



junto a esto solo el 14,7% de las usuarias logró acceder algún tipo de financiamiento para formalizar alguna actividad, sin embargo, este porcentaje no se debe totalmente a la intervención del programa, ya que al menos el 50% de estas usuarias dijo haber recibido financiamiento gracias a gestión y conocimientos propios anterior a su participación en el programa. Como ya se analizó anteriormente, el resultado de esto, es que el 2,8% de las usuarias elabora y formaliza un negocio independiente, claramente el programa debe plantearse reformular y reforzar las técnicas para incentivar este componente, ya que junto a estos datos concretos, se logra recabar que un porcentaje importante no se interesa en el ámbito independiente. Por último se logra recabar que el 31,2% de las usuarias declaran haber aprendido un nuevo oficio, mejorar su desempeño en alguna actividad, sin embargo existe una diferencia con respecto a quienes se insertan realmente, ya que como se dijo antes, solo el 0,9% logro insertarse laboralmente.

Siguiendo esta línea de análisis, se logra identificar que doce de los veintitrés indicadores se encuentran como Medianamente Alcanzados, en donde se aprecia que en un promedio de 58,3% las usuarias perciben que han mejorado medianamente diversas herramientas tanto personales como laborales. En este nivel se logra identificar que las usuarias en un nivel medio consideran haber mejorado y reforzado herramientas personales como administración de presupuesto y refuerzo de identidad como mujer trabajadora y jefa de hogar, junto a esto se logra identificar que las usuarias consideran en un nivel medio poseer las herramientas y conocimientos sobre temas laborales, permitiéndoles al 63,3% de las usuarias considerar poseer la formación para realizar trabajos ya sean independiente y dependientes. Junto a esto, las usuarias consideran poseer una mirada más amplia con respecto al mercado laboral y temas relacionados con conocimientos dentro del ámbito laboral, en donde se reconoce que el 63,3% de las usuarias reconoce haber aumentado su oferta laboral, gracias a que el 56% de las usuarias considera poseer vínculos con el mercado laboral y además el 54,1% reconoce la existencia de coordinación de la oferta y demanda entre la OMIL y el equipo comunal del PMTJH.

Por último, seis de los veintitrés indicadores se consideran Alcanzados, en donde se destaca que el 92,7% de las usuarias reconoce haber desarrollado herramientas para ingresar o permanecer en el mundo laboral, en este nivel se aprecia que las usuarias consideran haber mejorado y reforzado sus conocimientos sobre diversos temas como microempresas o trabajo independiente, como género, trabajo, derechos y deberes de las mujeres trabajadoras y como encontrar trabajo y utilizar redes de apoyo, junto a estos datos, el 71,6% de las usuarias considera haber aumentado las instancias de participación social, gracias a la intervención del programa.

Como se puede identificar en estos datos, al menos el 50% de las usuarias considera poseer las herramientas, conocimientos y vínculos para acercarse e insertarse al mercado laboral comunal. Sin embargo, estos conocimientos no le han permitido insertarse laboralmente o iniciar alguna actividad independiente. Por lo cual se infiere que el programa trabaja una amplia gama de contenidos y realiza las acciones de coordinación e intermediación laboral, sin conseguir los resultados esperados, los cuales son inserción laboral y formalización de actividades independientes.



4.3.3.7. Gráfico: Niveles de Resultados, Referentes Evaluativo Según Resultado





Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



De acuerdo al análisis sobre el referente evaluativo de Resultados, este se ubica en un nivel medio, en primera instancia se logra identificar a simple vista que doce de sus 23 componentes se encuentra en nivel medio, dato que se ratifica de acuerdo al promedio general de este referente, el cual se ubica en un 53,8%, por consiguiente este referente se ubica según el criterio como **Resultados Medianamente Alcanzados**.



CAPITULO 5

PLAN DE MEJORA



5. PLAN DE MEJORA

En el apartado que procede, se presenta un abanico de mejoras para el PMTJH. Los cuales se declaran como recomendaciones a partir de los resultados obtenidos en cada uno de los referentes evaluativos de Contexto, Recursos Humanos, Resultados.

5.1. Referente Evaluativo de “Contexto”

Según el análisis de este referente, se logró determinar que las usuarias consideran pertinentes los componentes laborales ofertados, sin embargo la satisfacción usuaria con respecto a estos componentes es media, por lo cual necesita algunos aspectos para revisar, en donde se sugiere lo siguiente:

5.1.1. Ajuste y revisión con respecto al proceso de selección de componentes a ejecutar

Existe poca claridad con respecto al proceso de selección de componentes ejecutados en el programa. Se propone realizar un proceso de ajuste y revisión permanente entre el diagnóstico laboral con enfoque de género realizado a nivel comunal, con respecto a los intereses y necesidades expresadas por las usuarias activas al interior del programa. A fin de diversificar la oferta de componentes de acuerdo a la realidad comunal y la realidad de las usuarias inscritas en el programa el año respectivo.

5.1.2. Oferta de componentes con respecto a la real demanda del mercado laboral

Como se pudo apreciar en el análisis de resultados, el equipo del PMTJH, realiza un diagnóstico laboral con enfoque de género, con la finalidad de determinar las actividades económicas más representativas en la comuna de Salamanca. Sin embargo a criterio del evaluador, se considera que estos ámbitos deben ser más acotados, ya que al abarcar Minería, Agricultura y Emprendimientos, nos estamos refiriendo a una gama amplia de aspectos en los cuales poder trabajar. Por consiguiente se propone analizar la demanda con respecto a estas temáticas de forma más acotada, permitiendo a la usuaria identificar claramente las áreas laborales que desea abarcar el programa.

5.1.3. Dar a conocer los resultados del diagnóstico laboral con enfoque de género realizado en la comuna

Existe un porcentaje de desconocimiento por parte de las usuarias con respecto a los resultados de este análisis, por lo cual se propone hacer visible este diagnóstico, con la finalidad que las usuarias identifiquen si sus intereses o necesidades se acercan a esa realidad, lo que hace presumible que las usuarias que no concuerden con estos resultados, pueden expresar sus diferencias y permitan modificar el proceso del programa, a fin de responder cabalmente a cada uno de los requerimientos de las participantes.



5.2. Referente Evaluativo de “ Recursos Humanos”

Según el análisis de este referente, se logró identificar que las usuarias están satisfechas con respecto a los recursos humanos, sin embargo reconocen que existe debilidad con respecto a la capacidad de maniobra y a las capacitaciones del equipo, de acuerdo a esto, se determinó que su nivel de adecuación fue medio, por lo cual se propone lo siguiente:

5.2.1. Aumento de dotación humana administrativa

De acuerdo al análisis, existe una gran carga de trabajo para el equipo comunal del programa, por lo cual se propone aumentar el personal para la realización de trabajos netamente administrativos, que signifique un apoyo para el programa con respecto a registros de inscripción, nominas de participación, seguimiento y contacto constante con el grupo de usuarias que participa el año respectivo. Con esto se facilitaría que el equipo de profesionales se enfoque netamente en temas de gestión de componentes, búsquedas de prácticas laborales, ejecución de talleres, etc.

5.3. Referente Evaluativo de “Resultados”

Según el análisis de este referente, se determinó que su nivel es de resultados medianamente alcanzados, sin embargo se reconocen algunos nudos críticos, los cuales merecen una revisión, por lo cual se propone lo siguiente:

5.3.1. Realizar seguimiento posterior al egreso de las usuarias

Uno de los nudos críticos analizados a través de la evaluación, corresponde a la inexistencia de un proceso de seguimiento, lo cual impide evaluar con regularidad el impacto real que tiene el programa en torno al acceso al mercado laboral y la mejora de las condiciones laborales de las usuarias. Por lo cual, desde que se ejecuta este programa en la Comuna de Salamanca, no ha existido un proceso de retroalimentación que permita mejorar aquellos aspectos débiles.

5.3.2. Refuerzo de contenidos trabajados en habilitación laboral

Si bien, un porcentaje mayor reconoce los contenidos que debiesen trabajarse en este componente, se reconoce la necesidad de reforzar y/o llevar a la práctica este tema, por ejemplo un número importante de usuarias dijo haber trabajado sobre elaboración de un curriculum vitae, sin embargo nunca habían puesto en práctica estos conocimientos.



5.3.3. Gestión de prácticas laborales

En el momento de la recolección de datos, se logró reconocer que el programa logra capacitar a un número importante de usuarias, sin embargo son estas mismas las que deben buscar donde pueden hacer su práctica con respecto al oficio trabajado. Debido a esto un porcentaje mayor de usuarias, no ha logrado insertarse para realizar esta práctica. Se propone reforzar la gestión con respecto a esta temática, lo cual permitiría abarcar dos puntos, en primera instancia acercar a la usuaria con respecto a los contactos laborales y en segunda instancia, lograr que la usuaria practique lo aprendido y aumente su experiencia.

5.3.4. Refuerzo de oferta programática independiente

En cuanto al componente de capacitación orientada a la microempresa y al trabajo independiente, existe una brecha importante entre las metas programadas con la oferta efectivamente entregada. Se reconoce este ámbito como importante a nivel comunal, sin embargo existe desconocimiento de las usuarias con respecto al tema y conjuntamente los cupos para trabajar en esta área son limitados, por lo cual se recomienda aumentar la oferta de programa en esta línea, fomentar la creación y seguimiento de ideas o planes independientes.

5.3.5. Reforzar intermediación laboral al finalizar el proceso

Otra insuficiencia a destacar corresponde a la gestión realizada por el programa con respecto a la intermediación laboral, en donde se intenta la colocación laboral a través de acercar a la mujer al mercado laboral y que esta reconozca sus principales redes de apoyo, pero este proceso se realiza en el transcurso del programa. Por lo cual se propone aumentar de manera decidida la intermediación laboral hacia el final del programa, en donde el equipo se remita a trabajar con casos individuales, entendiendo que no todas las usuarias avanzan en el programa en el mismo tiempo, lo cual facilitaría la inserción laboral de cada usuaria.



CAPITULO 6

CONCLUSIONES



6. CONCLUSIONES

En el capítulo que prosigue se exponen las conclusiones que se logran distinguir en base al proceso evaluativo.

6.1. En relación a los Objetivos de la Evaluación

De acuerdo al análisis de resultados del PMTJH, se observa que los tres referentes trabajados en nivel general alcanzan la medianía.

Con respecto al referente de Contexto, se obtiene en términos generales que la oferta disponible por el programa y las necesidades de las usuarias son medianamente pertinentes. En este referente es necesario identificar que el 71,2% de las usuarias dijo considerar adecuadas las ofertas de acuerdo al mercado laboral. Sin embargo existe una diferencia de un 19,4% entre la satisfacción usuaria con la adecuación de los componentes ofertados. Esto se debe a que a pesar de haber reconocido la agricultura como una de las prioridades económicas en la comuna, este ámbito no fue abarcado, por esto al menos un 30% de las usuarias dijo tener las cualidades para desempeñarse en este ámbito y no recibieron oferta programática en esta dirección, por consiguiente, consideran que la oferta responde a un mercado local, pero no responde necesariamente a sus necesidades y experiencias, lo cual explica esa diferencia. En términos generales, este referente de contexto, en donde se identificó si la oferta era correspondiente a las necesidades, se puede determinar que al menos el 46,8% de las usuarias pudo tener una oferta variada, permitiendo que optaran por participar de los componentes que más les beneficiara en su empleabilidad de acuerdo a sus necesidades y experiencias, por lo cual, el esfuerzo del programa en la comuna, debe ir en esa dirección, gestionar una mayor oferta de componentes, que permitan a las usuarias tener un abanico más variado para su elección.

En relación al referente de Recursos Humanos, este alcanza un nivel de adecuación medio. Sin embargo entre indicadores, se puede determinar una diferencia de 66,4% entre el porcentaje más bajo con el más alto. Esto se debe principalmente a que las usuarias reconocen que el equipo cuenta con las competencias técnicas y motivación necesaria para la ejecución, por lo que el 69,7% dijo estar satisfecha del recurso humano. Sin embargo los indicadores más bajos, demuestran una debilidad reconocida tanto por el equipo como por las usuarias, en donde se reconoce que el equipo comunal no posee capacitaciones. De acuerdo a la entrevista realizada, el programa no brinda ninguna capacitación al equipo comunal, por lo cual no existe un proceso de complemento que permita al equipo mejorar distintos ámbitos profesionales que repercutan en la ejecución del programa, como por ejemplo gestión municipal, mercado laboral, condiciones laborales de las mujeres, estas temáticas permitirían al equipo desarrollar competencias que le favorecerían a la planificación, gestión y ejecución del programa. Esta misma problemática provoca que el 70,6% de las usuarias considera que la capacidad de maniobra del equipo no es adecuada de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral en la comuna. Entre los términos medios se considera que la organización no cumple con los requerimientos del programa, por lo cual al menos un 40% de las usuarias considera que falta mayor dotación del equipo, para tener una mejor distribución lo que permitiría alcanzar la eficiencia y eficacia requerida por el



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



programa. En términos generales, el equipo cumple con la ejecución del programa, sin embargo la organización, distribución y la capacidad de maniobra no permite que los objetivos que se plantea el programa sean alcanzados.

Por último, de acuerdo al referente de resultados, se obtiene que existe una diferencia de un 91,8% entre el indicador más bajo con el más alto. Esto se debe principalmente a que las usuarias mejoraron tres áreas relevantes, entre ellas se puede nombrar la autoestima y valoración personal, el aumento de la participación social y el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las usuarias, estas tres temáticas al menos alcanzaron en sus indicadores un nivel medio, sin embargo estos resultados no se tradujeron en la obtención o mantención de un empleo dependiente o independiente, ya que solo el 0,9% aumento su inserción laboral y el 2,8% logró elaborar un plan de negocio independiente, lo que significa que al menos el 96,3% de las usuarias no aplica ni utiliza lo aprendido durante el proceso del programa. A pesar de este dato negativo, las usuarias poseen una valoración positiva con respecto a lo trabajado, ya que estos contenidos permitieron un desarrollo de su capital humano. En términos generales, se logra apreciar que existe una valoración por el proceso de habilitación laboral, ya que a través de los resultados de los indicadores se aprecia que las usuarias internalizan los conocimientos, considerándolos como determinantes para la búsqueda y encuentro de empleo, las usuarias consideran que estos temas permiten generar una buena expectativa con respecto al desempeño laboral que estas pudiesen desarrollar. Sin embargo reconocen que debiese existir más profundidad y variedad en los temas a trabajar, ya que muchas veces se habla muy superficialmente y existen temáticas que no fueron trabajadas. En tanto, el proceso de intermediación laboral, es reconocido por las usuarias como un buen proceso de orientación y vinculación hacia el mercado laboral comunal, sin embargo se identifica que las usuarias desean que la gestión de este componente debiese ser más personalizada, de acuerdo al avance de cada usuaria en el programa, permitiendo generar un abanico mayor de ofertas laborales, junto a esto se logra identificar que posterior al término de capacitaciones de oficio no existen prácticas laborales, por lo cual las usuarias no ponen en práctica las competencias adquiridas, por consiguiente no suman experiencia en el oficio, imposibilitándoles insertarse en algún trabajo.

Por último, de acuerdo al referente de Resultados, se puede determinar que el programa cumple sus objetivos, ya que las usuarias adquieren nuevas herramientas, las cuales permiten desarrollar su capital humano y disminuir las barreras de acceso al mercado laboral, sin embargo de igual forma, a criterio del alumno evaluador debiesen existir ajustes en el programa orientados a que la oferta programada y ejecutada, sea una real puerta de entrada de la usuaria al mercado laboral comunal, ya sea esta independiente o dependiente, ya que como se dijo anteriormente hasta el periodo de ejecución 2012, solo existió en términos generales un desarrollo de capital humano en las usuarias, lo cual no se tradujo en inserción laboral de calidad.



6.2. En relación a la Metodología Utilizada

Para la evaluación del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en la Comuna de Salamanca, se utilizó el modelo de Referentes Específicos propuesto por Guillermo Briones. Para partir, es necesario destacar que este programa, entre sus 6 etapas de implementación en el nivel comunal, no incluye ninguna estrategia que evalúe los resultados obtenidos por las usuarias posterior al egreso, por lo tanto no se sabe la percepción de las usuarias al egresar con respecto a sus expectativas, ni tampoco los efectos que provocó el haber participado de este programa, por consiguiente, toda la información recopilada, permite al equipo comunal ejecutor identificar claramente las fortalezas y debilidades que tiene el programa. Al tener presente esta base de datos, resulta más eficiente enfocarse donde existen las falencias y proponer estrategias de mejoras, junto a esto existe una posibilidad de realizar una nueva investigación evaluativa y comparar los datos aquí recopilados.

Este método permitió dirigir y enfocar la evaluación en 3 áreas específicas de investigación; Contexto, Recursos Humanos y Resultados, estos focos de evaluación, se obtuvieron a través de la fórmula participativa que propone el modelo, es decir, se analizó la elección de estos componentes con la profesora guía del proceso de seminario de título, el equipo ejecutor del programa a nivel comunal y por último con el alumno seminarista, permitiendo identificar los focos más relevantes para el levantamiento de datos. A través de estos referentes evaluativos, se recabó información cuantitativa importante desde la percepción de las usuarias.

En relación al proceso evaluativo, se logró realizar una evaluación que combinó la medición, la comparación y la descripción. Esto se pudo realizar a través de la triangulación de información realizada entre los datos cuantitativos obtenidos en las encuestas realizadas a las usuarias del programa, junto a estos datos se suma las metas del programa expuestas en sus orientaciones técnicas y la entrevista realizada al recurso humano disponible por el programa. Además es importante señalar que el alumno agregó percepciones cualitativas de las usuarias en sus encuestas, las cuales permitieron complementar el dato recabado. Estas fuentes de información, permitieron realizar una comparación entre la situación real de las usuarias posterior al egreso del programa y la situación esperada por el programa, en donde se identificó claramente una diferencia entre ambas, permitiendo realizar un juicio evaluativo, donde se entregó una visión más clara sobre el porqué de los niveles alcanzados sobre adecuación, pertinencia y resultados declarados en cada indicador y foco evaluativo trabajado.

En lo relativo a la política pública, es necesario destacar que el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de hogar nace del Servicio Nacional de la Mujer SERNAM. Se constituye como 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.

En conclusión y a partir de esta última declaración y los datos obtenidos a través del método de evaluación utilizado, se puede determinar que este programa busca contribuir a la inserción laboral de las mujeres, a



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



través de proveerlas de herramientas que le permitan enfrentar las barreras de acceso presenta el mercado laboral para las mujeres vulnerables, sin embargo de acuerdo a la evaluación realizada se logra identificar que el programa satisface medianamente las necesidades laborales que las usuarias expresan, junto a esto tampoco se responde a las expectativas que tiene el mercado laboral en la comuna.

Por una parte, se logra satisfacer un principio rector de SERNAM, el cual es generar una política que permita disminuir la brecha de equidad e igualdad entre los hombres y las mujeres, ya que se capacita a un número importante de mujeres, donde se les provee de herramientas y conocimientos que antes no poseían, por lo cual al egresar se presume que son más atractivas para el mercado laboral. Sin embargo, a pesar de estas capacitaciones y talleres tanto dependientes como independientes, las usuarias no se insertan laboralmente. Es decir existe más conocimiento pero este no se traduce en la práctica, por lo cual las estrategias de inserción laboral deberían enfocarse en mayor parte a fomentar el vínculo con la empresa privada o pública a fin de que la usuaria del programa se vuelva atractiva al mercado laboral dependiente e independiente. Por lo cual debiese capacitarse en lo que el mercado requiera específicamente, sin embargo es importante destacar que a pesar de las estrategias que se tomen, la última palabra sobre la inserción laboral no depende del programa.

Junto a esto, se reconoce que el trabajo independiente es una buena forma abarcar la problemática de las mujeres jefas de hogar. Sin embargo en la Comuna de Salamanca, la oferta programática sobre este componente es muy escasa, junto a esto, las mujeres que dirigen su trayectoria en este sentido, se capacitan y luego deben auto gestionarse para conseguir algún financiamiento o apoyo técnico, por lo cual la mayoría no continúa por que no sabe o no entiende como postular a fondos concursables. Por consiguiente se entiende que el programa debiese brindar un acompañamiento más allá de las capacitaciones y la entrega de contenidos.

Por último, se logró reconocer que el recurso humano disponible, es considerado competente para las actividades que se realizan al interior del programa, sin embargo es necesario mejorar ámbitos como la organización, la gestión a fin de que el programa se traduzca en una estrategia real de inserción laboral, ya que hoy solo es un ente capacitador y orientador que deja a la usuaria a la deriva posterior al egreso de este programa.



6.3. En relación al Trabajo Social

El PMTJH en sus bases generales plantea que a nivel comunal, la entidad ejecutora debe proveer de profesionales que estén relacionados con el área social. Por lo tanto, la Municipalidad de Salamanca, cuenta con 2 profesionales Asistentes Sociales que figuran como responsables de coordinar e implementar el PMTJH. Estos profesionales trabajan al interior de la Municipalidad, sin embargo se rigen por lo establecido en SERNAM, por lo cual, desde este nivel central, se establece que los profesionales con que cuente el programa deben ser de dedicación exclusiva y jornada completa, lo que se cumple en la comuna.

Como ya se mencionó anteriormente, estos profesionales son los responsables de que el programa se ejecute y cumpla los objetivos propuestos, para esto deben cumplir con un proceso de gestión, el cual contempla cuatro etapas; Diseño, Planificación, Implementación y Seguimiento Evaluación.

Cada una de estas etapas, permitirá identificar el real aporte del área social en el programa en la Comuna de Salamanca. En la etapa de diseño, el equipo social debe asegurar una estrategia de intervención que permita que el programa sea concordante con los objetivos del SERNAM y del área Mujer, trabajo y participación. Esta primera etapa, se cumple satisfactoriamente en la Comuna de Salamanca, ya que el equipo logra realizar una investigación, en donde recogió las principales actividades económicas y enfocó su estrategia hacia ese reconocimiento. Sin embargo, de acuerdo al análisis de este seminario, se identificó que al menos un 30% consideró que la oferta realizada por el programa no era concordante ni con las necesidades de las usuarias, ni con las del Mercado Laboral Local.

En tanto, en la Planificación, el equipo debe conjugar elementos esenciales para la implementación del programa, tales como la planificación de actividades esenciales, la identificación de los principales responsables, los plazos y cronogramas y la disponibilidad presupuestaria. Esta etapa se cumple en la Comuna, ya que el equipo desde el año 2007 ha creado un proyecto, generando un abanico importante de oferta de componentes laborales para mujeres vulnerables de la Comuna, atendiendo hasta la fecha, alrededor de 900 usuarias.

Siguiendo este análisis, corresponde identificar el proceso de implementación. Esta etapa es una de las más importantes del programa, ya que en este proceso se ejecuta la estrategia de intervención planteada por el equipo en la comuna. La implementación cuenta con 4 etapas específicas, la primera corresponde a la convocatoria y difusión del programa, la cual debe realizarse a través de una serie de actividades para informar a la comunidad sobre la existencia de este programa y la oferta de este. (Radios, Diarios, Canales Comunitarios, Asociaciones de Mujeres, etc). En Salamanca, esta etapa se cumple satisfactoriamente, ya que desde el inicio del programa el año 2007, ha existido una convocatoria que supera ampliamente el tope de 130 usuarias seleccionadas exigida por SERNAM. La segunda etapa corresponde la postulación y pre-selección de las usuarias, etapa que se cumple en Salamanca, ya que logra alcanzar la cobertura de 130 mujeres exigida por SERNAM, de acuerdo a la proporción de la población total de la Comuna, permitiendo



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



que el programa inicie su ejecución. La tercera etapa, corresponde a la trayectoria laboral; este es un itinerario o recorrido de cada mujer por los componentes de apoyo que contiene el programa, en este, el equipo debe realizar actividades que permitirán el cumplimiento satisfactorio de la etapa: 1) Taller de Habilitación Laboral (Talleres Comunes, Taller de Construcción de Trayectoria y Talleres Específicos): Esta actividad es obligatoria para todas las usuarias, tiene como objetivo entregar habilitación y formación tanto para el trabajo dependiente como para el desarrollo de proyectos laborales independientes, permitiendo el desarrollo de capacidades en las usuarias, tanto para conseguir, mantener y/o mejorar un trabajo o emprendimiento, a través del conocimiento y uso de redes de apoyo existentes, generando nuevas herramientas en las mujeres para un buen desempeño en el ámbito del trabajo. En esta área, el equipo social logra cumplir satisfactoriamente esta tarea, ya que a través del análisis de resultados de este seminario, se identificó que las usuarias internalizaron los contenidos trabajados, sin embargo no han tenido la oportunidad de ponerlos en práctica, junto a esto, siendo esta etapa el punto de creación de las trayectorias de las usuarias en el programa, se reconoce que falta más incentivo para el trabajo independiente. Es por esto, que las mismas usuarias reconocen la necesidad de reforzar este proceso, a fin de que los contenidos que en este trabajan, sean abarcados de forma más profunda, permitiendo a la usuaria tener la seguridad de la decisión a tomar. 2) Gestión de Componentes (Capacitación, Apoyo al Emprendimiento, Intermediación Laboral, Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital, Salud Odontológica y Cuidado Infantil): de acuerdo a estos componentes, se logra identificar que el equipo social en la capacitación logró proveer de al menos una capacitación por usuaria, sin embargo se reconoce que la oferta no convenció totalmente a las usuarias de acuerdo a sus experiencias y necesidades, a pesar de esto existe una valoración positiva al trabajo realizado. En lo que respecta a la intermediación laboral, se identifica que el equipo social, logra proveer orientación e información oportuna, pertinente y adecuada, sin embargo se reconoce la necesidad de no solo generar orientación en esta etapa, sino establecer una estrategia de acompañamiento personalizado en los casos requeridos, tanto para los que están insertos en el trabajo independiente, donde se necesita que exista acompañamiento en el proceso de postulación a financiamiento y apoyo técnico, de esta forma existiría más probabilidad de que la usuaria obtenga este recurso, así como también en los que están insertos en el área dependiente, que necesitan mayor cercanía con las redes laborales públicas y privadas, ya que hasta ahora, esta gestión está a cargo de la OMIL, y no se está generando el vínculo esperado entre la demanda y la oferta. De los componentes que restan, las usuarias recalcan que la nivelación de estudios, es un área importante y que el programa no ha abarcado, por lo que se propone al equipo mejorar la gestión en esta área. 3) En tanto el último proceso de la implementación es el seguimiento, método que permitirá identificar si la usuaria cumple o no con la trayectoria propuesta por el programa. En esta parte, se logra reconocer que el equipo identifica quien es la usuaria que cumple con la trayectoria, por lo cual estas mujeres son prioridad con respecto a la oferta, sin embargo se reconoce la necesidad de extender este seguimiento al momento del egreso de la usuaria, ya que después de la finalización del proceso, el equipo desconoce totalmente los impactos u efectos que provocó la participación de la usuaria en el programa, por lo que no existe una retroalimentación que permita mejorar los aspectos deficitarios de la implementación.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Por último, la etapa final de la gestión del programa corresponde al egreso de las usuarias, en esta parte el equipo debe identificar claramente las usuarias de deben y pueden egresar, junto a esto se debe organizar una ceremonia de egreso, con una certificación del programa. En este nivel, se sugiere arrastrar al año siguiente a las usuarias a fin de responder a las necesidades y experiencias reales de estas, ya que muchas aceptaron capacitaciones pensando que si no aceptaban alguna oferta al terminar el año, no podrían continuar en el programa.

Como se pudo apreciar, el equipo social del programa, en este caso compuesto por Asistentes Sociales, deben cumplir con variados roles, entre estos se identifican el de planificador, facilitador, coordinador, gestor, orientador, educador informal, roles que según las usuarias, pueden ser cumplidos por este equipo, ya que cuentan con las competencias técnicas y la motivación para realizar las actividades del programa, sin embargo se reconoce que es necesario reforzar algunas estrategias a fin de contribuir de mejor forma al aumento de la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres.



7. BIBLIOGRAFIA

Libros

- Briones, G (2002). *Evaluación de programas sociales*. Editorial Trillas, México.
- Hernández Sampieri, R (2003) *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición, Editorial Mc Graw Hill, México.
- Reskin Barbara; Padavic Irene (1994). *Mujeres y Hombres en el Trabajo*.
- Perona, Nélica, (2000). *Vulnerabilidad y Exclusión social. Una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de vida de los hogares*. Argentina.
- Dirección del Trabajo (2013). *Código del Trabajo de Chile*, Dirección del Trabajo, edición actualizada al 30 de Septiembre 2013.

Documentos

- Municipalidad de Salamanca (2013). *Plan de desarrollo Comunal*, Municipalidad de Salamanca, 2011-2015.
- INE (2012). *Minuta ejecutiva. Resultados preliminares del XVIII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2012*.
- SERNAM (2013). *Orientaciones Técnicas 2013. Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar*.
- Naciones Unidas (2010). *Objetivos de Desarrollo del Milenio. El progreso de América Latina y el Caribe hacia los objetivos de desarrollo del Milenio, desafíos para lograrlos con Igualdad*.
- Naciones Unidas (1995). *Informe de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 al 15 de Septiembre de 1995*.

Páginas Web

- [Http: www.portal.sernam.cl](http://www.portal.sernam.cl)
- [Http: www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl](http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl)
- [Http: www.salamanca.cl](http://www.salamanca.cl)



CAPITULO 8

ANEXO



8. ANEXOS

ENTREVISTA N° 1

Nombre de la Funcionaria: Angelina Correa Zuárez.

Cargo de la Funcionaria: Coordinadora Comunal del PMTJH

Antigüedad del Funcionario: 3 años al interior del PMTJH

Fecha en que responde la entrevista: 12 de Julio de 2013

Preguntas:

¿Hace cuanto tiempo que usted está trabajando en el PMTJH?

Haber, llegue al programa como encargada laboral en octubre del 2010.

¿Desde cuándo se ejecuta el PMTJH en la Comuna de Salamanca? ¿Cómo se reconoce en Salamanca la necesidad de implementar el PMTJH?

Este programa se implementa en Salamanca el año 2007, se realizó un diagnóstico y la comuna cumplía con los requerimientos de SERNAM, ósea teníamos el número de población acorde para poder postular al programa.

En el ámbito específicamente laboral, ¿Cuál cree que son los principales problemas de las mujeres jefas de hogar en la Comuna de Salamanca?

En el ámbito específicamente laboral de las mujeres vulnerables en la comuna, tenemos variados puntos críticos, partiendo porque aquí las mujeres a las que se enfoca el programa solo se desempeñan en términos de aseo, cocina o asesora del hogar, se ha tornado muy difícil abrirles las mentes, por eso el mercado laboral es muy limitado. Aquí en Salamanca la mujer que no tiene un título, está cesante... mmm este último punto es un gran problema, hoy nosotros como programa nos estamos enfocando mucho en los trabajos dependientes, así como comercio, ventas, servicios, hotelería, mucama etc, áreas que siguen siendo básicas, pero no podemos ir más allá porque estas usuarias son vulnerables y muchas no tienen sus estudios completos y aun no hemos logrado realizar una gestión que involucre la nivelación de estudios **¿Por qué no se ha logrado el componente de nivelación de estudios?** netamente por tiempo de las usuarias, ellas quieren capacitarse hoy y trabajar mañana y este tipo de procesos toma su tiempo, otra cosa que no te mencioné recién, es que Salamanca sigue con la mentalidad machista, es poca la oferta laboral, nosotros hemos tratado de promover los emprendimientos pero tampoco hemos logrado cautivar con respecto a este tema.



Considera usted que ¿El programa aporta positivamente en estos problemas mencionados anteriormente?

Es difícil esa respuesta, si te soy sincera yo creo que no logramos satisfacer cabalmente las necesidades de nuestras usuarias, esto pasa por varios temas, lo primero y principal son los costos, por eso no siempre podemos tener una oferta variada que las satisfaga a todas, el programa a nosotros nos entrega una cierta cantidad de recursos, con esa plata las capacitaciones que logramos conseguir no logran especializar a la usuaria, le entregamos una base pero esta no es suficiente para que se inserte al mercado, por esto mismo se nos hace imposible conseguir prácticas laborales en empresas privadas, lo primero que siempre nos preguntan es sobre la calificación, y ahí quedamos, es difícil, por eso nosotros lo que mejor hacemos, es la orientación con respecto a cómo las usuarias deben seguir al egresar, nosotros como programa le entregamos una base y ellas deben complementarla de alguna forma.

¿Cuántos son los componentes laborales ofertados en la Comuna el año 2012?

Haber, si hablamos de componentes propiamente tal, en Salamanca estamos cumpliendo con los talleres de habilitación laboral, las capacitaciones, intermediación laboral, alfabetización digital, salud dental, lo único que no se está trabajando es sobre cuidado infantil y nivelación de estudios, hemos abarcado ampliamente estos componentes, en los últimos años hemos dado un gran énfasis en el proceso de habilitación, ya que los temas de trabajo dependiente e independiente eran trabajados de forma muy superficial, entonces siempre y aun sigue pasando, las usuarias se guían más por el trabajo dependiente y es porque no conocen bien sobre estas temáticas, junto a esto realizamos un amplia gestión para ofrecer una gama relevante de capacitaciones en oficios, ya que el programa en esta parte del proceso deja todo en nuestra manos, si fuera por el programa, se ofrecería muy poco, sin embargo a pesar de nuestros esfuerzos tratamos que al menos cada mujer se capacite totalmente, además no se le puede ofrecer más de una capacitación en oficio a las usuarias, entraste en uno y en ese tienes que quedarte, sin embargo no podemos taparnos los ojos y no reconocer que nuestra oferta es poca y muchas veces no logra convencer totalmente a nuestras usuarias en esta parte del proceso **¿considera que estos componentes son adecuados para las necesidades de las usuarias?** si tú me preguntas si son adecuados nuestros componentes ofertados, yo considero que sí, hacemos un trabajo responsable y obviamente no siempre podemos satisfacer a todas con respecto a intereses o necesidades, sin embargo yo creo que la gran mayoría los considera adecuados, yo pienso, sinceramente que la gran mayoría de las usuarias de nuestro programa queda satisfecha con la oferta disponible, ósea siempre puede ser mejor, pero creo que estamos en buen camino.



**Los componentes ejecutados ¿Están acorde a las necesidades de las participantes del PMTJH?
¿Cómo logran que estos componentes respondan a estas necesidades?**

En parte sí, yo creo que respondemos a una necesidad laboral de las mujeres, sin embargo creo que el programa no es la solución para que esta se inserte, ósea lo busca pero es muy difícil que esto se logre, por eso yo digo que debiese crearse una forma de apresto laboral, que permita a la mujer adquirir e internalizar herramientas laborales y como complemento capacitarla en algún oficio y junto a esto alargar el tiempo de vigencia de la usuaria en el programa, viste que el programa dice que en un año la usuaria debe estar egresada, yo pienso que ese periodo es poco, que puedes hacer en un año, ¡nada!, por eso mismo tenemos un porcentaje alto de deserción y arrastre, no podemos atender a las 130 en un año, junto a esto creo que para responder más cabalmente a las necesidades de las usuarias el programa debiese brindar apoyos complementarios a esto, en temas como autoestima, auto cuidado, más dental, incluir algún proceso de mamografía, nosotros igual tratamos de incluir la autoestima y auto cuidado en la habilitación, pero el tiempo es poco, ahora como logramos responder a las necesidades, solo orientando en temas de postulación a fondos concursables, FONDEPROC, FOSIS, CAPITAL SEMILLA etc, y junto a esto haciendo gestión para incluir a nuestras usuarias como prioridad en otros programas y la OMIL.

¿Cómo se plantean ustedes las metas comunales para el PMTJH?

El programa en sus bases te plantea las metas que tenemos que tener, estas son tener 130 mujeres inscritas, ofrecer de forma obligatoria el taller de habilitación laboral, entregar capacitaciones de apoyo, es decir cumplir con los componentes establecidos, ahora si tu pregunta se dirige a la oferta que realizamos el programa en sí, se rige por el diagnóstico laboral con enfoque de género, por lo tanto todas nuestras posibles ofertas se rigen por al menos 3 prioridades laborales reconocidas en la comuna, de estos datos nosotros hacemos un proyecto y lo enviamos a SERNAM con las propuestas comunales y como te dije todo lo que se oferta en el programa, depende del análisis que se realiza a través del diagnóstico laboral con enfoque de género, esta es una exigencia desde el SERNAM.

¿Cuántas personas conforman el equipo del PMJH y qué roles desempeñan? ¿Ha ido creciendo este equipo?

El equipo que trabaja directamente en los lineamientos del programa somos dos, la coordinadora comunal que soy yo y la encargada laboral que es Cristina, pero contamos con apoyo en los temas financieros, eso lo pone la Municipalidad y figura también en el proyecto la Directora de DIDECO como jefa del área, y el equipo no crece (risas), si fuera por el programa tendrían a una persona (risas) no en realidad eso depende de la población que se pretende atender, si nosotros tuviéramos más de 200 usuarias deberíamos contar con más personal, ¡administrativo!, pero desde que se implementa el programa en Salamanca han sido solo dos Asistentes Sociales. **¿Y los roles?** ah!! Los roles vienen definidos por el SERNAM, estos van desde la planificación inicial del proyecto, hasta la ejecución, orientación y gestión. De acuerdo a los lineamientos de



SERNAM nosotras deberíamos ser capaces de satisfacer todas las áreas que el programa requiera, sin embargo la municipalidad igual nos facilita apoyo extra, como en el área de finanzas y con movilización, ya que nosotras debemos movilizarnos por todo el radio comunal y eso el programa no lo contempla, así que tenemos que estar a la orden de los choferes para poder abarcar a todas nuestras usuarias, además se me olvido mencionar que cuando es el periodo de inscripción, acá la oficina se nos llena, y el formulario de ingreso es enorme, se generan largas esperas y en ese sentido dos profesionales es poco para la ejecución de este proceso, así cada vez van surgiendo nuevas problemáticas, por eso yo siempre he sostenido que el programa debería repensar en incluir al equipo personal extra para resolver temas administrativos, que nos permita a nosotras enfocarnos en los temas de fondo del programa y no entramparnos en cosas de forma.

Como equipo de trabajo ¿Cada cuanto se reúnen?

Como vez, ambas estamos en la misma oficina, si bien nuestras tareas son distintas, desde las definiciones de SERNAM, nosotras realizamos la mayor parte de las tareas juntas, es decir nos complementamos.

¿Considera que el equipo Comunal es suficiente para las actividades que se realizan en la Comuna de Salamanca? ¿Logran distribuirse de buena forma las actividades?

Yo creo que para lo que estamos haciendo hoy, es suficiente, pero si hubiese más conciencia sobre los objetivos que se plantea el programa, claramente nos hace falta un equipo más grande. **¿Y como se distribuyen?** La forma en que nos distribuimos no depende de nosotras, eso viene en las orientaciones técnicas del programa, cada una sabe que es lo que debe y puede hacer, lo único que nosotras hacemos extra, es comunicarnos con frecuencia, estamos pendiente del trabajo de la otra, siempre estamos muy pendientes, cuando podemos nos dividimos el trabajo nos apoyamos en nuestras labores, aunque SERNAM esto lo plantea como trabajo en equipo.

¿Cómo ha operado la organización del equipo del PMTJH en la Comuna de Salamanca? ¿Cómo solucionan los problemas?

La organización nos ha funcionado más o menos, no te puedo mentir que muchas veces nos falta tiempo y recursos financieros para realizar todo lo que se plantea el programa, por lo que uno tiene que dividirse y ahí es donde dejamos cosas a medias, una buena organización no depende solo de nuestra motivación o buenas intenciones, sino más bien de los recursos con los que cuentas y como los utilizamos. **¿Y como solucionan los problemas?** Comunicación, comunicación y comunicación, en todos los sentidos, entre nosotras con equipo y con el contexto que nos rodea.



Al interior del Equipo Comunal ¿Cuáles han sido los aspectos facilitadores y los obstáculos presentados? ¿Considera que el equipo Comunal es eficaz y eficiente?

Haber, al interior del equipo lo que más facilita el trabajo es la comunicación y la dinámica de trabajo que hemos logrado con mi nueva compañera, nos tratamos muy bien y creo que tenemos una buena relación de trabajo, lo que nos ha permitido cumplir con todas las expectativas del programa en este año, con respecto a los obstáculos, lo que ha pasado antes es que hemos tenido problemas al mezclar la amistad con el trabajo, los carácter dispares al interior del equipo, esos solamente **¿Y en términos de eficacia y eficiencia?** Haber, (risas) siempre se me confunden esos términos, haber en términos de eficiencia, nosotras ponemos todo el empeño del mundo, tratamos de cumplir con todas las etapas, con todas la sesiones, sabemos y estamos consientes que algunas no las pudimos realizar, pero siempre es por cosas de fuerza mayor, creo que siempre ponemos en esto lo mejor de nosotras, y en términos de eficacia, cumplimos con que el 100% de nuestras usuarias participe de la habilitación laboral, de las capacitaciones, de la atención dental, alfabetización digital etc. En esos términos yo considero que somos eficaces, sin embargo si tú me preguntas sobre la inserción laboral claramente ahí tenemos un problema, pero creo que eso ya no pasa por nosotras, hacemos orientaciones, intermediación y todo lo que esté en nuestros medios, pero no podemos ir a buscarle trabajo a cada una de ellas, también debe existir un compromiso y responsabilidad de parte de ellas.

Al interior del equipo Comunal ¿Realizan coordinaciones intramunicipales, con instituciones públicas y/organismos privados para potenciar y mejorar la oferta programática y de esta forma asegurar o aumentar las probabilidades de acceso de las participantes a la oferta que apoye su inserción laboral? ¿Cómo lo hacen?

Nosotros realizamos todas las formas de gestión que están a nuestro alcance, sin embargo la ejecución efectiva de estas coordinaciones entre organismos públicos y privados, depende mucho de la disposición de estos organismos para incluirse en este trabajo, sin embargo hemos logrado algunas alianzas con Transportes Rojas, quienes hicieron un curso de Maquinaria Pesada, el problema es que ellos debiesen contratar a estas usuarias y no lo hacen, que hacemos nosotras ahí, entiendes, estamos limitadas. **¿Cómo hacen estas gestiones?** Bueno estamos en contacto permanente con las principales redes comunales, intramunicipales, como son las organizaciones comunitarias, el senda, adulto mayor, etc, estamos siempre apoyándonos en el área social, en distintas actividades de los departamentos que nos permiten generar conectividad, y las extramunicipales, estamos en permanente conexión con la DITRAB, centro Macallay, empresas del distintas áreas, el Hospital, el SII, es decir hemos trabajado para generar buenas redes de contactos que nos permitan generar una posible oferta a la usuarias.

El equipo comunal ¿Puede maniobrar con respecto a las bases generales del PMTJH?

Se supone que no se debe modificar los lineamientos que plantea el SERNAM, sin embargo nosotras igual lo hacemos, por ejemplo en los tiempos de ejecución y lo que se le ofrece a las usuarias, ya que las



capacitaciones muchas veces no permiten abarcar a la totalidad de las usuarias en un mismo tiempo, nosotras damos mayor prioridad y profundidad a la habilitación laboral para que la usuaria egrese satisfecha sobre los contenidos generales que adquirió y además así la tenemos más cercana a nosotras y no la perdemos de vista en el tiempo, el SERNAM propone este proceso como una pincelada de temas de interés laboral, los cuales muchas veces se trabajan una semana y a la otra las usuarias ni siquiera lo recuerdan.

A través del tiempo ¿existen capacitaciones o asesorías técnicas al equipo Comunal? Según ustedes estas capacitaciones o asesorías técnicas ¿Son adecuadas con respecto a los requerimientos del PMTJH? Según ustedes ¿Cuáles son las principales falencias en este ámbito?

Si nosotras queremos recibir asesorías técnicas, de nosotras depende, el programa no propone ninguna oferta, yo creo que en ese ámbito también existe una falencia desde los niveles centrales, nos abandonan a nuestra suerte, yo pienso que deberían capacitarnos y que nos demuestren su preocupación real por que el programa cumpla sus metas, lo único que se puede valorar son los encuentros provinciales y regionales con las colegas con las que podemos retroalimentar nuestros procesos. Pienso que debiesen existir más asesorías técnicas, cursos online, ósea ni siquiera pedimos cosas presenciales, para lo único que nos llaman es para comunicarnos cuando cambian el sistema informático, para que no estemos tan perdidas (risas).

De acuerdo a lo que ustedes piensan ¿Consideran que el equipo comunal es adecuado de acuerdo a los requerimientos del PMTJH?

Yo pienso que si, al menos hemos cumplido con todas las metas establecidas desde SERNAM, hemos dado efecto a todas las partes del proceso, y hemos logrado ejecutar en la comuna el programa, sinceramente creo que somos un equipo adecuado, hay falencias, pero como te dije antes, creo que vamos por buen camino.

En su opinión como parte del equipo de trabajo, cree que el PMTJH, ¿Ha podido responder a la problemática laboral de las jefas de hogar en la Comuna de Salamanca? ¿Por qué?

En algunas usuarias creo que respondemos a la problemática laboral, pero en la gran mayoría tenemos dificultades, pero como te he dicho las responsabilidades son compartidas, entre estas puede ser la falta de gestión por parte nuestra o la eficacia de la gestión más bien dicho, también hay que destacar que no siempre podemos capacitar a todas nuestras usuarias, por lo que un alto porcentaje se queda solo con el proceso de habilitación, muchas veces no es porque no queramos capacitarlas, sino pasa por el compromiso de las usuarias, no todas se comprometen de la misma forma, también porque no cumplen con los requisitos de las capacitaciones, ya sea por falta de estudios, por tiempo, distancia de donde se hace el curso etc y lo último y más importante es la oferta real del mercado laboral en la Comuna, ósea es difícil insertarlas si no tenemos un mercado disponible.



¿Cómo evalúan los resultados obtenidos en las egresadas del programa?

No existe una evaluación o seguimiento posterior al egreso, sin embargo nosotras logramos reconocer las que cumplen con la trayectoria de buena forma, por ejemplo una de nuestras usuarias, Paz, cumplió todos los procesos y a tenido buenas ofertas laborales, pero pasa por sus expectativas, ella es bien interactiva, muchas de las otras usuarias solo vienen para distraerse, no con una finalidad específica. Ósea nuestra principal evaluación es el cumplimiento de la trayectoria y el compromiso reconocido, no tenemos los recursos para ir más allá.

Considera usted que las participantes del PMTJH al egresar ¿Están habilitadas laboralmente?

Las usuarias deben participar obligatoriamente de los talleres de habilitación laboral donde trabajamos todos estos temas, sin embargo reconozco que existen problemas en el transcurso, por lo que un porcentaje menor de las usuarias puede que esté en desventaja sobre estos contenidos, estas desventajas se refieren a la no ejecución de los talleres por diversos temas, en el sector rural nos pasa mucho que no tenemos espacio para realizar esta actividad, por lo cual debe posponerse, ahora si la pregunta es si están habilitadas al egresar, yo pienso que sí, se les entrega un mínima bases sobre temas laborales, que esperamos los internalicen, pero no tengo claro ese dato, lo único que te puedo decir es que hacemos los talleres y hemos puesto especial énfasis en este parte del proceso, como te dije lo hemos reforzado para hacerlo más contundente, creo que esa respuesta será más certera al terminar tu trabajo (risas).

En su opinión, considera que los componentes de capacitación e intermediación laboral ¿Resuelven las problemáticas de desempleo en las participantes del PMTJH?

En específico las capacitaciones que nosotros como programa ofrecemos, no siempre cumplen con lo que la usuaria requiere, por lo que no sabría decirte si respondemos a la problemática laboral de cada una de las usuaria, sin embargo nosotros como equipo consideramos entregar un refuerzo importante con respecto a temáticas laborales y personales de casa una de las usuarias, y de acuerdo al conocimiento que yo tengo hemos mejorado ampliamente el bagaje informativo y de conocimientos en diversos temas de las usuarias. Ahora Con respecto a la intermediación laboral, nostras solo podemos hacer lo que está en nuestras manos, apenas se tiene el perfil de la participante se lleva a la OMIL, además tienes que tener presente que ellas para ingresar al programa deben estar inscritas, entonces cualquier oferta que aparezca las de nuestro programa son prioridad, junto con esto tratamos de maximizar toda la información que nosotros tengamos en cuanto a la oferta pública y privada y mientras tengamos esto nosotros le comunicamos a nuestras participantes donde pueden presentarse, hace una semana por ejemplo estamos llamando porque se instaló el supermercado ACUENTA y necesitaban a mujeres para caja, panadería y reponedoras, se acordó una reunión y se les invitó a todas, incluso a mujeres de otros años, junto a esto, alrededor de 2 años, hemos organizado con 3 empresas algunas reuniones para presentarle a las mujeres que se han capacitado para ver si estas se pueden insertar, algunas han conseguido trabajo otras no, en realidad lo nuestro pasa por las



acciones, pero después la usuaria debe hacer su parte y como te dije antes nosotras no podemos realizar seguimiento así que no está en mis registros si solucionamos o no la problemática laboral de cada una de nuestras usuarias. Lo único que puedo recalcar que nosotros como equipo hacemos todo lo que está en nuestro alcance para cumplir con las expectativas de las usuarias y con los lineamientos de SERNAM.

De acuerdo a su conocimiento, ¿ha aumentado el emprendimiento de mujeres en la comuna posterior al PMTJH?

Como programa hemos logrado aumentar considerablemente los emprendimientos en mujeres jefas de hogar, nos hemos dado cuenta que muchas de nuestras usuarias tienen las ganas de innovar y hacer cosas nuevas, desde el 2011 hemos apoyado buenos proyectos, por ejemplo en Coirón, gracias al aporte de la Fundación Minera los Pelambres y el PMTJH, se inició un proceso de capacitación para este tema de la apicultura, y efectivamente fue una experiencia exitosa, se logró continuidad y hoy a través de esto venden jabones, shampoo y cremas de piel y la miel también, esto con muy buena venta y el trabajo les permite estar cerca de sus labores domesticas, hemos tratado de continuar en esta senda, sin embargo no hemos tenido el mismo resultado en otras localidades, como por ejemplo las que tu contactaste pertenecientes al 2012, ahora entre 2012 a 2013 hemos incorporado gastronomía típica, peluquería, masoterapia, creo que hemos logrado cumplir con las expectativas, además hemos incorporado el tema de capacitación sobre los planes de negocio, tengo que decirte que implementar esto es un gran sacrificio, es muy caro contratar a alguien para que realice este proceso y los fondos con los que dispone el programa no permiten hacer el milagro, pero como te dije antes la Fundación Minera los Pelambres ha sido un gran aporte, creo que hoy existente muchas posibilidades para emprender y hemos entregado las herramientas precisas para que las mujeres se inicien en este ámbito.

¿Cuáles son los componentes ó líneas de acción del PMTJH que mejor han operado en la práctica y cuáles han tenido más dificultades o no han operado y por qué?

Yo pienso que la atención dental, es uno de los componentes que mejor ha funcionado, sé que no tiene que ver con el ámbito explícitamente laboral, pero igual está inserto en el programa y hemos incluido últimamente a casi el 100% de nuestra usuarias en componente, creo que otra cosa que debemos destacar es que todos los años tenemos una muy buena convocatoria, hacemos una preselección importante que nos permite elegir entre las usuarias más vulnerables, en términos laborales, creo que la habilitación laboral es nuestro fuerte, hemos modificado las bases y creo que entregamos un proceso contundente, ahora nuestros principales obstáculos han pasado por nuestra falla con respecto a la motivación de las usuarias a capacitarse en temas independientes, hemos conseguido que algunas tomen ese rumbo, pero son muy pocas, junto a esto falta mayor gestión de redes con empresas y potenciar los vínculos en el tiempo, porque por ejemplo Transportes Rojas nos apoyó el 2012, pero el 2013 no hubo continuidad.



¿Cuáles diría que son los principales logros del programa? ¿Y las principales debilidades?

En general es que hay cambios en el corto plazo en relación con fomento productivo, capacitación, y el cambio de mentalidad que tienen, el empoderamiento de ellas. Porque es increíble cómo llegan al programa, llegan súper tímidas, con poca confianza de lo que ellas pueden hacer y en esos mismo talleres, ellas pueden ver las situaciones de las demás mujeres... Situaciones extremas, porque ser jefa de hogar... hay muchas que han sido jefas de hogar toda la vida, pero otras por situaciones extremas tuvieron que hacerse cargo de su familia, entonces la misma retroalimentación entre ellas mismas deja enseñanzas y eso hace que las chiquillas se empoderen, que sean capaces de participar, de pedir sus derechos, de salir al mundo con confianza a trabajar, yo creo que ese es el principal logro del programa. Debilidades del programa hay muchos, puede que no tenga un seguimiento, porque las chiquillas egresan y egresaron, entonces a lo mejor volver a retomar a las mujeres al año para ver cómo están, ver si generaron redes. Yo creo que esa es una debilidad.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Encuesta Usuaris del PMTJH año 2012, Comuna de Salamanca.

Buenos días / buenas tardes

A continuación se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de recoger la percepción de usted como usuaria del PMTJH, en relación a diversas temáticas de este programa. Para ello se pide responder a todas las preguntas con sinceridad y libertad, ya que cada respuesta es confidencial y su posterior análisis será realizado de forma genérica. Identifique claramente la opción que más se acerque a su opinión, recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas.

Desde ya se agradece su tiempo y disposición.

Identificación Usuaris del PMTJH Contactada	
Nombre	
Edad	
Nivel Educacional	
Ocupación	
Jefatura de Hogar	
Personas a su Cargo	

OBSERVACIONES RESCATADAS EN LA VISITA DOMICILIARIA



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Las siguientes preguntas tendrán relación a la oferta realizada por el PMTJH y sus necesidades.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a su experiencia, podría identificar ¿Cuántos fueron los componentes ofertados por el PMTJH en la comuna de Salamanca el año 2012? 	De 1 a 5 Componentes	5 a 10 Componentes	10 o Más Componentes
	De 1 a 5 Componentes	5 a 10 Componentes	10 o Más Componentes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a su experiencia, de los Componentes ofertados por el PMTJH en la comuna de Salamanca el año 2012, ¿En cuántos participó? 	Muy Adecuados	Medianamente Adecuados	No son Adecuados
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En su opinión ¿Considera que los componentes laborales ofertados son adecuados? 	Si		No
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a su experiencia, de los componentes ofertados ¿Existieron temáticas que abarcaran la MINERIA como posible oficio que permitirá la futura inserción laboral de las participantes del PMTJH? 	Si		No
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a su experiencia, de los componentes ofertados ¿Existieron temáticas que abarcaran la AGRICULTURA como posible oficio que permitirá la futura inserción laboral de las participantes del PMTJH? 	Si		No
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a su experiencia, de los componentes ofertados ¿Existieron temáticas que abarcaran el EMPRENDIMIENTO como posible oficio que permitirá la futura inserción laboral de las participantes del PMTJH? 	Si		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En su opinión, ¿Con que nota evaluaría los componentes laborales ofertados por el PMTJH en la Comuna de Salamanca el año 2012? 	Si		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a su experiencia, considera que ¿los componentes laborales de Minería, Agricultura y Emprendimiento están acorde a sus necesidades y requerimientos? 	Si		No



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



Las siguientes preguntas tendrán relación a su percepción del recurso humano disponible por el PMTJH en la comuna de Salamanca.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Según usted, los profesionales disponibles por el PMTJH en la Comuna de Salamanca ¿Son suficientes para las actividades realizadas? 	Muy Suficiente	Medianamente Suficiente	No es Suficiente
	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En su opinión ¿Considera que la distribución del equipo está acorde a los requerimientos del PMTJH? 	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En su opinión, el Equipo Comunal ¿Posee la experiencia y formación para el trabajo y las actividades realizadas en el transcurso del PMTJH? 	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En su opinión, el Equipo Comunal, ¿Se manifiesta motivado para realizar las actividades acordadas permitiendo el buen desarrollo del PMTJH? 	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En su opinión y de acuerdo a lo que usted observó en el transcurso de su participación en el PMTJH ¿Cómo operó la organización del Equipo Comunal? 	La Organización fue Buena	La Organización fue medianamente Buena	La Organización fue mala
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En su opinión, el Equipo Comunal ¿Utiliza los recursos disponibles de manera adecuada para satisfacer las necesidades laborales de las participantes del PMTJH? 	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a su experiencia dentro del PMTJH, el equipo comunal ¿Cumplió los plazos establecidos para la ejecución de actividades? 	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En su opinión, las acciones definidas por el Equipo Comunal, ¿Eran adecuadas para lograr la inserción laboral de las participantes del PMTJH? 	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a lo que usted observó ¿Las egresadas del PMTJH logran insertarse laboralmente? 	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a su experiencia, que nota considera que refleja de mejor forma el accionar del recurso humano disponible por el programa (siendo un 7 perfecto y un 1 pésimo) 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a lo ofertado y lo trabajado durante su participación en el PMTJH, esto ¿Se acerca a la realidad comunal o pareciera ser propuestas generales del país? 	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se capacitó o participó de asesorías técnicas que se vieron reflejadas en los contenidos y las formas de trabajar con ustedes? 	Si	No	

Las siguientes preguntas, tienen relación a los resultados alcanzados por usted, posterior al egreso del PMTJH.



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



▪ Al egresar del PMTJH usted ¿identifica sus habilidades sociales para el buen desempeño en el trabajo?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH, usted ¿desarrolló su autoestima y valoración personal?	Si	No	
▪ En relación al empoderamiento, usted considera que ¿Ha reforzado su confianza y capacidad individual posterior al egreso del programa?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿logra Identificar y desarrollar sus habilidades laborales?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Sabe elaborar un Curriculum Vitae?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Sabe elaborar una carta de presentación?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Reconoce estrategias para la búsqueda de empleo?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Sabe cómo enfrentar entrevistas de trabajo?	Si	No	
▪ Considera que posterior al egreso del PMTJH usted que ¿desarrolló herramientas para permanecer o ingresar al mundo laboral?	Si	No	
▪ Posee conocimientos sobre leyes laborales	Si	No	
▪ si la respuesta Anterior es Si ¿Aplica estos conocimientos? Si la respuesta es No, inmediatamente se aplica 0 Punto en esta pregunta	Aplica los Conocimientos	Aplica Medianamente los Conocimientos	No Aplica los Conocimientos
▪ Conoce el significado de “género”	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Conoce la relación entre genero y trabajo?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿identifica claramente los derechos y deberes de las mujeres trabajadoras?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿identifica como ordenar y administrar de mejor forma su presupuesto familiar y personal?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿podría asegurar que reforzó su identidad como jefa de hogar y como mujer trabajadora?	Si	No	
▪ De acuerdo a su experiencia, considera usted que posterior al egreso del programa ¿Posee formación sobre trabajo independiente y dependiente?	Si	No	
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Posee conocimientos sobre micro emprendimiento o trabajo independiente?	Si	No	
▪ Si la respuesta es Anterior es SI, estos conocimientos ¿Los aplica? (si la respuesta es anterior es no, tachar	Aplica los Conocimientos	Aplica Medianamente los	No los Aplica



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



	Conocimientos		
esta pregunta y inmediatamente pasar a la siguiente)			
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Siente estar capacitada para realizar un trabajo de forma dependiente?	Si	No	
▪ De acuerdo a la capacitación en oficios, usted ¿Realizó alguno?	Si	No	
▪ Al finalizar el PMTJH usted ¿Considera que mejoró su análisis del mercado laboral en la Comuna de Salamanca?	Lo mejoré Mucho	Lo Mejoré Medianamente	No lo Mejoré
▪ Si usted tuviera que evaluarse de acuerdo a las siguientes habilidades para el trabajo con una nota de 1 a 7 ¿Con que nota lo haría? (siendo un 7 excelente y 1 pésimo)	Destreza y capacidad técnica para el trabajo		
	Esfuerzo, cumplimiento, persistencia y compromiso con el trabajo		
	Capacidad de relacionarse con otros al interior de un trabajo (jefes, subordinados, compañeros)		
▪ De acuerdo a las habilidades laborales adquiridas al egresar, ¿Considera que estas mejoraron su empleabilidad?	Si	No	
▪ De acuerdo a las habilidades laborales, usted ¿Considera que las reforzó?	Si las reforcé	Las reforcé Medianamente	No las reforcé
▪ Al egresar del PMTJH, usted ¿Mejoró sus herramientas para encontrar trabajo?	Si	No	
▪ Al egresar el PMTJH, usted ¿Logra identificar claramente las principales redes de apoyo que posee?	Si	No	
▪ Al egresar, usted ¿Considera que la participación en el programa le abrió las puertas para unirse a alguna organización?	Si	No	
▪ Considera que la capacitación en oficios ¿le permitió ser más valorada en su trabajo o le proporciono mayores posibilidades de acceder a un trabajo e insertarse laboralmente?	Si	No	



Seminario de Título
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SALAMANCA
Escuela de Trabajo Social – Universidad de Valparaíso
Trabajo Social y Evaluación de Programas: Evaluación Programa Mujer
Trabajadora y Jefa de Hogar. Año de ejecución 2012



▪ Posterior al egreso del PMTJH, usted ¿Ha utilizado alguna red de apoyo laboral existente en la Comuna de Salamanca?	Si	No
▪ En el transcurso de su participación en el PMTJH, ¿existieron coordinaciones con la OMIL a fin de favorecer la información de la oferta laboral en la Comuna de Salamanca?	Si	No
▪ En el transcurso de su participación en el PMTJH, ¿existió acompañamiento y orientación en la gestión de búsqueda de empleo en los casos requeridos?	Si	No
▪ A través de la intermediación laboral, ¿Aumentó su oferta de empleo?	Si	No
▪ Considera que al egresar del PMTJH ¿se establecieron vínculos con la oferta laboral Comunal?	Si	No
▪ Al egresar del PMTJH, usted ¿Conoce e identifica información sobre el mercado laboral en la Comuna de Salamanca?	Si	No
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Conoce sobre trabajo independiente o microempresa?	Si	No
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Posee conocimientos sobre administración y gestión de micro y mediana empresa?	Si	No
▪ Al egresar del PMTJH usted ¿Logró descubrir alguna oportunidad de negocio independiente en la Comuna de Salamanca?	Si	No
▪ De acuerdo a los conocimientos adquiridos en el PMTJH sobre Trabajo independiente, usted ¿Utiliza estos Conocimientos	Los Utiliza Mucho	Los Utiliza Medianamente No los utiliza
▪ Posterior al egreso del PMTJH, usted ¿elaboró un plan de negocios?	Si	No
▪ Si la respuesta anterior es SI, ¿Logró formalizarlo?	Si	No
▪ Si la respuesta anterior es NO, ¿Por qué no ha elaborado un plan de negocio?	La formación en este contenido fue insuficiente	
	Porque no es de mi interés crear un negocio independiente	
	No lo he realizado por tiempo	
▪ Al egresar del PMTJH, Usted ¿Identifica como encontrar financiamiento y/ apoyo técnico tanto en el sector privado como público?	Si	No
▪ Posterior al egreso del PMTJH, usted ¿recibió algún tipo de financiamiento ya sea a través de recursos materiales, equipos de trabajos o monetario para ejecutar algún proyecto independiente?	Si	No