



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA EN  
LAS MUJERES EGRESADAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFA  
DE HOGAR DEL SERNAMEG EN LOS AÑOS 2017 Y 2018.**

**SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y AL TÍTULO  
PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR PÚBLICO**

Alumno  
**SEBASTIAN ALONSO ITURRIAGA MOYA**

Profesor Guía  
**GONZALO LUNA**

SANTIAGO, MARZO 2020

## **AGRADECIMIENTOS.**

*A mis padres, hermana y hermano, por darme el amor necesario para ser quien soy.*

*A los que quiero, por aceptar mi querer.*

*A quienes luchan por un país mejor.*

## **INDICE.**

RESUMEN.....	4
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEORICO. ....	5
1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....	5
1.1 HACÍA UN CONCEPTO DE GÉNERO: PROBLEMÁTICA ACTUAL.....	7
1.2 MARCO TEÓRICO.....	9
1.3 CONCEPTOS PARA LA LECTURA.....	9
1.4. CONTEXTO HISTORICO DE MUJER Y TABAJO EN CHILE. ....	14
1.5. CONTEXTO ACTUAL DE MUJER Y TRABAJO EN CHILE: CARACTERIZACIÓN Y DESCRIPCIÓN ACTUAL DE LA INSERSIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL. ....	18
1.6. PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR.....	23
2. MARCO METODOLOGICO.....	27
2.1 OBJETIVO.....	27
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	27
2.3. ENFOQUE.....	28
2.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	28
2.5. ALCANCE O PROPÓSITO.....	28
2.6. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	29
2.7. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	29
2.8. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	29
2.9. ANÁLISIS Y REVISIÓN DOCUMENTAL.....	29
CAPITULO III: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	31
3. REVISION DOCUMENTAL.....	31
3.1. BALANCE DE GESTION INTEGRAL: RESULTADOS DE LA GESTION 2017.....	32
3.2. BALANCE DE GESTION INTEGRAL: RESULTADOS DE LA GESTION 2018.....	41
CAPITULO IV: PROPUESTAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MUJERES JEFA DE HOGAR EN EL 2017 Y 2018. ....	48
4.3. CONCLUSIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	57

## **RESUMEN.**

El Análisis y Evaluación de la variable Autonomía Económica en las beneficiarias egresadas, del Programa Mujeres Jefa de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, tiene por propósito evaluar el programa en el nivel de Autonomía Económica de las egresadas del programa los años 2017 y 2018, esto con el fin de demostrar si el programa, cumple su objetivo final de empoderar y brindar autonomía económica a sus egresadas.

Este análisis y Evaluación estarán basados en el análisis documental o revisión documental de distintos documentos e indicadores de desempeño del Programa, con el objetivo de visualizar el impacto real en la dimensión económica de las egresadas.

El tipo de investigación establecida para el desarrollo de la investigación es cualitativa.

**Palabras claves:** Autonomía Económica; Programa Mujer y Trabajo; Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género; Revisión Documental; Investigación Cualitativa.

# CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEORICO.

## 1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

de la discriminación, segregación y desigualdad de oportunidades por el sesgo de Género, ha afectado históricamente diversos ámbitos de la vida de la Mujer, al mantenerse en el tiempo, se ha convertido en una problemática, caracterizada por la existencia de un sistema económico, social y cultural que restringe los derechos e igualdad de oportunidades de las mujeres. Socialmente se le otorga a la mujer el “*rol femenino*”, el cual hace que socialmente sea aceptable para las mujeres el cumplir tareas relacionadas a este rol, como la familia, ser madre y sostenedora del hogar, lo que tiene como consecuencia una exclusión económica y cultural.

Esta problemática se convierte en un problema público al ser un fenómeno que se mantiene en el tiempo, afectando a un grupo claramente identificado, presentándose también como un tema del Estado, debido a las políticas, planes y otras medidas impulsadas por las instituciones públicas que a través de distintas acciones buscan mitigar esta situación.

El concepto de Género y sus orígenes son descritos por Carmen Ramos Escandón, quien utiliza su texto, “*Concepto de Genero y su Utilidad Para el Análisis Histórico*”, 1997, como una referencia de las primeras nociones de género y roles. “*El género es una categoría analítica que surge desde el feminismo de los años sesentas y ochentas, en particular desde las ciencias sociales y desde el feminismo anglosajón, que señala la necesidad de repensar las perspectivas de análisis como perspectivas permeadas de una visión parcial, masculina, que oculta las diferencias entre hombres y mujeres*”. (Escandón, 1997)

La autora hace énfasis en que es un proceso histórico el que da lugar a la designación de roles, tomando lo dicho por Simone de Beauvoir, en su libro “*El segundo Sexo*”, la autora describe esta asignación histórica de rol masculino, concepto en el cual lo humano y lo masculino es intercambiable, es decir lo masculino es humano y lo humano es masculino, creando así un concepto de masculino libre y no fijo en sus características. La autora hace mención a la concepción de lo femenino así, “*las características humanas consideradas como femeninas son el producto de un complejo proceso individual y social, y que no se derivaban de forma natural de su sexo. Es decir, la femineidad es histórica, consustancial al tiempo, al momento histórico determinado, a la formación social específica, a la clase social a la que pertenezca el sujeto. Así, la categoría género implica una reflexión crítica*

que reconoce una variedad en la forma de organización, interpretación y reconocimiento simbólico de las diferencias sexuales". (Escandón, 1997). Podemos observar como se describe lo femenino como algo no relacionado a sus características innatas y propias, sino a las dadas por el sistema, la historia, la clase social.

¿Cómo se origina la problemática de Género y las demandas del feminismo que hace mención Escandón? Según las diferencias en los conceptos que dan origen a los roles de género femenino y masculino podemos ver una gran disparidad respecto a lo que se espera de cada rol. Entonces, ¿Es esperable el descontento de un grupo discriminado?

Por años la mujer solo vivía en este rol femenino impuesto por un comportamiento social esperado que varía según el rol asignado, lo que de por sí demuestra una diferencia fundamental. Los orígenes de este descontento, que conforman la problemática actual, provienen desde la repartición desigual en las tareas de los roles femeninos y masculinos, por primera vez.

Mary Wollstonecraft, (1759-1797) la primera mujer en la historia en escribir sobre los derechos y desigualdades de la mujer en relación al hombre, sentando las bases del Feminismo moderno, bajo la visión de que la educación era causal de la discriminación y desigualdad. Wollstonecraft escribe y publica el libro "*Vindicación de los derechos de la mujer*" (1792), en donde rebate argumentos de la época los cuales se basaban en una figura secundaria de la mujer con respecto a su par masculino, con el fin de justificar que la mujer no recibiese educación.

El siguiente extracto refleja este argumento, ya que la autora ahonda en que, al contrario del pensamiento de la época, que la mujer es un ser racional, que actúa a través de la lógica y pensamiento crítico:

*"He repasado varios libros sobre educación y he observado pacientemente la conducta de los padres y la administración de las escuelas. ¿Cuál ha sido el resultado? La profunda convicción de que la educación descuidada de mis semejantes es la gran fuente de la calamidad que deploro y de que a las mujeres, en particular, se las hace débiles y despreciables por una variedad de causas concurrentes, originadas en una conclusión precipitada"* (Wollstonecraft, 1792).

Para la autora la desigualdad de la mujer con su par masculino, tiene origen en la educación, y como está es entregada de diferente manera dependiendo del género.

Podemos observar uniendo la definición Escandón en 1997, con la visión de Wollstonecraft, 1792, que los orígenes de lo femenino, el rol femenino y género, provienen de una concepción formulada a partir de prácticas y creencias impuestas por el sistema, la historia y la clase social, a lo cual se le debe agregar el ámbito educacional como fuente de la disparidad entre géneros.

## **1.1 HACÍA UN CONCEPTO DE GÉNERO: PROBLEMÁTICA ACTUAL.**

La problemática de género y el nuevo impulso para superarla, es caracterizada por Dariela Sharim y Andrea Rihm, (2017), en el siguiente extracto:

*“El género es precisamente una de las dimensiones en que las expectativas de igualdad han cobrado particular fuerza. Las diferencias asociadas a jerarquías de género, previamente asumidas sin cuestionamientos y comprendidas como inherentes a la naturaleza del sexo, hoy son conceptualizadas como desigualdades (PNUD, 2017). En los últimos 40 años, las concepciones se han ido abriendo, examinando, deconstruyendo y flexibilizando (Harris, 2005; Sharim, 2005) de modo tal que ya no es posible adoptar una visión esencialista del género ni desconocer el impacto de las condiciones culturales en su producción; condiciones que durante largo tiempo sostuvieron una construcción del género como una oposición binaria y jerárquica entre lo femenino y lo masculino” (Butler, 2007)” (Dariela Sharim; Andrea Rihm, 2017, p.1)*

Se ahonda en la diferencia en la conformación de los roles asignados y el papel secundario de la Mujer, en el análisis de Cecilia Toledo: *“Cuando se habla de género femenino y género masculino ya no se habla más de algo inherente a los seres humanos; no se está tratando del ser genérico, sino del ser histórico, aquel que es constituido históricamente. Son construcciones culturales derivadas de las diferencias sexuales existentes entre hombres y mujeres. Las ideas de lo que es femenino y masculino con las cuales convivimos día a día se fueron construyendo y transformando a lo largo de la historia... ()”.* (Toledo, Mujeres: El género nos une, la clase nos divide, 2000)

La autora describe los roles de lo masculino y femenino como una dinámica construida a lo largo de la historia, siendo impulsada esta dinámica por el modo de producción bajo el

sistema capitalista, haciendo énfasis en la desigualdad de los roles conformados, a partir de la siguiente cita:

*“La desigualdad de las mujeres es un proceso que comienza con la división sexual del trabajo y se consolida con la constitución de los géneros sociales: si usted es mujer, tiene que hacer determinadas cosas, si es hombre, otras. El paso siguiente es considerar como femeninas las actividades hechas por las mujeres y masculinas aquellas hechas por los hombres. El tercer paso es diferenciar el tratamiento recibido (respeto, reconocimiento, medios y estilo de vida) por las personas que realizan actividades femeninas y las que realizan actividades masculinas”.* (Toledo, Mujeres: El género nos une, la clase nos divide, 2000)

Es así como la descripción de conceptos como género femenino, rol femenino y género van demostrando las diferencias y conforman entre concepciones que se complementan lo que puede ser descrito como la problemática de género, pues los extractos de planteamiento del problema sintetizan en descripciones las condiciones adversas que atraviesa la mujer, problemas inherentes a la mujer.

## 1.2 MARCO TEÓRICO.

### 1.3 CONCEPTOS PARA LA LECTURA.

#### a. Autonomía Económica.

Para efectos de la investigación se utiliza el concepto de autonomía económica elaborado por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, el cual es definido como: *“La autonomía económica se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía”*. (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2018)

A partir de la definición anterior, la autonomía económica es considerada como la capacidad de las mujeres de ejercer sus derechos a un trabajo y salario digno, a la par con su par masculino. Esta autonomía no existe plenamente en el país, debido a las condicionantes que son mencionadas más adelante en el título: “Contexto Histórico de la Mujer y trabajo en Chile”, y en el título “Contexto Actual de Mujer y Trabajo: una Caracterización y Descripción de la inserción de la mujer en el ámbito laboral”.

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, dentro de su planificación estratégica establece la misión, objetivos, y los productos que, se ofrecen en forma de programas, además de establecer el compromiso de eliminar la problemática de género y a su vez ayudar a las mujeres a alcanzar la autonomía económica. La misión institucional del Ministerio, es *“Fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país”*. (Ficha de Definiciones 2015-2018, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, 2017).

El extracto anterior hace mención a la autonomía como objetivo, sin embargo, no especifica la autonomía económica, por lo que se infiere que esta definición habla de una autonomía económica, sexual y reproductiva, en paridad con su par masculino. Para cumplir con la misión institucional, los objetivos estratégicos del Ministerio se enfocan en cada aspecto de

la definición de su misión, y a su vez estos objetivos son cumplidos por SernamEG. El Servicio en la definición de sus objetivos estratégicos en la Ficha de Definiciones 2015-2018, tiene como primer objetivo institucional declarado: *“Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas para promover su incorporación al mundo del trabajo remunerado y la generación de ingresos”*. (Ficha de Definiciones 2015-2018, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, 2017).

Aquí se hace mención directa a la autonomía económica y como es un objetivo fortalecer este aspecto en las mujeres del país, este objetivo busca aportar a cumplir y apoyar la gestión y cumplimiento de objetivos ministeriales como:

*“Consolidar la institucionalidad pública para la equidad de género con capacidad para crear y fortalecer estrategias, programas y gestión de políticas de Estado destinadas a promover el reconocimiento y ejercicio pleno de derechos de la diversidad de mujeres que habitan el país, con pertinencia cultural y territorial”* (Ficha de Definiciones 2015-2018, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, 2017).

*“Diseñar políticas, planes y programas, con espacios de coordinación optimizados entre los organismos de la Administración del Estado a nivel nacional y regional, para promover la autonomía física, económica y política de la diversidad de mujeres”*. (Ficha de Definiciones 2015-2018, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, 2017). Entre otros, el Ministerio de la mujer y Equidad de Género junto con SernamEG buscan coordinar la planificación, ejecución y evaluación de programas que buscan mitigar la problemática de género, programas como Mujeres Jefas de Hogar, que hace que se establezcan metas como fortalecer la autonomía económica.

Los tres factores determinantes y condicionantes de la autonomía económica y su fortalecimiento corresponden a los aspectos sociodemográficos y de composición del hogar, Inserción y calidad laboral de las mujeres (en el empleo dependiente e independiente), y finalmente, aspectos relativos al acceso y propiedad de activos económicos. Estas tres dimensiones o elementos que propician la autonomía económica a través del aumento de la inserción laboral femenina encasillan dentro de su espectro conceptos como el sistema económico del país, la familia y el acceso al trabajo formal.

La importancia de entender el concepto de autonomía económica, reside en que este concepto debe ser una garantía absoluta para las mujeres, ya que acortar la brecha de

género que existe en el mundo laboral, además de la reivindicación de los derechos de una parte de la sociedad que los ha visto transgredido.

## **b. Exclusión Económica**

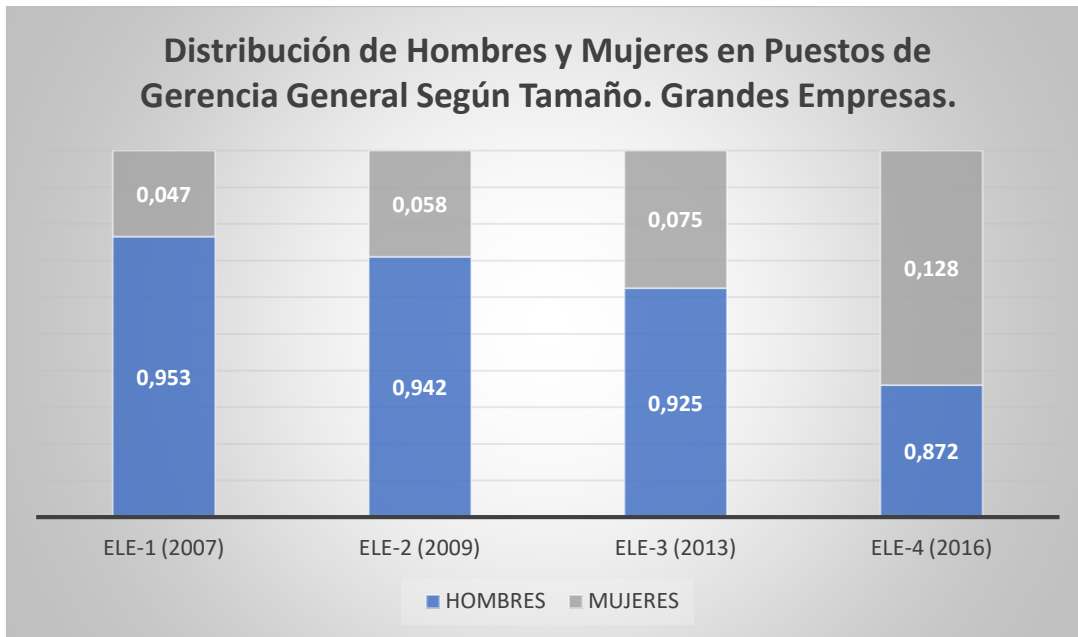
Se define como: “Un proceso multidimensional, en el cual un grupo en particular no forma parte completa e igualitariamente en la vida económica de su ciudad o área metropolitana”(Solomon Greene; Rolf Pendall; Molly M. Scott; Serena Lei, Open Cities: From Economic Exclusion to Urban Inclusion, 2016) Para efectos de la investigación, el término exclusión económica, se refiere a la exclusión económica femenina o de la mujer.

Analizando la definición, se concluye que existen factores que contribuyen a esta exclusión económica, podemos resaltar tres elementos que deben considerarse a la hora de analizar la realidad chilena. Dentro de estos elementos se encuentra la discriminación de género generada por la perpetuación de la repartición histórica de roles entre hombres y mujeres.

El segundo elemento el cual explica la diferencia salarial entre hombres y mujeres, que fomenta la exclusión económica, es el tipo de trabajo, la jornada laboral parcial (part-time) implica que se reciba menos paga porque se trabaja menos horas. Esta situación laboral es descrita por Binder, (2008) quien la caracteriza así: “*La evolución del trabajo jornada parcial por género para el período 1961-2006. Se puede apreciar que para, prácticamente, todo el período el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino y la brecha mujer-hombre parece aumentar en la última década*”. (Binder, El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile, 2008, p.6)

Un tercer factor que explica la exclusión económica en la actividad económica es el número de hombres y mujeres en puestos de gerencias o altos mandos en “mipymes”, que corresponden a micro, pequeñas y medianas empresas, además de mantener esta misma tendencia en empresas grandes y consolidadas, como indica el Análisis de género en las empresas, Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas elaborado por el Ministerio de Economía y Fomento de Turismo, 2017, cuyos datos se muestran a continuación.

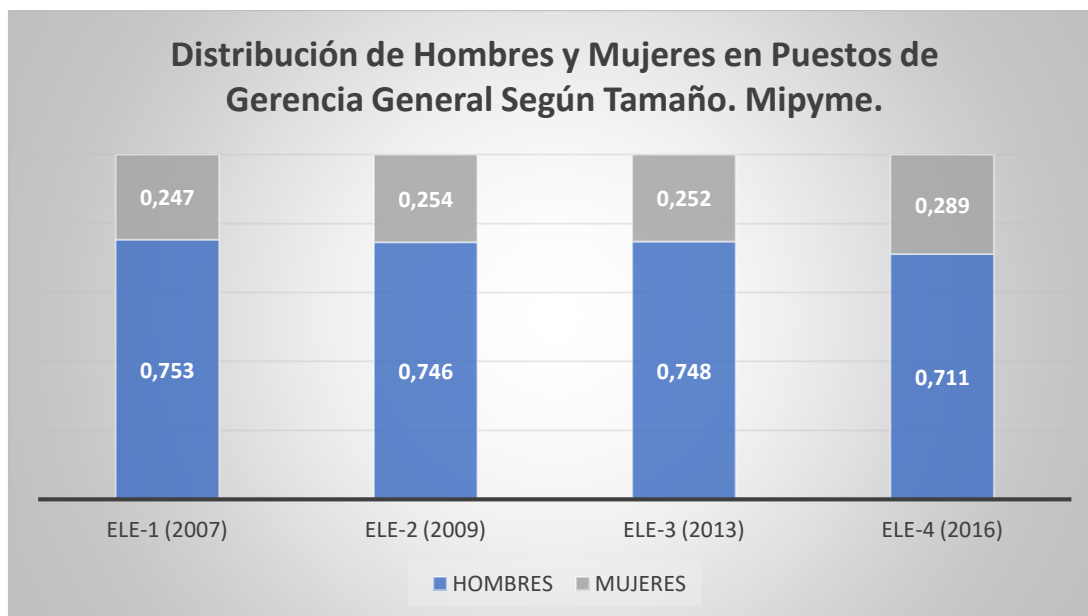
**Gráfico N°1: Distribución de Hombres y Mujeres en Puestos de Gerencia General Según Tamaño. Grandes Empresas.**



Fuente: Elaboración propia basada en gráfico “Distribución de Hombres y Mujeres en Puestos de Gerencia General Según Tamaño” del Informe de resultados: Análisis de género en las empresas, 2017.

Respecto a la distribución de hombres y mujeres en puestos de gerencia:

**Gráfico N°2: Distribución de Hombres y Mujeres en Puestos de Gerencia General Según Tamaño. Mipyme.**



Fuente: Elaboración propia basada en gráfico “Distribución de Hombres y Mujeres en Puestos de Gerencia General Según Tamaño” del Informe de resultados: Análisis de género en las empresas, 2017.

Los gráficos basados a partir del Informe de resultados “Análisis de género en las empresas, Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas elaborado por el Ministerio de Economía y Fomento de Turismo” en 2017, evidencia la disparidad, tanto en pymes y empresas, que en las posiciones de gerencia por género son una brecha muy grande. Estos tres elementos que contribuyen a la exclusión económica, corresponden a prácticas laborales arraigadas en nuestro mercado laboral.

## 1.4. CONTEXTO HISTORICO DE MUJER Y TABAJO EN CHILE.

El contexto actual en el tema Mujer y Trabajo, es el producto de una serie de prácticas sociales, económicas y laborales, que propician y reproducen la gran desigualdad y discriminación que adolece a la mujer en las distintas esferas de su vida hasta el día de hoy. Para efectos de este proyecto de investigación, a continuación, se hace énfasis especial a los factores que han determinado históricamente cómo esta discriminación en el área laboral y social ha limitado las oportunidades de obtención de una mayor autonomía económica en las mujeres del país.

Para analizar a los componentes históricos de las condiciones actuales en la temática Mujer y Trabajo, tenemos que retroceder a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, en específico desde el año 1890 hasta 1920, periodo en que el contexto de Trabajador y Trabajo se caracterizan por la precariedad de los trabajadores del país, en especial en la actividad minera, la cual evidencia una serie de condiciones laborales deficientes. Este fenómeno es denominado “la Cuestión Social”, que se caracterizó por visibilizar los diversos problemas sociales que afectaban al mundo popular, como el analfabetismo; la prostitución; el alcoholismo; el hacinamiento; la falta de higiene sexual; las enfermedades; las huelgas; la actividad sindical resistida por las autoridades; los trabajadores y la proletarización. La población trabajadora del país se caracterizaba por poseer escasos instrumentos de apoyo por parte del Estado, así como la existencia de un número importante de niños y adolescentes en la fuerza laboral, además de la práctica común de la falta de contratos en el vínculo trabajador-empleador, lo que propiciaba la violación de derechos básicos de estos.

*“Tanto en el ámbito del consumo como de la producción, los trabajadores urbanos y mineros vivieron condicionados por bajos salarios; extensas jornadas de trabajo; inseguridad laboral y económica; viviendas insalubres; sin posibilidad de ahorro; con escaso acceso a servicios básicos tales como la luz eléctrica, el agua potable, la salud y la educación; sin protección jurídica de ningún tipo en materia laboral; presa fácil para los abusos de distinta índole que cometían con ellos sus patronos, como el pago de salarios con fichas y vales”.* (Condiciones de la vida del trabajador urbano; Memoria Chilena, BNC, 2018)

Este contexto laboral fue consecuencia de muchos factores, pero dentro de los preponderantes se reconoce al sistema económico capitalista establecido, que, mediante la extracción de recursos y producción de bienes y en el marco de una incipiente industrialización, busca obtener el mayor rédito económico posible, lo que, sumado a una regulación deficiente del trato al empleador, llevó a la explotación de la clase trabajadora a fines de conseguir este rédito económico.

*“Es indudable que la pobreza y las desigualdades sociales no surgieron en el país en la década de 1880, como tampoco han desaparecido en la moderna realidad del Chile actual. No obstante, ya desde finales de siglo XIX muchos elementos se conjugaron para transformar los problemas sociales en una cuestión social, como son, un contexto económico capitalista plenamente consolidado, marcado por una incipiente industrialización y un proceso de urbanización descontrolado que agravaron las malas condiciones de vida del trabajador urbano; una clase dirigente ciega e ineficiente ante los problemas y quejas del mundo popular; y, finalmente, una clase trabajadora que ya no estuvo dispuesta a quedarse de brazos cruzados esperando que el Estado oligárquico llegara a ofrecer alguna solución a sus problemas”.* (La cuestión social en Chile (1880-1920); Memoria Chilena. BNC, 2018)

Un factor importante para analizar el contexto laboral actual es la industria minera, ya que esta industria es un reflejo documentado que ejemplifica la realidad del trabajo en Chile. Bajo la extracción de salitre, es financiado gran parte del gasto estatal. Los territorios anexados después de la Guerra del Pacífico (1779-1883), Tarapacá y Antofagasta, contaban grandes cantidades de salitre especialmente en el Desierto de Atacama, lo cual amplía aún más la industria más grande del país, expandiendo las malas prácticas laborales de la época. A todo lo anterior se suma el creciente proceso de migración campo-ciudad, configurando así el panorama y contexto del laboral del país en las primeras décadas del siglo XX.

Las condiciones laborales deficientes tienen como consecuencia la organización de un movimiento nacional obrero, el cual demanda garantías de derechos básicos en el trabajo y se manifestaba con paralizaciones de la jornada laboral. El movimiento y las protestas fueron disipadas y contrarrestadas, sin respuestas a las demandas, la represión hacia los trabajadores se ve reflejada en la matanza del Colegio Santa María de Iquique en 1907, la

masacre del “mitin de la carne” en Santiago en 1905 y la matanza de la plaza colon en Antofagasta en 1906, esta represión es una muestra del nulo deseo de legislar y regular el mercado laboral del país por parte de clase dirigente. Ante las demandas laborales y sociales, el Estado se ve en la obligación de legislar, creando así las bases del contexto laboral actual el cual se ve como desde 1907 se proclama el descanso dominical, días feriados, la famosa “ley de la silla”, además de la implementación de recintos para salas cunas.

*“Desde 1907 en adelante, lentamente se va promulgando una legislación social: el descanso dominical, los días feriados, la silla para empleados y obreros del comercio, salas cunas en los establecimientos industriales. Al comenzar la década de 1920, la candidatura de Arturo Alessandri Palma alentó las esperanzas de los trabajadores al manifestarse, en su campaña, a favor de promulgar una legislación social que armonizara las relaciones entre el capital y el trabajo”.* (Orígenes de la legislación laboral en Chile (1924-1931, Memoria Chilena, BNC)

Este extracto describe como el parlamento se rehúsa a legislar sobre la legislación social, lo que resulta en el “ruido de sables”, que deja al parlamento imposibilitado de ignorar legislar sobre los temas que afligían a la sociedad esto pasa en 1924. Mientras tanto según *“Orígenes de la legislación laboral en Chile (1924-1931)”*, (Memoria Chilena, BNC, en 1927 bajo el gobierno de Carlos Ibáñez del Campo se aprueba el Código del Trabajo, el cual consta de 14 leyes relacionadas con el mundo laboral y sentando un precedente de la legislación social y laboral en el país

Las normas jurídicas si bien no implican un cambio cultural, sientan un antecedente legal en esta materia y un proceso importante en este periodo: *“Se suele perder de vista, desde la distancia del siglo XXI, que la problemática laboral que luego daría nacimiento a la legislación social estaba centrada en la realidad de hombres, mujeres y niños que vivían el incipiente progreso económico del país desde la marginalidad y desconectados de sus beneficios, en una sociedad dominada por la oligarquía y marcada por la exclusión de los más pobres de los derechos asociados a la ciudadanía y a la participación política”.* (Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora; Caañamo Eduardo; 2010).

El panorama descrito anteriormente es en donde la mujer debe desenvolverse e integrar la fuerza laboral, al contrario del pensamiento lógico el aumento en el número de mujeres trabajadoras, no significa un aumento en sus ganancias, evidenciando la brecha salarial por género, antes expuesta como un elemento que propicia la exclusión económica de la Mujer. *“Según datos estadísticos, hacia 1907 las mujeres constituían casi un tercio de la población económicamente activa, conformando la mayor parte de la fuerza de trabajo de esas ramas económicas. Sin embargo, su salario no era ni la mitad de lo que ganaban los obreros en las dos primeras décadas del siglo XX.”* (Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile, 2018).

La creación de la Dirección del Trabajo es en 1924, y constituye una de las respuestas institucionales más promovidas en la nueva agenda social y laboral que se crea en la segunda década del siglo xx, la institución busca *“Promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio pleno de la libertad sindical, y el diálogo social, favoreciendo relaciones laborales justas, equitativas y modernas”*. (Dirección del Trabajo, 2019)

En 1931 se publica el Código del Trabajo, decreto con fuerza de ley N°178, el cual en uno de sus incisos declara: *“Que el Gobierno de Chile, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo y en cumplimiento de los Tratados suscritos por él, está obligado a adaptar su legislación a los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país y a introducir las reformas legales que hagan posible la ratificación ulterior y los demás Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo”*. (Código del Trabajo, decreto con fuerza de ley N°178, 1931). La suscripción al Código del Trabajo de la OIT, crea un precedente normativo laboral del país, ya que si bien desde la segunda década del siglo XX, se inicia un proceso para conformar una agenda laboral y social que combate las condiciones sociales y laborales descritas anteriormente.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado en 1959 y constituye a la institución superior en el ámbito laboral en Chile, tiene como propósito: *“recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que, a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados”*. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019). De la anterior definición, podemos observar cómo se involucra en el cumplimiento

de la normativa laboral vigente en el país, esto permite una fiscalización mayor a la existente hasta la fecha, por parte del Estado, hacia potenciales empleadores que vulneren los derechos de la clase trabajadora. Desde la fecha en adelante, se actualiza la legislación laboral en base a los tratados internacionales firmados en la materia, avances en la gestión de las instituciones y atención a las demandas de la población.

Los conceptos trabajo y trabajadores descritos y caracterizados en las descripciones anteriores, en su origen histórico se ven condicionado por el contexto país de hace más de un siglo. Si bien estos elementos no son los únicos que conforman las condiciones laborales y el concepto de Mujer y Trabajo de la actualidad, es de vital importancia, comprender su relevancia a la hora de estudiar las bases que sostienen nuestro mercado laboral y el rol de la mujer en este mercado

## **1.5. CONTEXTO ACTUAL DE MUJER Y TRABAJO EN CHILE: CARACTERIZACIÓN Y DESCRIPCIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Basado en los elementos históricos expuestos en el título anterior la caracterización y conceptos de la temática Mujer y Trabajo que conforman la fuerza laboral actual y la participación de las mujeres, la autora Johana Muñoz y el autor Carlos René señalan que: *“Aunque con rezagos respecto de los países que conforman la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, e incluso de los latinoamericanos, la participación laboral de la mujer en Chile alcanza tasas cada vez mayores; un fenómeno que se ha convertido en uno de los más significativos y transformadores del mercado laboral chileno. Esta irrupción femenina ha sido motivada por factores asociados al proceso económico productivo, a los perfiles socioeducativos de la mujer y a una creciente reestructuración de la unidad familiar como entidad de producción y consumo”.* (Soto & Rodríguez Garces, Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile, 2017)

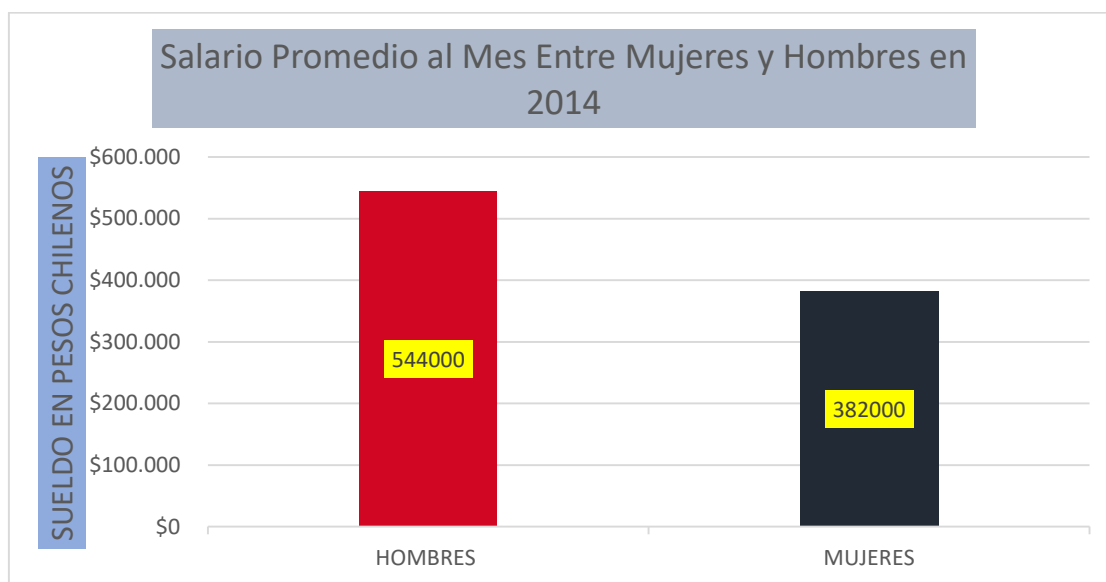
El papel de la Mujer, como actriz segregada y discriminada, encargada principalmente de las tareas del hogar y la familia, ha ido disminuyendo con el auge de los movimientos que buscan la reivindicación de los derechos de las mujeres, debido la visibilización de la problemática de género en los distintos ámbitos de la vida.

La fuerza laboral y económica del país ha incrementado de manera exponencial la tasa de participación femenina desde fines del siglo pasado a la actualidad. Como antecedentes directos a este aumento, encontramos un sistema económico capitalista, la globalización, lo que propicia la diversificación y expansión del mercado laboral, para responder a las demandas nacionales e internacionales del campo de trabajo. Dentro de estas condiciones, la Mujer ha visto una proliferación laboral especialmente en los trabajos que proveen servicios a la sociedad. El Gráfico N°5: América Latina y el Caribe: tasas de participación de la población de 16 años y más, por sexo, 1980-2020, muestra el aumento de la participación laboral de la mujer a través del tiempo hasta el año 2020 en Latinoamérica y El Caribe.

El aumento en el número de mujeres en distintas áreas de trabajo se debe al lento pero sostenido aumento en las garantías y derechos sociales, como educación, participación política, seguridad etc. Esto tiene como consecuencia mayores índices de escolaridad formal, lo que se transforma en un mayor número de mujeres capacitadas laboralmente.

Aunque la Mujer ha ganado un espacio en la fuerza laboral del país la brecha descrita, sigue existiendo una problemática que no ha sido resuelta. Esta brecha laboral no existe solo en la participación de la mujer en el mercado laboral, sino también en el salario que reciben en comparación con el del hombre. Esta diferencia es demostrada por el INE que a través de una infografía publicada el año 2017 muestra los siguientes datos: *“Entre 2014 y 2017, las mujeres que trabajaron en el país recibieron un ingreso medio por su ocupación principal menor que los hombres, con brechas mayores a 29% en desmedro de ellas. Así, mientras en 2014 las ocupadas obtuvieron alrededor de \$382.000 en promedio al mes, los ocupados percibieron cerca de \$544.000, montos que llegaron a casi \$450.000 y \$637.000, respectivamente, en 2017”.* (Instituto Nacional de Estadísticas, basada en Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2017).

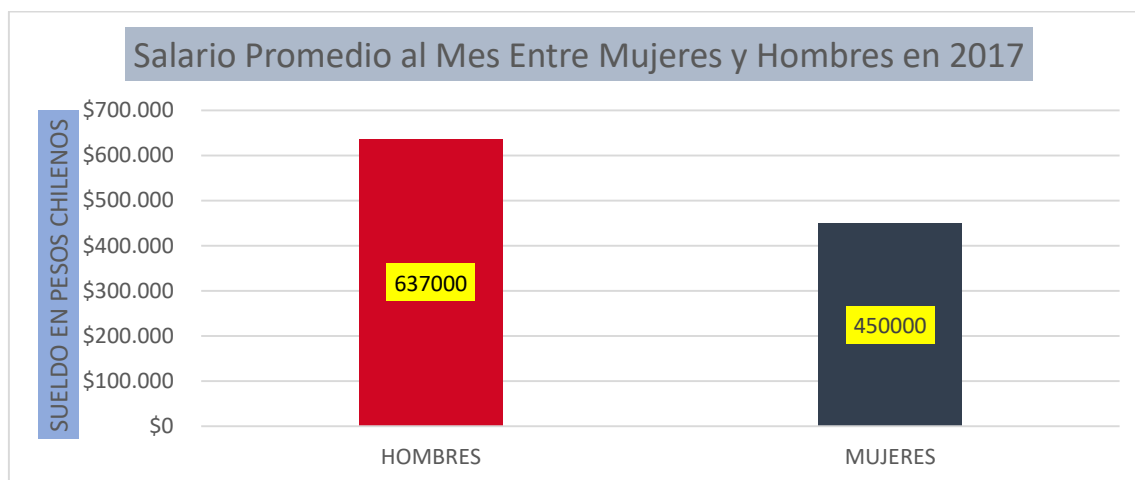
**Gráfico N°3: Salario Promedio al Mes Entre Mujeres y Hombres en 2014.**



Fuente: Elaboración propia con datos recabados del Instituto Nacional de Estadísticas, basada en Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2017.

Respecto al salario promedio mensual entre hombre y mujeres:

**Gráfico N° 4: Salario Promedio al Mes Entre Mujeres y Hombres en 2017.**



Fuente: Elaboración propia con datos recabados del Instituto Nacional de Estadísticas, basada en Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2017.

Otro factor determinante sobre la inserción laboral de la mujer es la familia como unidad básica de la sociedad y como núcleo económico.

La familia, además de ser el núcleo básico social entre personas relacionadas por vínculos afectivos y sanguíneos, analizada desde la perspectiva económica, se puede entender como una forma de organización en donde se reproduce la mano de obra, y se desenvuelven los roles históricos de la mujer y el hombre. Podemos afirmar que la familia es más que la unión por parentesco, sino un núcleo donde se reproducen las problemáticas de género hacia el trabajo y vida laboral y cotidiana, Esto es analizado por Soto y Rodríguez (2017), los autores hablan de la familia y la inserción laboral de la mujer y como estos se relacionan:

*“Para la familia, entendida como unidad económica, el trabajo significa una poderosa herramienta para allegar recursos que solventen bienestar y consumo, hecho que requiere en general de al menos dos ingresos. La unidad familiar utiliza la fuerza de trabajo de reserva incentivando la inserción laboral femenina. Así, conforme aumentan los perceptores de ingresos, crece la probabilidad de que el contingente femenino de la familia se encuentre empleado”.* (Soto & Rodríguez Garces, Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile, 2017).

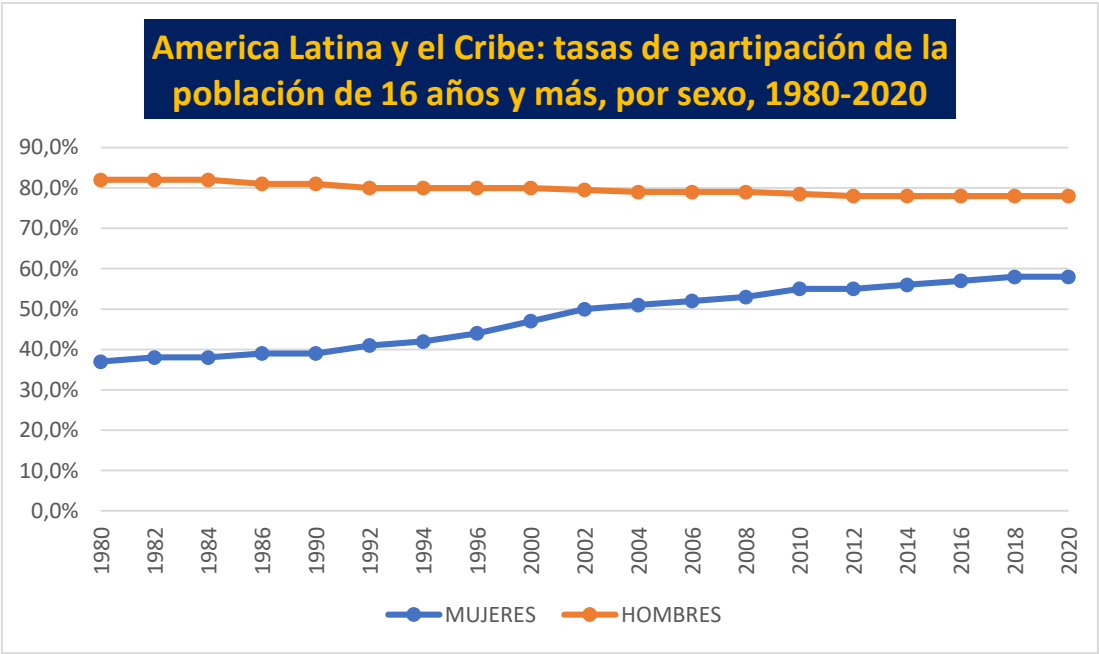
En las siguientes descripciones del extracto de Soto y Rodríguez (2017), los autores tratan el tema del ingreso salarial femenino, y como es vital para la familia, para poder mantener ciertos estándares de vida y consumo. Analizando este extracto, sumado a lo descrito anteriormente podemos afirmar que la mujer toma un papel relevante, como alguien que provee ingresos, aun siendo mantenedora del hogar.

Un factor relevante a considerar en la proliferación laboral de la mujer, es el creciente protagonismo que la mujer ha adquirido, debido al número de familias que no pueden prescindir del ingreso aportado por las mujeres, Este hecho posiciona a la mujer como un agente económico trascendente, cuya importancia como proveedora de ingresos ha aumentado.

Analizando el extracto anterior de Soto y Rodríguez del 2017, podemos observar que los conceptos de Mujer y trabajo están ligados fuertemente. Nuestro país ha respondido a la problemática de género, incorporando la perspectiva de género en distintos ámbitos de la gestión pública. Actualmente la temática se caracteriza por un aumento en la fuerza laboral femenina, debido a los movimientos que promueven las garantías y derechos de la mujer, además de la incorporación de programas y políticas públicas que buscan mitigar el problema. De ahí que frente a lo suscrito podemos ver un avance, un proceso de transformación e incorporación de la mujer a la fuerza laboral formal. Esta incorporación es demostrada por la CEPAL, en su informe, “Brecha de participación económica entre hombres y mujeres y dividendo de género: factores determinantes no tradicionales captados en una muestra de países”:

“Desde 1980 a 2020, la participación de la mujer ha incrementado sostenidamente, según el grafico este aumento sostenido se traduce en un 20% de mayor participación laboral de la mujer en nuestra región”. (CEPAL, Brecha de participación económica entre hombres y mujeres y dividendo de género, 2018)

**Gráfico N°5: América Latina y el Caribe: tasas de participación de la población de 16 años y más, por sexo, 1980-2020.**



Fuente: CEPAL, Brecha de participación económica entre hombres y mujeres y dividendo de género, 2018.

El gráfico anterior muestra un aumento en la inserción laboral de la mujer en Latinoamérica y El Caribe, desde el año 2000 muestra un aumento profundo que hasta ese año. Es así finalmente como se configura la temática de Mujer y Trabajo en nuestro país, a través del actuar de movimientos que exigen derechos y garantías, la mujer, logra mayor participación política y social, resultando en un rol de la mujer, empoderada y con mayores índices de escolaridad, lo que crea mayores opciones de incorporarse a la fuerza laboral. El desafío de la superación de la problemática de género continua en el país, la concientización sobre la mujer y su papel en la sociedad, significa que también hay una respuesta de la institucionalidad nacional hacia el problema. Los factores y elementos expuestos en este título configuran y caracterizan la temática Mujer y el Trabajo en nuestro país en la actualidad.

## **1.6. PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR.**

En el marco de nuestro sistema político-institucional, la institución creada y encargada de mitigar la problemática de género, es el Servicio Nacional de la Mujer, el cual tiene por objetivo *“Implementar políticas, planes y programas con pertinencia cultural, orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, incluido el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres”* (Biblioteca del Congreso Nacional, Ley 19.023, 1991).

El Servicio Nacional de la Mujer es creado en 1991, pero no es hasta la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género que el 2016 amplía sus objetivos para responder a las demandas sociales actuales sobre las problemáticas de género, pasando a llamarse Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

Dentro del Servicio se trata la temática Mujer y trabajo, la cual es apoyada por programas que tienen como propósito ayudar y propiciar el cumplimiento uno de los objetivos principales del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, fortalecer la autonomía de las mujeres mediante la implementación de iniciativas que buscan la incorporación al mundo del trabajo remunerado, la generación de ingresos, además de existir programas que buscan la autonomía sexual y reproductiva de la mujer. El servicio también implementa programas que combaten la violencia de género, así se combaten los distintos problemas que adolecen a la mujer en el país.

El programa Mujeres Jefa de Hogar se encuentra dentro del área Mujer y Trabajo del SernamEG y tiene como propósito aportar al objetivo estratégico de fomentar la autonomía económica, por lo que consta de distintas etapas en las cuales se forma a la participante en temas como participación ciudadana, empoderamiento y educación laboral, A continuación se explican estas fases, para entender el funcionamiento y ejecución del programa, con el fin de que la evaluación final del programa sea una evaluación informada y detallada del programa en sus fases.

**Habilitación laboral:** Corresponde a un paso previo al de la capacitación laboral como tal. La habilitación busca educar sobre autonomía económica, nociones de ciudadanía activa y temáticas de género. Se entrega a través de Talleres que promueven y ayudan a las participantes a elaborar su trayectoria laboral, decidiendo si su trayectoria será independiente o dependiente. Las trayectorias laborales dependientes, son aquellas que buscan una carrera laboral dependiente de un empleador, en cambio una trayectoria independiente, corresponde a una participante que quiere empezar un emprendimiento desde cero o bien cuenta con un emprendimiento propio, pero necesita la ayuda del programa para fortalecer su autonomía económica.

Cabe destacar que esta fase es de carácter obligatorio y debe ser cumplida hasta para mantenerse en el programa y acceder a las siguientes fases.

En el año 2018 se implementa una reformulación del programa por lo que esta fase es reemplazada por La Formación para el Trabajo Remunerado y la Autonomía Económica, la cual consiste en: *“El programa se inicia con los talleres de apresto laboral. Su fin es entregar formación para el trabajo dependiente e independiente; desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un empleo o actividad independiente, a través del conocimiento y uso de redes, desarrollo de competencias de liderazgo y habilidades socio laborales en las participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo”*

**Capacitación Laboral:** Chiavenato (1999), define capacitación como: *“el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”* (Chiavenato, 1999). La capacitación como tal corresponde a cursos que se coordinan a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, los talleres y

cursos se imparten de acuerdo a la experiencia laboral, necesidades laborales y comunas de las beneficiarias. Esta fase se mantiene en la reformulación del 2018 al igual que la siguiente fase del programa.

**Apoyo al emprendimiento:** Para efectos del entendimiento de esta fase del programa, se presenta una definición de emprendimiento. Emprendimiento es definido por Business Dictionary como *“La capacidad y voluntad para desarrollar, organizar y manejar un negocio, junto con sus riesgos, con el propósito de obtener una ganancia económica. En la economía, emprendimiento combinado con recursos naturales, capital y posesiones se puede producir beneficio económico”* (Business Dictionary, 2020). Esta fase corresponde a la coordinación por parte de SernamEG y FOSIS de cupos en tres programas FOSIS, Yo emprendo, Yo emprendo semilla y Acceso al Microcrédito.

**Otras Prestaciones: Nivelación de Estudios – Alfabetización Digital - Atención Odontológica:** La nivelación de Estudios es una de las prestaciones del programa que permiten ampliar las posibilidades laborales de las participantes, la institución encargada de la difusión y ejecución de este proceso es el Ministerio de Educación.

La alfabetización Digital es coordinada entre Encargados del SernamEG y DIBAM, quienes disponen de las tecnologías y bibliotecas para los cursos.

El servicio de atención odontológica permite a las mujeres acceder a servicios dentales, el que es proporcionado por el Ministerio de Salud, a través del programa “Mas sonrisas para Chile”.

**Egreso de las Participantes de lo Programa:** Cuando la mujer finaliza su habilitación laboral y su trayectoria, ya sea dependiente o independiente. Desde el egreso las mujeres pasan a cumplir la “trayectoria proyectada”. Aquí se hace vital una coordinación propia de la beneficiaria con un equipo comunal asignado y a partir de las oportunidades laborales comunales o locales, definidos por los mapas laborales elaborados por los municipios. El equipo busca identificar tipos de mujeres o de perfiles de participantes para tipificar los tipos de prestaciones de servicio más acordes a la realidad de la participante. Esta fase no existe en el programa desde la reformulación del año 2018.

**Intermediación e Inserción Laboral:** Las mujeres que optan por elaborar una trayectoria laboral dependiente, pasan a estar en coordinación con la Oficina Municipal de Información Laboral local, la cual conecta a las mujeres con oportunidades de trabajo en la comuna, asesoría en la elaboración de sus curriculum, preparación para entrevistas laborales, actualizan sus registros y las oportunidades con los registros SENCE.

La inserción laboral, para efectos del programa se entiende como la obtención de un trabajo remunerado un contrato vigente, y corresponde a la fase final del programa.

## **CAPITULO II: MARCO METODOLOGICO.**

### **2. MARCO METODOLOGICO.**

La investigación se enfocó en la revisión documental y análisis del Balance de Gestión Integral 2017 y 2018 del Servicio Nacional de la Mujer, poniendo énfasis en los conceptos de habilitación, capacitación, intermediación e inserción laboral descritos en el texto, determinando el número de egresadas con respecto a las participantes que consiguieron la inserción laboral, a través de documentos que evidencian la gestión y el desempeño del programa que se rinden a DIPRES, informes de ejecución presupuestaria y entrevistas con personal del Servicio ligado al programa.

#### **2.1 OBJETIVO.**

Determinar el nivel y forma de autonomía económica que el programa Mujer y Trabajo, del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género otorga a las mujeres beneficiarias que egresaron del programa el año 2017 y 2018, con el fin de aportar al desarrollo de propuestas y elementos de valor que permiten aumentar los niveles de autonomía económica dentro del programa.

#### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Crear un análisis de las principales fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del programa Mujer y Trabajo del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.
- Determinar el número de mujeres seleccionadas y egresadas en el año 2017 del programa Mujer y Trabajo.
- Desarrollar un análisis a través de los indicadores de desempeño del programa y de la autonomía económica esperada.
- Sistematizar la información recabada a través de las entrevistas, con el propósito de tener una visión del programa de parte de funcionarios.

- Aportar al desarrollo de este programa a partir la creación de propuestas que fortalezcan su puesta en valor, basado en la misión y visión del servicio con el objetivo del logro de mayores porcentajes de autonomía económica.

### **2.3. ENFOQUE.**

El enfoque utilizado en el proyecto es el cualitativo: *“En este enfoque las variables no se definen con la finalidad de manipularse experimentalmente, y esto nos indica que se analiza una realidad subjetiva además de tener una investigación sin potencial de réplica y sin fundamentos estadísticos”* (Sampieri, Roberto. Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Cuarta edición. 2006).

La investigación cualitativa estudia las variables en su ambiente natural, para así obtener resultados del fenómeno estudiado sin que este pueda verse influenciado o modificado por un sesgo no objetivo.

### **2.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

La Investigación realizada es de carácter cualitativa de tipo no experimental, debido a que no se controla la variable de estudio, en este caso, la Autonomía Económica de las egresadas del programa en el año 2017 y 2018. El estudio se basa en analizar eventos ya ocurridos de manera natural. Debido a que el programa ya fue ejecutado, no es posible controlar las variables y comportamiento de las egresadas.

### **2.5. ALCANCE O PROPÓSITO.**

El propósito de la investigación es generar retroalimentación sobre el nivel de cumplimiento del objetivo del programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, para aportar a la superación de la problemática de género existente en el país, específicamente en la esfera económica. La investigación es de carácter descriptiva, ya que el estudio pretende analizar la realidad de la situación económica del grupo de mujeres egresadas del programa en los periodos 2017 y 2018.

## **2.6. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.**

Debido al tipo de problemáticas que afronta el SernamEG y la sensibilidad de algunas problemáticas como la violencia contra la mujer, ya sea económica física o psicológica, una investigación de campo directa con las beneficiarias no es posible, debido a la discreción que SernamEG tiene con los datos e información personal de sus beneficiarias. Se incluyen entrevistas con personal del SernamEG relacionado con el programa en estudio. Los documentos, herramientas, bases de datos disponibles son suficientes para la evaluación de la variable de estudio, ya que la consecución de empleos que califican como un nivel de autonomía económica están disponibles en el Balance de Gestión Integral del SernamEG y otros instrumentos analizados.

## **2.7. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.**

Esta revisión documental y su posterior análisis responde la pregunta de investigación: *¿El programa “Mujer y Trabajo” genera una mayor autonomía económica en sus beneficiarias?*

## **2.8. FUENTES DE INFORMACIÓN.**

Las fuentes de información son secundarias, y corresponden a distintos instrumentos como el Balance de Gestión Integral 2017 y 2018 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer, formularios de rendimiento, indicadores de desempeño, elaborados a partir de la reorganización de fuentes y documentos primarios originales del SERNAMEG que contienen información elaborada, después del análisis, extracción o reorganización de documentos originales.

## **2.9. ANÁLISIS Y REVISIÓN DOCUMENTAL.**

Los principales documentos sometidos a análisis corresponden a Balances de Gestión Integral 2017 y 2018 del SernamEG, muestra le gestión del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y del Servicio de la Mujer y Equidad de Género, ya evidencian el alcance verdadero del programa en el aspecto de la autonomía económica que brinda a sus

participantes y la autonomía económica que entrega el mismo a sus egresadas de los años 2017 y 2018.

La revisión documental de los Balances de Gestión Integral 2017 y 2018 del SernamEG, muestra la gestión del Ministerio y del Servicio en detalle, por lo que, es un instrumento relevante para la investigación: *“Un Balance de Gestión (BGI) corresponde a un informe acerca de los objetivos, metas y resultados de la gestión de los servicios en forma de cuenta pública al Congreso Nacional. Tiene como propósito informar acerca de los objetivos, metas y resultados de la gestión de los servicios en forma de cuenta pública al Congreso Nacional”* (DIPRES, 2019).

En el capítulo IV de investigación, se entregan ideas y propuestas propias elaboradas a partir de la revisión documental hecha a continuación.

## **CAPITULO III: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.**

### **3. REVISION DOCUMENTAL.**

La revisión documental de este documento, es clave para comprender los resultados de la investigación, ya que en el ejercicio de la evaluación de la gestión pública radica un punto crucial para la Planificación Estratégica implementada en la Administración Pública. El análisis y evaluación permiten el desarrollo de propuestas para mejorar los productos estratégicos que ofrecen las instituciones públicas.

A continuación, se describe el Balance de Gestión Integral (BGI) 2017 del Ministerio de Mujer y Equidad de Género y SernamEG del año 2017, se entra detallar el capítulo tres: Resultados de la Gestión 2017, luego se somete al mismo análisis el BGI 2018.

El BGI del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y SernamEG 2017 consta de cinco capítulos; el primer capítulo es la presentación de la Cuenta Pública de la Ministra Claudia Pascual Grau; el segundo corresponde al Resumen ejecutivo del SernamEG; el tercer capítulo, detalla y evidencia el actuar del programa y sus subprogramas, entregando datos sobre la autonomía económica y los niveles alcanzados en sus egresadas. Tomando estos datos se contrastará con los niveles en las mujeres que no alcanzan autonomía dentro del programa, concluyendo y respondiendo ante los niveles de efectividad del programa con respecto al cumplimiento de su objetivo y como estos ayudan a superar la problemática de género en nuestro país, específicamente respecto a la exclusión económica y laboral. El cuarto capítulo corresponde a los Desafíos Para el Periodo 2018-2022, en las áreas de autonomía económica, física, además de las acciones a utilizar para luchar contra la violencia contra la mujer, el quinto capítulo corresponde a los anexos del documento.

### **3.1. BALANCE DE GESTION INTEGRAL: RESULTADOS DE LA GESTION 2017.**

Para la revisión documental del BGI 2017 la investigación se centra en el tercer capítulo, de subtítulo: *“Resultados Asociados al Programa de Gobierno, Mensaje Presidencial y otro Aspectos Relevantes para el Jefe de Servicio”*, aquí se describen las acciones y políticas impulsadas por el gobierno, para luchar contra la violencia hacia la mujer. Continúa describiendo los avances y acciones tomadas en este ámbito, si bien para los fines de la investigación no son descritos estos avances, se recalca su importancia para el desarrollo pleno de la mujer, por lo que se entra en detalle en los subtítulos que tienen que ver logro de la autonomía económica.

Para efectos de la investigación, se presentan los aspectos relevantes del título *“Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos Relevantes para la Ciudadanía”*, el cual se divide en el subtítulo: *Apoyo y Fortalecimiento de la autonomía económica y física de la Mujer, y “Autonomía Económica: Mujer y Trabajo”*, en la cual se analizan los principales avances y logros conseguidos por el programa en estudio, Mujeres Jefa de Hogar, así como los aspectos relacionados a la ejecución del programa, y que permiten verificar alcance de la autonomía económica.

*“En el marco del objetivo estratégico de fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas para promover su incorporación al mundo del trabajo remunerado y la generación de ingresos. SernamEG ha implementado los Programas Mujeres Jefas de Hogar, 4 a 7, y Mujer. Asociatividad y Emprendimiento. Asimismo, ha desarrollado una línea de trabajo en suenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Los principales logros de estos programas y línea de trabajo se detallan a continuación”.* (Balance de Gestión Integral 2017 del Min Mujer y Equidad de Género y SernamEG).

Respecto a la cobertura del programa durante el año 2017: *“se ejecutó en las 15 regiones del país, en 250 municipios de los 346 existente, alcanzando una cobertura nacional de 72% contribuyendo de esta manera a la inserción laboral de las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares y aportando a la disminución de las principales barreras de*

acceso al trabajo”. (Balance de Gestión Integral 2017 del Min Mujer y Equidad de Género y SernamEG). Después presenta la cobertura de la gestión del 2014 al 2017

La siguiente tabla muestra la cobertura del programa en el número total de mujeres egresadas desde el 2014 a 2017, entregando el porcentaje de mujeres que finalizaron el programa. En el caso del año 2017, un total de 28.707 mujeres egresan del programa.

Como fue mencionado anteriormente las trayectorias laborales dependientes, son aquellas que buscan una carrera laboral dependiente de un empleador, en cambio una trayectoria independiente, corresponde a una participante que quiere empezar un emprendimiento desde cero o bien cuenta con un emprendimiento propio, pero necesita la ayuda del programa para fortalecer su autonomía económica. En el año 2017 14.063 mujeres eligen una trayectoria independiente, y 14.644 eligen una trayectoria dependiente.

**Tabla N°1: Cobertura Gestión 2014-2017.**

AÑO	MUJERES ARRASTRE	MUJERES NUEVAS	TOTAL MUJERES
2014	12.955	17.762	30.171
2015	9.854	15.397	25.251
2016	6.322	20.739	27.061
2017	5.727	22.980	18.707

Fuente: Elaboración propia, basada en tabla Cobertura Gestión 2014-2017 del Balance de Gestión Integral 2017 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

El concepto de mujeres de arrastre se refiere a las participantes que son parte del programa desde años anteriores.

La tabla N°1, si bien muestra números elevados de participación de las mujeres participantes, cabe destacar como muestran las tablas de capacitación, apoyo al emprendimiento, inmersión e inserción laboral. La sección de capacitación laboral, evidencia un numero sustancialmente menor. A continuación, se describen las fases y los pasos que las participantes del programa tienen que cumplir y participar, para poder egresar del programa:

**1. Habilitación laboral:** Corresponde a un paso previo al de la capacitación laboral como tal, en este punto se busca educar sobre autonomía económica, nociones de ciudadanía activa y temáticas de género. Se entrega a través de Talleres que promueven y ayudan a las participantes a elaborar su trayectoria laboral, la cual se define como: *“Una trayectoria profesional o laboral es algo que puedes planear de antemano una trayectoria profesional es la ruta que toma tu trabajo mientras avanzas, retrocedes o te mantienes en el mismo lugar durante tus años de trabajo”* (La Voz de Houston, 2019)

La habilitación laboral comienza con la elaboración de una trayectoria laboral, ya sea dependiente o independiente, basada su experiencia laboral, el mercado laboral de su comuna y competencias.

**Tabla N°2: Nuevas Participantes Habilitadas Laboralmente.**

AÑO	MUJERES NUEVAS	MUJERES NUEVAS HABILITADAS	LOGRO
2014	17.762	17.415	98%
2015	15.397	15.346	99%
2016	20.739	20.508	99%
2017	22.980	22.767	99%

Fuente: Elaboración propia basada en tabla Nuevas participantes laboralmente habilitadas, del Balance de Gestión Integral 2017 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

La tabla número Tabla N°2, nos muestra las participantes habilitadas laboralmente entre el 2014 y 2017, es decir las participantes que cumplieron con los talleres cuyo objetivo es educar sobre autonomía económica, nociones de ciudadanía activa y temáticas de género.

El número de participantes habilitadas es de 22,676 de un total de 22.980 participantes, lo que representa un 99% de mujeres habilitadas en esta fase previa a la capacitación laboral, por lo que podemos observar un gran porcentaje de cumplimiento de esta fase. Cabe

destacar que la habilitación laboral, es la única fase de carácter obligatorio del programa, lo que propicia que los índices de cumplimiento de la fase sean altos.

**2. La capacitación laboral:** Entrega capacitaciones a las mujeres participantes que trazan una trayectoria laboral dependiente. Los cursos se coordinan a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, los talleres se de acuerdo a la experiencia laboral, necesidades laborales y comunas de las beneficiarias.

El SENCE se define como *“un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social”*. (SENCE, 2019)

La misión declarada de SENCE es: *“Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral”*

En el contexto de la misión, SENCE coordina y pone a disposición cupos para los talleres y cursos que propician la inserción laboral de las participantes, SENCE entonces en el marco de su misión presta sus servicios para mejorar la empleabilidad de las mujeres participantes. A continuación, se muestra el cuadro de Capacitación Laboral del periodo 2014-2017.

**Tabla N°3: Capacitación Laboral Periodo 2014-2017.**

AÑO	CAPACITADAS POR SENCE	CAPACITADAS POR OTROS ORGANOS	TOTAL
2014	745	1.618	2.636
2015	5.965	1.648	7.613
2016	8.558	1.186	9.744
2017	3.757	1.449	5.206

Fuente: Elaboración propia basada en tabla Capacitación Laboral Periodo 2014-2017, del Balance de Gestión Integral 2017 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

Esta fase es para participantes que elaboran una trayectoria dependiente. El número de mujeres que eligieron una trayectoria dependiente es de 14.644, de estas solo 5,206 fueron capacitadas laboralmente, es decir, un 33,55%, evidenciando una brecha entre las mujeres aptas para ser capacitadas y las mujeres capacitadas.

**3. Apoyo al Emprendimiento:** Para comprender de mejor manera esta fase del programa, se presenta una definición de emprendimiento. Emprendimiento es definido por el Business Dictionary como *“La capacidad y voluntad para desarrollar, organizar y manejar un negocio, junto con sus riesgos, con el propósito de obtener una ganancia económica. En la economía, emprendimiento combinado con recursos naturales, capital y posesiones se puede producir beneficio económico”* (Business Dictionary, 2020)

La definición anterior se aplica en el marco del programa, a través de la coordinación entre SernamEG y FOSIS, este último lleva a cabo talleres y programas, destinados a participantes que elaboran trayectorias independientes. Estos programas FOSIS corresponden a: “Yo Emprendo Semilla” , para quienes quieren iniciar un emprendimiento o un trabajo independiente, “Yo Emprendo” , para quienes ya tienen un emprendimiento funcionando, y “Acceso al microfinanciamiento” , para quienes necesitan acceso a financiamiento para su emprendimiento. (Fondo de Solidaridad e Inversión Social, 2019).

A través de estos tres programas independientes que entrega FOSIS, las participantes son apoyadas en los elementos esenciales definidos por Business Dictionary (2020), como son

los recursos, capital monetario y posesiones. A continuación, se presenta la tabla de Participación de usuarias SernamEG en Programas FOSIS 2017.

**Tabla N°4: Participación de usuarias SernamEG en Programas FOSIS 2017.**

AÑO	YO EMPRENDO SEMILLA	YO EMPRENDO	TOTAL
2014	666	687	2.603
2015	791	483	2.856
2016	938	574	2.484
2017	936	648	3.446

Fuente: Elaboración propia basada en tabla Participación usuarias SernamEG en Programas FOSIS Periodo 2014-2017, del Balance de Gestión Integral 2017 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

La tabla de participantes en programas FOSIS 2017, muestra un total de 3,466 participantes de los programas de apoyo al emprendimiento. Analizando los porcentajes entre mujeres que en la fase previa fueron habilitadas y elaboran una trayectoria independiente, la participación es de un 24.64% de las 14.063. Este problema de participación será abordado en la sección de desarrollo de ideas y propuestas propias sobre el mejoramiento del programa.

#### **4. Otras Prestaciones: Nivelación de Estudios – Alfabetización Digital - Atención**

**Odontológica:** La nivelación de Estudios es una de las prestaciones del programa que busca ampliar las posibilidades laborales de las participantes. La institución encargada de la difusión y ejecución de este proceso es el Ministerio de Educación.

La alfabetización Digital es coordinada entre SernamEG y DIBAM, quienes disponen de las tecnologías y bibliotecas para impartir los cursos.

El servicio de atención odontológica permite a las mujeres acceder a servicios dentales, el que es proporcionado por el Ministerio de Salud, a través del programa “Mas sonrisas para Chile”.

La siguiente tabla muestra la cobertura de estos tres elementos que apoyan al programa en cumplir su propósito.

**Tabla N°5: Número de Mujeres que han Accedido a Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital y Atención Odontológica.**

PRESTACIONES	2014	2015	2016	2017
NIVELIZACION DE ESTUDIOS	765	474	562	619
ALFABETIZACION DIGITAL	3.003	2.190	2.870	3.624
ATENCION ODONTOLOGICA	11.524	9.268	12.382	7.744

Fuente: Elaboración propia basada en tabla Número de Mujeres que han Accedido a Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital y Atención Odontológica Periodo 2014-2017, del Balance de Gestión Integral 2017 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

**5. Egreso de las Participantes de lo Programa:** Se habla egreso, cuando la participante finaliza su habilitación laboral y su trayectoria, ya sea dependiente o independiente. Desde su egreso las mujeres pasan a estar en la construcción de una “trayectoria proyectada”. Aquí podemos observar una coordinación propia de la beneficiaria con un equipo comunal asignado, el cual considera las oportunidades laborales comunales o locales, definidos por los mapas elaborados por los municipios, y busca identificar tipos de mujeres o de perfiles de participantes, con el fin de entregar ofertas laborales acordes a la realidad de la participante.

En esta parte del programa se hace énfasis en las diferencias de cada perfil de cada mujer participante, este es un elemento relevante para la elaboración y desarrollo de propuestas de mejoramiento del programa. Las egresadas del año 2017 fueron 20.357 mujeres, equivalentes a un 70.9% sobre las participantes del programa.

**6. Intermediación e Inserción Laboral:** Las mujeres que optan por elaborar una trayectoria laboral dependiente, pasan a los registros de la Oficina Municipal de Información Laboral local asignada. El programa de fortalecimiento OMIL tiene por objetivo *“promover el desarrollo de un sistema de intermediación colaborativo a través de una oferta coordinada de servicios de calidad acorde a trayectorias laborales de las personas y a los desafíos productivos de las empresas, de acuerdo a las necesidades de desarrollo local”*. (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2020).

Cada Oficina Municipal de Información Laboral local asignada conecta a las mujeres con oportunidades de trabajo en la comuna, asesoría en la elaboración de sus curriculum y preparación para entrevistas laborales, y actualizan su trabajo y las oportunidades con los registros SENCE.

La inserción laboral, para efectos del programa se entiende como la obtención de un trabajo remunerado un contrato vigente, guiados por esta definición de inserción laboral durante el año 2017 fueron 2.417 participantes de un universo de 14.644, siendo beneficiadas, aquellas mujeres que optaron por la trayectoria dependiente, las 2.417 participantes representan un 16.5% de mujeres que obtuvieron su inserción laboral en el año 2017 al egresar del programa MJH. La ejecución presupuestaria del programa se completó en un 99.8% con el gasto efectivo de M\$3.645.390.

Las explicaciones a los datos presentados en esta presentación del Balance de Gestión Integral 2017 del Ministerio Mujer y Equidad de Género y SernamEG, al igual que las explicaciones sobre disminuciones de participantes entre fase y fase, evidenciada en el análisis de este capítulo, serán analizadas en el título de Desarrollo de Ideas y Propuestas Propias sobre el Mejoramiento del Programa.

Para lograr un análisis metódico y detallado, la forma de presentación y descripción del Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, es la misma que la utilizada en el BGI 2017.

El Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y SernamEG consta de cinco capítulos, el primer capítulo presenta la Cuenta Pública de la Ministra del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género; el segundo corresponde al resumen

ejecutivo del SernamEG; el tercer capítulo, se detalla y evidencia el actuar del Ministerio y el Servicio en sus programas en el año 2018, entregando datos sobre la autonomía económica y los niveles alcanzados en sus egresadas. El cuarto capítulo corresponde a los “Desafíos Para el Periodo 2019-2022”, en las áreas de autonomía económica, física, además de las acciones a utilizar para luchar contra la violencia contra la mujer; el quinto capítulo corresponde a los anexos del documento.

### **3.2. BALANCE DE GESTION INTEGRAL: RESULTADOS DE LA GESTION 2018.**

El capítulo comienza con el subtítulo: Resultados Asociados al Programa de Gobierno, Mensaje Presidencial y otros Aspectos Relevantes para el Jefe de Servicio, el subtítulo presenta la importancia del área Mujer y Trabajo y presenta los avances más relevantes en el área, además de describir los avances proyectados.

Para efectos de la investigación al igual que en análisis del BGI 2017, se detalla el título:

“Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos Relevantes para la Ciudadanía”, el cual se divide en el subtítulo: “Programas e iniciativas para Fortalecimiento de la Autonomía Económica y Física de la Mujer”, que a su vez se desglosa en otro subtítulo; Autonomía Económica: Mujer y Trabajo.

El documento nos presenta el objetivo estratégico del fortalecimiento de la Autonomía Económica de las mujeres, y como para el cumplimiento de este objetivo en coordinación del Ministerio y SernamEG, se implementan los programas 4<sup>ª</sup>7, Mujeres Jefas de Hogar, Mujer Asociatividad y Emprendimiento y la línea de trabajo Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

Continuando se presentan y detallan los principales avances y logros conseguidos por el programa en estudio, Mujeres Jefa de Hogar, del cual muestran los aspectos relacionados a la planeación, ejecución del programa y la ejecución presupuestaria. En este punto el capítulo habla de la reformulación del programa MJH en el año 2017 y como el 2018 es el primer año de implementación de esta reformulación, la cual *“Pone énfasis en el desarrollo y fortalecimiento de las condiciones que son necesarias para la empleabilidad o actividades económicas independientes de las participantes, ya que las competencias en este nivel son precisamente las que contribuyen a su sostenibilidad en el mercado de trabajo y a la generación de ingresos, mediante una trayectoria. Por tanto, el objetivo del programa no es buscar empleo a las participantes si no favorecer los procesos de autonomía económica que van más allá de la sola inserción laboral”* (Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género).

Esta reformulación genera el cambio de la primera fase del programa respecto al año anterior puesto que *“Esta estrategia contempla, además, el desarrollo y promoción de procesos de intermediación laboral con amplia participación de actores a nivel territorial, articulando una red de fomento productivo con el fin de conectar a mujeres con la oferta existente de acuerdo a sus necesidades y perfiles de entrada y coordinación de planes con instituciones públicas y privadas”*. (Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género).

Continúa con los datos del alcance del año 2018: *“En el año 2018, el programa se ejecutó en las 16 regiones del país, en 250 municipios de las 346 comunas existentes, alcanzando una cobertura territorial de 72% a nivel nacional”*. (Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género). En 2018 el programa tuvo 28.535 participantes, 27.967, terminaron los talleres de formación para el trabajo e iniciaron sus proyectos laborales, 27.749 elaboran su proyecto laboral, este número de desglosa en 11.222 proyectos de línea dependiente y 16.527 independiente. A continuación, se presenta la tabla de Cobertura de Gestión 2014-2018.

**Tabla N°6: Cobertura Gestión 2014-2018.**

AÑO	TOTAL DE MUJERES
2014	30.717
2015	25.061
2016	27.061
2017	28.707
2018	28.535

Fuente: Elaboración propia, basada en tabla Cobertura Gestión 2014.-2018 del Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

**1. Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica:** En términos de cobertura el programa se encuentra dentro de números esperados, manteniendo la cobertura respecto a los años anteriores. Uno de los primeros cambios en la ejecución del programa con respecto a su reformulación, (la fase de Habilitación Laboral), ha sido reemplazada por la “Formación para el Trabajo Remunerado y la Autonomía Económica”.

*“El programa se inicia con los talleres de apresto laboral. Su fin es entregar formación para el trabajo dependiente e independiente; desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un empleo o actividad independiente, a través del conocimiento y uso de redes, desarrollo de competencias de liderazgo y habilidades socio laborales en las participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo”.* (Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género)

**Tabla N°7: Mujeres Participantes que Terminan Talleres de Formación para el Trabajo 2014-2018.**

AÑO	MUJERES PARTICIPANTES	MUJERES QUE TERMINAN TALLERES	LOGRO
2014	17.762	17.415	98%
2015	15.397	15.346	99%
2016	20.739	20.508	99%
2017	22.980	22.676	99%
2018	28.535	27.967	99%

Fuente: Elaboración propia, basada en tabla Mujeres Participantes que Terminan Talleres de Formación para el Trabajo 2014-2018 del Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

En la primera etapa del programa reformulado también podemos observar un cumplimiento del 99%, por lo que podemos concluir que la reformulación mantuvo los estándares de participantes establecidos en la primera fase.

**2. Capacitación laboral:** En la siguiente etapa se mantiene la acción coordinada entre SENCE y SernamEG, para impartir los cursos que permiten mejorar las condiciones de empleabilidad de las participantes.

*“Durante el 2018, 6.537 participantes del programa se capacitaron, de las cuales 2.668 accedieron a cursos otorgados por SENCE. Por su parte, el trabajo intersectorial desarrollado permitió que un total de 3.869 participantes del programa accedieran a cursos impartidos por otros organismos públicos y privados, para mejorar sus condiciones de empleabilidad”.* (Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género).

**Tabla N°8: Capacitación Laboral Periodo 2014-2018.**

AÑO	Nº DE CAPACITADAS POR SENCE	Nº DE CAPACITADAS POR OTROS ORGANISMOS	TOTAL MUJERES CAPACITADAS
2014	745	1.618	2.363
2015	5.965	1.648	7.613
2016	8.558	1.186	9.744
2017	3.757	1.449	5.206
2018	2.668	3.869	6.537

Fuente: Elaboración propia, basada en tabla Capacitación Laboral Periodo 2014-2018 del Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

El número de participantes capacitadas disminuye considerablemente respecto al número de mujeres habilitadas en la fase previa del programa. El número de mujeres que finalizan los talleres para formación del trabajo por el programa y eligieron una trayectoria dependiente corresponde a 11.222 participantes, lo que significa que las 6.537 capacitadas laboralmente son un 58,25% del universo posible, evidenciando una disminución de la fase previa a la fase de ejecución como tal del programa.

Un dato relevante es el aumento de las participantes capacitadas por otros organismos, pues este aumenta considerablemente respecto al año anterior. El problema de la disminución de participación y el aumento en la capacitación por otros organismos es abordado en la sección de desarrollo de ideas y propuestas propias sobre el mejoramiento del programa.

**3. Apoyo al Emprendimiento:** Es una fase de apoyo a las participantes que eligen una trayectoria independiente: *“Este apoyo consiste en una serie de coordinaciones a nivel nacional, regional y local para difundir, apoyar la postulación y, en algunos casos, reservar cupos exclusivos para mujeres participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar. Estas coordinaciones se realizan en el contexto de un convenio de colaboración SernamEG-FOSIS”.* (Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género).

**Tabla N°9: Participación de Usuarias SernamEG en Programas FOSIS Periodo 2014-2018.**

AÑO	YO EMRENDO SEMILLA	YO EMPRENDO	ACCESO AL MICROCRÉDITO	TOTAL
2014	666	687	1.250	2.603
2015	791	483	1.582	2.856
2016	938	574	972	2.484
2017	936	648	1.862	3.446
2018	878	571	1.781	3.230

Fuente: Elaboración propia, basada en tabla Participación de Usuarias SernamEG en Programas FOSIS Periodo 2014-2018, del Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

La tabla de participantes en programas FOSIS 2018, muestra un total de 3.230 participantes egresadas de los programas de apoyo al emprendimiento. Analizando los porcentajes entre mujeres que en la fase previa fueron habilitadas y elaboraron una trayectoria independiente, solo corresponden a un 19,54% de las 16.527 que pudieron ser parte de esta fase de apoyo al emprendimiento. Este problema de participación será abordado en la sección de desarrollo de propuestas propias sobre el mejoramiento del programa.

**4. Otras Prestaciones: Nivelación de Estudios – Alfabetización Digital - Atención Odontológica:** La nivelación de Estudios es una de las prestaciones del programa, permiten ampliar las posibilidades laborales de las participantes, la institución encargada de la difusión y ejecución de este proceso es el Ministerio de Educación.

La alfabetización Digital es coordinada entre los encargados del SernamEG y DIBAM, quienes disponen de las tecnologías y bibliotecas para los cursos. El servicio de atención odontológica permite a las mujeres acceder a servicios dentales, el cual es proporcionado por el Ministerio de Salud, a través del programa “Mas sonrisas para Chile”. La siguiente tabla muestra la cobertura de estos tres elementos que apoyan al programa en cumplir su propósito.

**Tabla N°10: Número de Mujeres que han Accedido a Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital y Atención Odontológica**

PRESTACIONES	2014	2015	2016	2017	2018
NIVELACION DE ESTUDIOS	765	474	562	619	521
ALFABETIZACIÓN DIGITAL	3.003	2.190	2.870	3.624	4.788
ATENCIÓN ODONTÓLOGICA	11.524	9.268	12.382	7.744	2.632
TOTAL	15.292	11.932	15.814	11.987	7.941

Fuente: Elaboración propia, basada en tabla Número de Mujeres que han Accedido a Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital y Atención Odontológica, del Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

En este punto se presenta otro cambio con respecto al año anterior, ya que no se habla de egreso del programa, sino se presenta la fase de Intermediación e Inserción Laboral.

*“Aquellas participantes cuyo Proyecto Laboral Personal, elaborado durante su permanencia en el programa, está orientado a insertarse laboralmente en un trabajo remunerado dependiente, son intermediadas por el programa. Esta intermediación laboral se realiza en un trabajo coordinado mediante mesas de trabajo intersectorial entre el Equipo Regional SernamEG con instituciones la OMIL, FOMAIL Y SENCE, donde se les conecta con oportunidades de empleo en la comuna y se le entrega asesoría para la elaboración de un curriculum y preparación de entrevistas de trabajo, entre otros”. (Balance de Gestión*

Integral 2018 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género).

Durante el 2018, 2.616 mujeres recibieron la intermediación laboral, respecto a la Inserción Laboral, corresponde a participantes que lograron obtener un trabajo con contrato verificado por SernamEG.

**Tabla N°11: Inserción Laboral de Mujeres Participantes del Programa MJH.**

AÑO	Nº DE PARTICIPANTES
2014	431
2015	2.148
2016	2.618
2017	2.417
2018	1.439

Fuente: Elaboración propia, basada en tabla Inserción Laboral de Mujeres Participantes del Programa MJH, del Balance de Gestión Integral 2018 del Ministerio de la Mujer, Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

Podemos observar en la tabla anterior como la inserción laboral es menor respecto al año 2017; dentro del universo posible para la etapa de Intermediación e Inserción Laboral existen 11.222 participantes que elaboraron una trayectoria dependiente de las cuales solo 4.055 fueron participantes de esta etapa, ya sea en la inserción o en la intermediación, si hablamos de Inserción Laboral existe un 12,82% de participantes que encuentran un trabajo con contrato verificado por SernamEG. La ejecución presupuestaria del programa se completó en un 99,6% con el gasto efectivo de M\$ 3.740.170.

## **CAPITULO IV: PROPUESTAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MUJERES JEFA DE HOGAR EN EL 2017 Y 2018.**

### **4. PROPUESTAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MUJERES JEFA DE HOGAR EN EL 2017 Y 2018.**

El presente capítulo tiene por objetivo analizar, dar respuestas y desarrollar propuestas propias de mejoramiento del programa, para aportar y apoyar el objetivo del programa, brindando Autonomía Económica a sus participantes.

A continuación, se presentan las fases del programa presentadas en los Balances de Gestión Integral Del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género 2017 y 2018, a partir de lo cual se podrá contribuir a una mejora en los indicadores y alcance de objetivos del programa.

La elaboración de propuestas, consiste en la presentación de la falencia o aspecto a mejorar del programa, detectado en la revisión documental, con el fin de mejorar fases del programa.

#### **4.1 ANÁLISIS Y FASES A MEJORAR DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR.**

A continuación, se presenta el análisis de las fases del programa Mujeres Jefas de Hogar, la estructura corresponde a un análisis de los indicadores de desempeño de cada fase, seguido por los elementos reconocidos como causantes de estos índices, para así proponer ideas y formas de cómo mejorar los indicadores.

**Habilitación Laboral:** En la presentación la *Tabla N°7: Mujeres Participantes que Terminan Talleres de Formación para el Trabajo 2014-2018*, del capítulo anterior, se indican los datos de la habilitación laboral del año 2017 y 2018. En el 2017 el total de habilitadas laboralmente fue de 22.676 de un universo de 22.980 participantes, lo que representa un 99% en esta fase previa a la capacitación laboral.

Para el año 2018 la habilitación laboral es reemplazada por la Formación para el Trabajo Remunerado y la Autonomía Económica, la fase obtiene un 99% de cumplimiento.

Los porcentajes de logro en estas fases permite afirmar que existe un alto índice de éxito y que su objetivo se cumple con creces en ambos años. Es posible afirmar que esta fase previa tiene una cobertura y efectividad optimas, debido al carácter obligatorio de estas fases, por lo que no se evidencian falencias o aspectos mejorables que sean sustanciales para el propósito final del programa.

**Capacitación Laboral:** Corresponde a talleres impartidos para las participantes para la obtención y mantenimiento de trabajos, siendo entendidos como trabajos con condiciones laborales optimas, respecto al salario, ambiente laboral, prestaciones de servicios por parte del empleador, etc. En la presentación del capítulo III del BGI 2017, podemos observar que la capacitación laboral corresponde a un 33,55% del universo total de 14.644 participantes, que corresponden a las mujeres que trazan una trayectoria dependientes

En el 2018 fueron capacitadas un 58.25% del universo total, evidenciando un aumento respecto a la misma etapa el año 2017, esto es explicado por la reformulación del programa en el año 2018, demostrando que la fue clave para el éxito de esta fase, ya que se evidencia un aumento considerable en la capacitación laboral, por lo que se atribuye esta mejora sustancial a la planeación ex ante 2018 del programa, ya que como se dijo se reformula y se pone énfasis en mejorar la empleabilidad de las participantes, por lo que el número de capacitadas laboralmente debe demostrar esto. Esta reformulación tiene como resultados mayores índices de cumplimiento y mejor rendimiento en esta esta fase de capacitación.

Estos porcentajes de capacitación laboral pueden ser explicados por más de un factor, la primera fase no es de carácter obligatorio, por lo que al no ser un requisito completar la capacitación para seguir en el programa, las participantes disminuyen en esta fase. Otro factor que explica esta brecha es el hecho de que en esta fase se imparten talleres y cursos en los cuales las participantes son evaluadas, por lo que existe un número de mujeres que no supera los talleres por rendimiento, finalmente encontramos que hay cupos limitados en esta fase, ya que no depende solo de SernamEG esta capacitación, existe un numero de cupos fijos por año para el número de participantes que pueden acceder a la capacitación

laboral. Los factores combinados explican la brecha del 76,45% que no es capacitado laboralmente en el año 2017.

Si bien existe un aumento sustancial tras la reformulación, es posible mejorar en el porcentaje de logro en esta fase, una forma es poner a disposición de las participantes una mayor cantidad de cupos para talleres y cursos SENCE, ya que el número limitado causal de que un número las participantes sean capacitadas.

**Apoyo al Emprendimiento:** A partir de la definición previa dada de Emprendimiento por el Business Dictionary, *“En la economía, emprendimiento combinado con recursos naturales, capital y posesiones se puede producir beneficio económico”* (Business Dictionary, 2020), se destacan elementos que hacen posible un emprendimiento, estos son recursos naturales, capital y posesiones, el programa aporta estos elementos al emprendimiento a través de los tres programas ofrecidos por FOSIS, Yo Emprendo, Yo Emprendo Semilla y Acceso al micro financiamiento. Si vinculamos estos ámbitos de emprendimiento y sus factores de éxito vemos que coinciden con las prestaciones del programa a sus participantes. Sin embargo, el problema de que hay un número menor al óptimo de participantes que reciben apoyo a sus emprendimientos.

En el año 2017 3.466 participantes fueron parte de alguno de los programas FOSIS que apoyan el emprendimiento en sus distintas etapas, este número corresponde al 24,50% del universo posible de participantes que pudieron ser parte de los programas FOSIS. En 2018 un total de 19,54% de un universo posible de 16.527 mujeres, formaron parte de los talleres FOSIS.

El número menor al óptimo en esta fase, tanto en el año 2017 y en 2018, tienen relación directa con el número de cupos limitados con los que se cuentan, es por esto que hay un desfase entre el número de mujeres que elaboran una trayectoria independiente y las que obtienen un lugar en uno de los tres programas FOSIS que apoyan el emprendimiento

Una propuesta para la mejora de esta fase del programa es el aumento de los cupos entregados a participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar en estos tres programas FOSIS, con el fin de poder entregar más cupos por año, y así tener mejores indicadores de cumplimiento en el apoyo al emprendimiento.

La fase de egreso no entra en este análisis al haber sido eliminado por la reformulación del programa y al ser un dato que no aporta al análisis ni a la autonomía económica.

**Intermediación e inserción laboral:** Entendida como las acciones coordinadas entre SernamEG y los Equipos Municipales, que buscan preparar a las participantes para una inserción laboral, a través de distintas acciones, que van desde la ayuda en la elaboración de curriculum al conseguir entrevistas u ofertas laborales para las participantes

La inserción laboral durante el año 2017 fue de 2.417 participantes de un universo posible de 14.644 participantes, quienes son participantes que optaron por una trayectoria dependiente, este número representa un 16.5% de mujeres que obtuvieron su inserción laboral en el año 2017 al egresar del programa MJH. Si bien este es un porcentaje bajo de inserción, considerando el objetivo del programa, durante el 2017 se proyecta una meta de un 16% de inserción laboral, por lo que se superan las expectativas planificadas en un 0,5%.

Durante el 2018, 2.616 mujeres recibieron intermediación laboral, de estas 1.439 participantes fueron insertadas laboralmente, (SernamEG pudo verificar que tuviesen un contrato laboral), lo que corresponde a un 2.82% del universo de mujeres que trazan una trayectoria dependiente.

Muchos factores explican este nivel de intermediación e inserción, al ser una situación externa al programa, existe un vacío en lo que puede hacer el Servicio por las participantes, por lo que SernamEG solo propicia la inserción laboral, pero no puede asegurarla.

Según Juan Carlos Acevedo Garrido, funcionario del programa en SernamEG *“si tu centras en el tema de la inserción laboral nosotros ahí no es algo que podamos controlar es algo del medio y que no depende de nosotros...trabajas en base en cuanto a lo que se llama los temas micro y macro económicos y no es un tema que nosotros podamos... y sin embargo el aporte que nosotros podemos hacer igual es significativo”* Juan Carlos Acevedo, 2020, Entrevista a personal área Mujer y Trabajo del SernamEG)

Teniendo en cuenta este y otros factores es que, en 2018, se reformula el programa a un enfoque que propicia esta inserción laboral, con elementos que entregan herramientas a

las mujeres participantes. Pero, aunque exista una reformulación, los factores externos no son controlables. Existen también factores internos de las participantes, como ha sido mencionado, cada participante traza una trayectoria basada en sus competencias preexistentes, comuna de residencia, entre otros elementos propios de la participante, por lo que se presentan casos en los que la trayectoria no contempla insertarse laboralmente de inmediato sino, nivelar estudios, tener talleres complementarios a los de la habilitación o formación para el trabajo o volver a tomar talleres para un reforzamiento de las competencias y herramientas etc.

Según Rodolfo Vargas, Coordinador de mujeres jefas de hogar del área mujer y trabajo del SernamEG, *“las que eligen dependiente no todas necesitan intermediación laboral, algunas necesitan reforzar, otras cosas, algunas tienen que nivelar estudios antes de ... porque quieren trabajar en eso, pero antes necesitan tener cuarto medio”*. (Rodolfo Vargas, 2020, Entrevista a personal área Mujer y Trabajo del SernamEG)

Existen muchos tipos de personas y distintas realidades por cada participante del programa, es decir, las condiciones preexistentes también constituyen un factor al momento de evaluar la intermediación e inserción laboral, y en general cada fase y aspecto de la trayectoria de las mujeres participantes del programa.

### 4.3. CONCLUSIONES.

Al analizar un programa como Mujeres Jefas de Hogar, se debe tener en cuenta que la meta que persigue, es una declaración sobre qué tipo de país queremos ser, al tener como objetivo de un programa social el fortalecimiento de la autonomía económica de una clase discriminada, vemos la intención de cambio que se quiere generar en la sociedad. Esta declaración corresponde a una de las fortalezas del programa. El programa consta de fortalezas y ámbitos a mejorar, las fortalezas corresponden a todas las acciones que el programa toma para empoderar a las participantes en su rol de agente económico

Dentro de estas fortalezas que el programa entrega a las participantes, la fase de Fortalecimiento para el Trabajo, arroja un porcentaje del 99% de mujeres que aprueban estos talleres de apresto al trabajo, lo que demuestra que la formulación y ejecución de esta fase, es óptima, por lo tanto, corresponde a una de las fortalezas que el programa entrega a sus participantes, pues son herramientas y nociones que les permiten acceder y mantener trabajos decentes, aportando a la autonomía económica de la mujer.

Los equipos municipales por su parte son reconocidos por los entrevistados del SernamEG como un factor clave para el éxito del programa, pues estos son aquellos quienes trabajan directamente con las participantes. Juan Carlos Acevedo comenta lo siguiente dentro del contexto de la entrevista realizada: *“para mi es tener buenos equipos ejecutores, los equipos ejecutores son lo más importante, y es lo más difícil porque no tenemos tantas lucas para pagar , hay rotación, las condiciones son a honorarios municipales, entonces, es complejo porque a nosotros nos gustaría que tuvieran las mejores condiciones , que fueran de planta, que fueran todos buen sueldo, que llegaran todas las capacitaciones , pero no es así, depende de la realidad en la comuna en la que trabajan”*. (Juan Carlos Acevedo, 2020, Entrevista a personal área Mujer y Trabajo del SernamEG).

Si bien las condiciones laborales de los ejecutores pueden mejorar, estos constituyen una fortaleza programática, ya que son profesionales que conocen los territorios y realidad de las mujeres, esto permite una mejor gestión y entrega mejores oportunidades laborales, ya que se conocen las características, de la participante y de su entorno, fortaleciendo la autonomía económica de las participantes.

Dentro de las amenazas que ponen peligro el cumplimiento del programa, se reconocen varios factores, que corresponde a amenazas internas y externas. Dentro de las amenazas internas, se puede presentar una relación deficiente entre instituciones que interactúan dentro del marco del programa Mujeres Jefas de Hogar, es decir, la comunicación, coordinación y el traspaso de información relevante debe ser la oportuna y óptima para lograr el objetivo del programa.

Lo anterior se ve reflejado en lo expresado por Rodolfo Vargas en la entrevista al personal del área Mujer y Trabajo, pues para él, la relación entre la municipalidad y el SernamEG: *“Es otro problema que tenemos nosotros como ejecutor y también municipal, ahí siempre se mezcla en cuanto a esto lo hace el servicio o lo hace el municipio, porque generalmente el ejecutor es el municipio la gente que es profesional son funcionarios municipales... no son funcionarios del servicio quienes trabajan directamente con las participantes , pero siguen los lineamientos del servicio”*. (Rodolfo Vargas, 2020, Entrevista a personal área Mujer y Trabajo del SernamEG)

Como amenaza con origen externo, podemos encontrar el contexto social y económica de las participantes. Una participante puede rendir tanto como sus competencias y entorno social y familiar le permitan, con esto hablamos de que no solo se ve amenazado el cumplimiento del programa por un bajo nivel educacional, sino que existen factores como, las redes de apoyo de la participante, estas deben ser buenas para que la participante esté centrada en el cumplimiento de su trayectoria y de las fases, una mujer sin redes de apoyo, se ve imposibilitada de rendir y participar con un desempeño acorde a sus competencias.

Otro factor externo que amenaza el cumplimiento del objetivo del programa, es el contexto económico y social del país: La posibilidad de inestabilidad social, bajos índices de empleabilidad y una economía fluctuante entre periodos de estabilidad y crisis pueden influir en el cumplimiento de muchos programas públicos. Mujeres Jefa de Hogar, se fija una meta que se relaciona con la economía y empleabilidad del país, lo que posiciona al programa en un peligro que puede truncar su objetivo debido al acontecer económico y social de Chile

Las debilidades programáticas, corresponden a los elementos que perjudican el cumplimiento del fortalecimiento de la autonomía económica de las participantes. Dentro de estas debilidades reconocemos como un denominador común el cupo limitado existente

en los programas FOSIS, correspondientes al apoyo al emprendimiento, y los programas SENCE, que corresponden a la capacitación laboral. El número limitado de cupos, no permite que universo posible de participantes que puede optar a estar en uno de estos programas puede participar. Un aumento en estos cupos brindaría la oportunidad a muchas participantes poder acceder a mejores condiciones para lograr una inserción laboral y fortalecer su autonomía económica.

Como oportunidad para la mejora del programa podemos reconocer el trabajo personalizado con las participantes, el trabajo personalizado está presente, si se reforzara, los resultados del programa serian mejores. Si el objetivo de un programa es fortalecer la autonomía económica de las mujeres, que han sido excluidas económicamente y mantienen una brecha laboral tanto de participación como salarial con su par masculino, el programa debe tener presente estas diferencias y aplicar un trabajo personalizado con sus participantes, ya que cada mujer ha vivido algo distinto y cuenta con distintas capacidades, debido a un proceso único e irreplicable como es el desarrollo escolar, social y cultural, con los que ingresan al programa.

El programa cumple con esto a través de la aplicación de nuevos elementos como lo es el Perfil de Ingreso, o la Intermediación laboral, a través de equipos municipales que trabajan conociendo la localidad de las participantes, pero para la obtención de mejores índices de desempeño, es necesario entender estas realidades en profundidad, propiciando un entendimiento real de la participante, lo que se transforma en una mejor planificación en las trayectorias laborales, siendo cercanas a las necesidades e intereses reales de la participante, lo que hará que la participante cuente con un incentivo real al cumplir la trayectoria trazada, propiciando así un fortalecimiento de la autonomía económica de las participantes.

Finalmente, el programa Mujeres Jefas de Hogar tiene el complejo objetivo de afrontar uno de los problemas que conforman la problemática de género, como lo es la brecha laboral y la exclusión económica. Es por esto, que se debe centrar el análisis en cómo mantener el trabajo alcanzado y en mejorar los aspectos débiles que ponen en riesgo el objetivo del programa y no basar el análisis en si el programa es bueno o malo. Dentro de este contexto reconocemos al programa Mujeres Jefas de Hogar, como un programa que aporta valor

público a la sociedad, pues sienta un precedente de las demandas sociales son acogidas por el Estado, y tienen una respuesta en la implementación de este tipo de programas.

## BIBLIOGRAFÍA.

- Rihm, A., & Sharim, D. (2017). Desigualdades de género: El conflicto en las relaciones. *Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social*, 1.
- Binder, T. R. (2008). El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile. *Trabajo de investigación en Políticas Públicas*, 6.
- Business Dictionary. (2020). Entrepreneurship, Definition. *Business Dictionary*.
- Chiavenato. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Escandón, C. R. (1997). *El Concepto de Género y su Utilidad Para el Análisis Histórico*.
- Estadísticas, I. N. (2018). *Infografía de de Estadísticas de Género*. Santiago: INE.
- Estadísticas, I. N. (2018). *Infografía de Estadísticas de Género*. Santiago.
- Hasta el Tiesto. (2018). Segunda ola del feminismo. *Hasta el Tiesto*.
- La Voz de Houston. (2019). *¿Qué es una trayectoria profesional?* Hearst Newspapers, LLC.
- Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile. (2018). Trabajo femenino industrial (1890-1920). *Las investigaciones de Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile*, 1.
- Memoria Chilena, BNC. (s.f.). Condiciones de vida del trabajador urbano. *Memoria Chilena, BNC*.
- Memoria Chilena, BNC. (s.f.). Orígenes de la legislación laboral en Chile (1924-1931). *Memoria Chilena*.
- Memoria Chilena. BNC. (s.f.). La cuestión social en Chile (1880-1920). *Memoria Chilena*.
- Rojo, E. C. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso n.34 Valparaíso*, 3.
- Rojo, E. C. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho*, 3.
- Sampieri, Roberto. Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Cuarta edición. 2006.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2020). *Oficinas Municipales de Información Laboral*.
- Soto, J. A., & Garcés, C. R. (2017). Capital humano y factores culturales: determinantes. *Perfiles latinoamericanos: revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México*, 2.
- Soto, J. A., & Rodríguez Garces, C. R. (2017). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles latinoamericanos: revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México*, 2.
- Toledo, C. (2000). Mujeres: El género nos une, la clase nos divide.

## 5. ANEXOS.

### ANEXO NÚMERO 1: ENTREVISTA A PERSONAL EQUIPO MUJER Y TRABAJO, 2020.

#### Entrevista a personal del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

**Sebastián:** Les voy a leer el encabezado para tomar un poco de orden. Las siguientes preguntas tienen como propósito aportar al desarrollo de una investigación de seminario de título, de la Universidad de Valparaíso, la cual estudia el Programa Social que implementa SernamEG, Mujeres Jefas de Hogar (MJH). en su variable de autonomía económica. el cuestionario busca analizar para aportar al desarrollo de propuestas y opiniones válidas e importantes sobre el mismo. La primera pregunta es: ¿Cuál es su cargo y de qué forma se desempeña en relación al programa Mujeres Jefas de Hogar?

**Rodolfo:** yo soy hace tres años cómo de 2016 o 2017 no recuerdo muy bien soy coordinador nacional del programa jefas de hogar, llevo 7 años en el servicio y siempre he estado en el jefas y hace 3 años estoy como coordinador del programa.

**Juan Carlos:** soy profesional del programa jefas de hogar y estoy desde el año 2017 en el programa también a nivel central.

**Sebastián:** ¿En qué parte en sí del programa en si ustedes desarrollan sus funciones? porque el programa tiene varias fases y es más de un programa de MJH.

**Rodolfo:** Es que nosotros no... la única división que tenemos o que hacemos dentro del equipo porque el equipo es bien pequeño somos solo tres personas, nosotros estamos dentro del área de mujer y trabajo, en el área de mujer y trabajo hay 4 programas: buenas prácticas laborales, que trabaja principalmente con empresas organizaciones, empresas sindicatos, instituciones públicas; 4 a 7, programa que se encarga del cuidado de los niños y niñas de 6 a 13 años para las mujeres que trabajan para cuidarlos de 4 a 7 de la tarde; mujer emprende, que trabaja con mujeres ya con emprendimiento de un año o más para tratar de fortalecerlas, a ellas las dividen en varios segmentos, si están empezando si están consolidado el nivel de ventas, se van separando; y el jefas de hogar. Entonces todo el equipo somos como 20 personas del área mujer y trabajo, pero dentro del programa jefas somos sólo 3, y las únicas divisiones que hacemos dentro del equipo son territoriales, es decir, nos dividimos el país y nos encargamos cada uno de 4 o 5 regiones y algunas

tareas específicas con respecto con los sectores, es decir, por ejemplo, Juan Carlos se encarga de la relación con SENCE, que es el tema de las capacitaciones principalmente, la Fran ve el tema de convenios con ministerios, convenios que van llegando, yo tengo la relación con planificación hago seguimiento de las metas y cobertura, es decir, eso más que nada como las divisiones que hacemos, pero al ser un equipo tan pequeño los tres tratamos de ver todo entonces cualquier región que nos llame vamos a poder responderles en cuanto a los requerimientos que necesiten o poder ayudar, no hay una división de tareas muy rígidas, tratamos siempre en el equipo de tres personas de saber cómo está la misma información

**Juan Carlos:** y además igual es como estrategia porque si tú te das cuenta somos tres que llevamos las 16 regiones, 30 mil mujeres aproximadamente entonces tenemos que saber de todo en general porque si un no esta tiene que estar el otro también para apoyar además que las decisiones no pasan solamente por uno, por más que yo esté encargado del SENCE, yo jamás voy a tomar una decisión sin consultarlo cachai, porque también trabajamos desde el enfoque de la pertinencia territorial y las regiones que llevo yo son distintas a las del Rodolfo a las de la Fran entonces tengo que preguntar y tenemos que analizar cachai siempre se ponen esas digamos disyuntivas se ponen en común cachai y después se toma una decisión y se procede.

**Rodolfo:** igual es poca gente 3 personas yo cuando llegué éramos 5 había un coordinador y 4 profesionales el equipo y me cuentan que antes eran 10 personas las que llevaban el jefe entonces igual hay unidad de soporte, hay una persona ahora que desde este año se está encargando de presupuesto, otra vez también lo relacionado con planificación donde se entregan los datos de metas y coberturas eso, pero igual sentimos que es poca gente entonces igual tenemos que tratar de hacerlas todas.

**Sebastián:** que también como una multiplicidad de funciones que tienen que hacer, debería haber más gente.

**Rodolfo:** igual es poca gente siempre falta siempre siempre.

**Sebastián:** entonces hay un consenso entre todos que debería haber más personas. Hablé de la planeación y de la gente de planificación ¿tienen algún involucramiento en la planeación del documento de ex-ante del programa?

**Rodolfo:** sí, harto, es decir, sobre todo el año que tu mencionas que es el año 2017 fue un año clave de nosotros para plantearnos el programa, nosotros cuando llegó el segundo gobierno de Bachelet con la ministra Pascual a la cabeza de este servicio, cuando todavía no existía el ministerio quisieron imponer una meta al jefas de hogar que era de inserción laboral, porque encontraban que con eso iban a... era una meta desafiante que era un buen indicador para saber cuántas mujeres que participaban del programa quedaban empleadas, nosotros siempre habíamos hecho, en parte de los apoyos y componentes del programa hacer intermediaciones e inserción laboral, nunca le habíamos medido como metas, el medirlo como meta trajo mucho estrés a los equipos por los medios de verificación que se pedían, es decir, necesitaban todos los datos de la empresa más la copia del contrato entonces juntar todas esas cosas... a veces los datos de la empresa no es tan difícil juntarlas

salvo cuando eran trabajadoras de casa particular, a veces quien las contrataba no querían dar sus datos, sin embargo, conseguir la copia del contrato era más complicado a veces las empresas no las daban o las participantes no querían presentar copias entonces finalmente teníamos a todos los equipos corriendo detrás de contratos en vez de preocuparse de la intervención general del programa, entonces nos planteamos el 2017 hacer un cambio y de ahí definimos que no íbamos a centrar en cuanto el proyecto laboral, cuantas cosas que se registran del proyecto laboral se van cumpliendo, porque el jefas de hogar parte con los talleres de formación para el trabajo, que es como la primera parte introductoria donde las participantes reciben taller y ahí se define si van a hacer un proyecto laboral dependiente o independiente cuando lo definen dicen ya yo voy a hacer un trabajo mi proyecto va a ser dependiente y definen una serie de actividades para hacer y se ponen un plazo como de 9 meses entonces nos centramos a este nuevo Ex-ante a eso a como a definir que iba a haber un proyecto e iba a durar tanto y que íbamos a medir cuántas de esas cosas se cumplían, cuantas finalmente se gestionaban porque, aquí nosotros como es nueva como una primera parte nos definimos cuánta gestiona el equipo comunal, es decir el equipo comunal gestionó la capacitación gestiono intermediación todo, y otra medición es cómo le fue, es decir, si termino el curso, si se insertó laboralmente son dos mediciones distintas, ahora nos centramos estos primeros años en cuántas cosas puede gestionar el equipo comunal de acuerdo a lo que se registró, entonces cada una de estas 31 participantes que decía Juan Carlos tiene un proyecto laboral particular, con cada una se construye no son proyectos generales no son proyectos tipo no cada una construye su proyecto, solo pedimos que tenga un mínimo de 4 actividades, pero pueden tener hasta diez doce.

**Sebastián:** ¿en qué consisten estas actividades?

**Rodolfo:** hay un componente no más obligatorio que son los talleres específicos, si el proyecto laboral es independiente hay tres talleres sobre plan de negocio, construcción de redes para poder postular a fondos, es decir, hay un taller respecto a las independientes donde se hacen esas tres... y lo específico las dependientes es prepararse para una entrevista la construcción de currículum donde establecer las redes para poder dónde buscar conseguir empleo ese es el componente obligatorio, que son los talleres específicos dependiente o independiente y luego son los componentes que ella necesita para mejorar sus condiciones de empleabilidad y eso puede ser que necesite una capacitación en oficio, necesita una atención dental, cuidado infantil, alfabetización digital, cualquiera de esas ahí se ve mucho de acuerdo no solo a los intereses de la participante sino de la realidad territorial, porque en una comuna tú podís encontrar todas esas cosas puede estar a la mano, pero en otras en Curarrehue no llegan muchas cosas, y de acuerdo a lo allí hay se hace el proyecto, ejemplo si alguien quiere hacer un invernadero de tomates, pero si en esa localidad nunca se ha dado el tomate, porque insistir con eso si ya se sabe que no da, entonces... es como esa pertinencia local es la que conocen los equipos y la que trabaja con la participante, por mucho que ella quiera ser jefa cajera

bancaria pero si en Curarrehue no hay ningún banco y ella no está dispuesta a moverse a la otra comuna donde si hay banco porque vamos a mover una capacitación en cajera bancaria cachai entonces, no es solo por los intereses de la participante, sino que se mezclan eso con la realidad de territorial entonces ahí se construyen estos proyectos laborales que pueden ir de 4 a 10 actividades, entonces ahí nosotros medimos cuantas de esas se pudieron gestionar finalmente en 9 meses.

**Juan Carlos:** lo importante de eso es durante el proceso de construcción del proyecto laboral que se hace grupalmente o también se hace con asesoría dependiendo de la complejidad de este, es que como bien decía Rodolfo tiene que ver también con nivelar expectativas de las participantes cachai para evitar la frustración y todo lo demás para que después no digan, sabes que yo entre al programa por esto y no me cumplieron, o cachai, ese es el momento en que se conjugan todas estas variables que decía, la demanda territorial la ventaja comparativa del territorio, la gestión local, la gestión regional, la gestión nacional, porque de repente van mujeres con un interés así súper fijo cachai entonces este es el momento en que se equilibran esas expectativas y realmente se construye un proyecto laboral.

**Sebastián:** hay cosas que uno no puede ver por ejemplo yo para el análisis de la tesis leí el balance a la gestión integral de la gestión 2017 y había como un 16,5 % de cumplimiento inserción laboral, que cualquier ciudadano de a pie se queja y pensaría que el programa no sirve, pero uno no sabe esto que me entere recién que se hace la trayectoria laboral según... bueno eso también se lee en el BGI y no sabía que era tan relevante la realidad de la persona y la realidad del programa de cómo se le puede apoyar en la comuna cuán relevante es la historia de la persona y donde vive.

**Rodolfo:** ese 16% es respecto al total de dependientes se divide cuántas eran dependientes, pero si nosotros cortamos a las que efectivamente se hizo intermediación laboral, o sea el porcentaje te sube.

**Sebastián:** que son casi todas.

**Rodolfo:** es decir, claro... se hizo intermediación a 100 y quedaron 60 contratadas, pero ahí baja el número porque esa medición es respecto a la meta y la meta decía dividir por del total de dependientes que eliges, pero de las que eligen dependiente no todas necesitan intermediación laboral algunas necesitan reforzar otras cosas algunas tienen que nivelar estudios antes de... porque quieren trabajar en eso, pero antes necesitan tener cuarto medio.

**Sebastián:** no es como que alguien se meta al programa y al año siguiente ya va a estar insertado laboralmente y va a ser un éxito su carrera, se necesita mucho trabajo antes.

**Rodolfo:** por eso nosotros nos pusimos varias metas unas a 5 años otras a 2, entonces dice que me gustaría hacer a 5 años y para hacer eso tengo que hacer esto y esto ahora el programa que pudo hacer, estas cosas.

**Sebastián:** por eso que el balance muestra el dato de arrastre de años anteriores y no es menor el dato de arrastre de las participantes de años

anteriores entonces eso me explicaría bien porque se mantienen.

**Rodolfo:** y el 2017 fue otra de las cosas que ajustamos a propósito de Ex-ante, nos pasaba que una vez en Arica... nunca voy a olvidar a esa participante, estábamos en el año 2016 o 15 y había una participante del 2007, entonces nosotros ¿por qué esa participante sigue?, no es que ella está esperando capacitación en grúa horquilla, por inventar, para ella nunca llegaba la capacitación, y ella nos decía “nopo a mí me dijeron me iban a capacitar en esto”, entonces nosotros le dijimos... no puede ser que existan personas que esperen eternamente algo que quizás no va a llegar nunca o sea SENCE nunca va a realizar una grúa horquilla para Arica que se yo, entonces otra de las cosas que ajustamos fue que, todas las participantes que ingresan en un año por ejemplo el 2018 todas las que terminan los talleres debe construir su proyecto laboral, y de ahí tienen 9 meses para poder ejecutarlo ahí pasan ejemplo del 2018 al 2019 pero si se acabó ese tiempo ahí se egresa no más y no ... a lo que se logró hacer, no puede estar esperando eternamente, siempre hay particularidades por un cupo, esperemos un poquito más, establecimos que ahora es más flexible cada región va estableciendo sus propios tiempos, también nos dimos cuenta que no puede ser que tu des tiempos así estandarizados, cada región, cada comuna tiene sus tiempos, pero finalmente se estandariza que tu ingresas un año y egresas al otro y no estai eternamente en el programa entonces esas son las cosas que pudimos estandarizar en esta planificación nueva que fue el 2017.

**Sebastián:** entonces con la planificación nueva que hubo el 2017 creen hubo un mejoramiento en su función y en su trabajo y en cómo se relacionan con el programa de su experiencia laboral los ayudo en la planificación.

**Juan Carlos:** claro porque a nosotros por lo menos a mí, si tu centras en el tema de la inserción laboral nosotros ahí no es algo que podamos controlar es algo del medio y que no depende de nosotros cachai y tu trabajas en base en cuanto a lo que se llama los temas micro y macro económicos cachai y no es un tema que nosotros podamos cachai... exacto y sin embargo el aporte que nosotros podemos hacer igual es significativo, pero con este nuevo a partir de este nuevo ex-ante tú tienes más control en la gestión, cachai puedes poner énfasis por ejemplo en el gobierno local puedes poner énfasis en también como nosotros desde el nivel central generamos convenios y también hacemos una gestión más integral a las demandas de todo el país y como también nosotros incentivamos que las propias regiones realicen propios convenios propios de sus territorios porque para nosotros como te decía Rodolfo en un principio es imposible que conozcamos la realidad de las 16 regiones, por ejemplo, por ponerte un caso la región de Valparaíso es como para mí como 3 regiones en una entonces igual es súper complejo, es más desafiante, existe la posibilidad desde el nivel profesional tener como más control con alguna acción, ser mas creativo de ser de gestionar, incorporarte y generar redes a nivel de públicos privados cachai eso sí se puede hacer cachai y eso te da como un plus y te da herramientas más para un control del trabajo que se está haciendo de la

intervención.

**Rodolfo:** esa es otra de las cosas que también nos propusimos en el ex-ante que quede claro que este programa lo que busca es mejorar las condiciones de empleabilidad es cierto que mejoramos el área de autonomía económica pero para lograr eso son infinitas cosas que se deben dar la interseccionalidad una cuestión que define mucho la mujer entonces son muchos factores que empiezan a cruzarse para que se puedan lograr esas cosas y por supuesto la autonomía económica va de la mano con la física la política entonces no son cosas que solo un programa va a solucionar claro entonces lo que si nosotros podemos hacer es mejorar las condiciones de empleabilidad, es decir, que nosotros creemos que mientras más cosas se logren en su proyecto laboral más herramientas tendrá para poder encontrar un trabajo o mejorar su emprendimiento porque nosotros trabajamos el 55% son independientes y el 45% son dependientes en el país, entonces trabajamos como parejo las dos líneas entonces o va a tener mejores herramientas para su emprendimiento o que ya no solo una idea, sino que ya empezó o lo está consolidado o va a obtener herramientas para mejorar el trabajo en que está o encontrar un trabajo dependiente.

**Sebastián:** y dentro de las herramientas y los programas además del MJH que igual es grande el 4 a 7 también ayuda ya que permite que las mujeres puedan estar más tranquilas en el trabajo, las prácticas laborales también ayudan porque permiten que las mujeres se sientan más cómodas en el ámbito laboral como que todas aportan un poco, ¿creen que en un aporte de todas las herramientas y todos los programas es lo que lleva a una mejor empleabilidad o inserción laboral o hay uno más relevante que los demás?

**Rodolfo:** efectivamente yo creo que... por algo estamos todos estos programas en el área de mujer y trabajo porque son todos importantes, personalmente sorry que me meta en la vola, pero yo creo que buenas prácticas laborales es clave y es el programa que menos recursos recibe, es decir, no es un programa es como una línea programática porque obtiene recursos desde otro lado no como programa social, pero es clave porque es el que logra los cambios culturales para una mejor inserción de las mujeres en el ámbito laboral sobre todo, dependiente, es quien se mete con las empresas para mejorar las condiciones de empleabilidad los procesos de selección, de qué trabajan en el lugar donde se desempeñan laboralmente existan las condiciones para que más mujeres participen, por el lado dependiente es clave el buena prácticas laborales y el 4 a 7 nació porque la principal barrera de acceso y permanencia en el trabajo tanto dependiente o independiente es el tema del cuidado y en este caso el cuidado infantil es uno de los cuidados más requeridos, bueno ahora está subiendo de forma gigante el cuidado de adultos mayores y personas enfermas o con necesidades especiales pero el infantil siempre a sido una de las principales barreras de acceso y permanencia, entonces el 4 a 7 lo que busca es atacar eso mientras el resto se hace cargo, porque finalmente todas estas cosas no debería existir deberíamos como sociedad estado privados sociedad civil

deberíamos hacernos cargo de todas estas cosas

**Sebastián:** de la problemática de género que hay.

**Rodolfo:** de hacernos cargo del cuidado, hacernos cargo de las mejores condiciones de empleabilidad, pero ataca es decir el 4 a 7 busca eso, de hecho muchas participantes de jefa van derivadas al 4 a 7 y lo que ocurre es como en toda política pública los pocos recursos y todo, las escuelas 4 a 7 están ubicadas en un barrio específico y todo, entonces no necesariamente la participate del jefa le va a convenir porque le va a quedar muy lejos del trabajo o no vive en el sector... el ideal sería que en la mayor cantidad de comunas y sectores pueda existir eso porque no es una demanda de un sector, pero como política pública de escasos recursos tienen que centralizar en algunos sectores y eso pasa no todas las que necesitan pueden ser derivadas por estas razones, pero... o su hijo hija no está en esa escuela y no tienen como irse a esa escuela del 4 a 7 pero son varios factores, pero si es un factor muy importante buenas prácticas y 4 a 7, y el emprende sobre todo para las independientes del jefa son la mayoría ideas de negocio están recién comenzando y probando, entonces ya cuando comienzan necesitan la consolidación y la consolidación se da en el emprende que entrega mejores herramientas, mejores derivaciones ahí es como la ayuda de las independientes.

**Juan Carlos:** claro como decía Rodolfo el programa por sí solo sin complementariedad programática dentro de un área cachai, es como un poco difícil que... ósea, el comportamiento aislado no tiene sentido cachai, y lo que se requiere efectivamente porque el programa en sí y no puede ser como muy ambicioso en abarcar muchas variables, por ejemplo, eso que mencionaba el Rodolfo con el tema de los cuidados cachai el PMJH no es su especificidad entonces en ese sentido requieren de otro tipo de dispositivo para poder abordarlo y el tema del emprendimiento como decía Rodolfo trabaja el jefa de hogar con ideas de negocio y el segundo paso sería la mujer emprende ya que es como la misma línea en tema de enfoque por ejemplo el mujer emprende sigue trabajando con el mismo enfoque del jefas de hogar con respecto al enfoque de género, diversidad de mujeres, territorialidad etc etc., que no los vas a encontrar en otra institucionalidad entonces es como el salto esperado cachai es como la complementariedad como decía Rodolfo necesaria y siempre está presente y nosotros la intencionados, se intenciona, siempre es algo que está intencionado desde acá para que se intenciones desde las regiones hacia las comunas.

**Sebastián:** si bien hay programas que se ven pilares todos se complementan entre sí para lograr la autonomía.

**Rodolfo** y recíproco también.

**Sebastián:** y basado en su experiencia en el trabajo, ¿creen que la difusión del programa hacia el universo que son las mujeres ha sido la óptima, es mejorable, el programa se conoce o es conocido por la sociedad, más que alguien que llegue por un dato o por algo así?

**Rodolfo:** sabes que no es muy.... haber, lo que logró el programa es y este

servicio más que nada es instalar el concepto de jefatura de hogar y eso es una ganada que hizo este servicio, el servicio logró instalar ese concepto se refleja en las encuestas, por eso jefatura de hogar es un concepto que se instaló nacionalmente y es un logro que hizo el servicio y lo hizo, es decir, todos los departamentos que trabajan en él y también desde el programa, ahora... ese concepto está instalado y por lo tanto no hay... en la sociedad hay una confusión entre el concepto y el programa por lo tanto siempre... no siempre, pero varias personas como que ven el programa jefas de hogar como un programa para dueñas de casa cachai, esta ese concepto que se...

**Sebastián:** que tiene históricamente.

**Rodolfo:** pero efectivamente tiene que avanzar hacia nuevas formas de promoción del programa, hemos quedado atrás en el tema del uso de redes sociales, o cómo presentar de mejor manera este programa porque finalmente lo clásico era que era mandar a los ejecutores a comunas x sacai en la comuna el volante y los pósteres, pero... finalmente cada ejecutor va estableciendo su propia estrategia de difusión del programa y ellos van viendo donde es mejor, no me atrevería a hacer una estrategia nacional de difusión del programa, salvo en esto de las redes sociales, en los nuevos tipos de promoción en las redes sociales se podría hacer una estrategia como más nacional, pero hacer una estrategia nacional de promoción y todo no, son tan diversos los territorios, los tiempos de ejecución, donde es mejor hacerlo que cada región con cada ejecutor sabe bien cómo hacerlo, por eso en los proyectos comunales que ellos presentan, presentan una planificación de difusión del programa como lo van a hacer donde lo van a hacer, en qué lugar, a algunos les resulta en las ferias, otros en las juntas de vecinos, otros en las escuelas.

**Sebastián:** entonces va a ir variando mucho donde se pueda informar sobre el programa, porque la realidad de las comunas es distinta.

**Rodolfo:** efectivamente.

**Juan Carlos:** si pues y como decía Rodolfo yo trabajé antes del jefas de hogar yo trabajé en el PRODEMU, trabajé casi 15 años en el PRODEMU y trabajaba también a la par con municipios y ahí ya existía una diferenciación de lo que es el centro de la mujer o el programa de la mujer municipal cachai, del programa jefas de hogar, porque existía como una confusión cachai, decían a yo voy a ir al programa de la mujer y como que pensaban de que todos los municipios tenían programa jefas de hogar, entonces se ha ido posicionando una diferenciación cachai.

**Sebastián:** como que hay un conocimiento previo al acercarse al programa

**Juan Carlos:** exacto y tiene también como decía por el uso conceptual jefa de hogar o jefatura de hogar, femenina cachai, con ciertas variables ciertas condiciones cachai y ciertos también desafíos que te sustentan y de alguna otra manera justifica la existencia del programa, ahora como decía Rodolfo también modalidades de difusión y estrategias hay muchas cachai, y también yo concuerdo con él en el tema de realizar algo así como a nivel nacional es como súper difícil porque como te planteaba denantes se trabaja el área mujer y

trabajo y el programa en sí trabaja en los enfoques del territorio y todos los territorios son muy distintos cachai, trabajamos también desde la diversidad de mujeres y cada vez vamos teniendo un componente más elevado de las mujeres que se auto perciben que pertenecen a un grupo étnico, por lo tanto, el tema del lenguaje es como algo en lo que hay que tener cuidado con las mujeres migrantes con el tema de las mujeres que tienen algún tipo de discapacidad cachai, entonces como que hacer como una estrategia nacional cachai es como bastante complejo en ese sentido y ahí en como bastante trascendental la tarea que realiza el equipo comunal, como define esa estrategia

**Sebastián:** el equipo conoce la realidad de la comuna y es importante

**Rodolfo:** y algunos que utilizan el díptico otros que las mujeres llegan por demanda espontánea otros que van a estas ferias, pero no todas las comunas hacen ferias laborales cachai, hay algunos por ejemplo que van hacen el puerta a puerta e incluso el muy potente que he sabido últimamente es el de una mujer convoca a otra mujer o recomienda el programa a otra mujer cachai por que el programa en sí como que realizo algún tipo de cambio positivo, entonces como que lo recomienda y el boca en boca que se dice, ese es súper potente cachai, y en ese sentido o claro apostar el tema de las redes sociales es ideal pero en un país donde todavía hay muchas brechas territoriales con el tema del uso de las redes sociales.

**Sebastián:** las tecnologías.

**Rodolfo:** y sobre todo entre hombre y mujer las diferencias son como grandes digamos así, entonces la difusión como propiamente tal está dada más que nado por estrategias propias del territoriales y que tiene que ver como mucho con la visión puntual de los territorios.

**Sebastian:** me queda muy clara la respuesta. Quiero pasar como un tema aparte en la siguiente pregunta que es como que ya se me ha ido dando una idea de que, porque pasa esto, que es por las distintas realidades de las mujeres y las distintas realidades territoriales y las distintas problemáticas que pueden tener ellas y las distintas formas de ir decepcionarse del programa ¿en su experiencia porque crees que se disminuye la participación de las mujeres de una fase a otra, por ejemplo, la de la fase previa a la difusión del programa, porque creen que pueda haber una disminución en estos porcentajes?

**Rodolfo:** si eso me llamó la atención en las preguntas que mandaste antes porque nosotros al contrario tenemos muy poca deserción del programa, es más nosotros por ejemplo partimos con una cobertura proyectada de 20 mil al año terminamos en 25 mil siempre, es decir, ingresan más, y de las que ingresan más del... casi el 98%, 99% termina los talleres y de esas casi el 98% construye su proyecto laboral y de ahí baja más de la mitad casi como al 70% que cumple el proyecto, pero siguen participando.

**Sebastián:** no es tan grande la brecha, no es como hablar de una Deserción.

**Rodolfo:** al contrario, es muy muy baja la deserción y es más de lo que nosotros nos proyectamos le pedimos a las regiones de cobertura... siempre los

ejecutores meten más participantes... este es el único programa del servicio que los ejecutores son principalmente municipios, nosotros tenemos dos ejecutores que no son municipios que son dos gobernaciones, ponen recursos frescos no solo valorizado, siempre los municipios te ponen recursos valorizados, que es la oficina el teléfono el computador, ellos ponen platas frescas en sueldos para comprar materiales entonces eso le da también un componente político fuerte al programa de que las autoridades comunales les gusta este programa porque cuentan con...

**Sebastián:** claro tiene un valor público.

**Rodolfo:** para contar entonces ahí también hay... ese es otro problema que tenemos nosotros como ejecutor y también municipal ahí siempre se mezcla en cuanto a esto lo hace el servicio o lo hace el municipio porque generalmente el ejecutor es el municipio la gente que es profesional son funcionarios municipales cachai ahí también se produce... no son funcionarios del servicio quienes trabajan directamente con las participantes, pero siguen los lineamientos del servicio entonces ahí ese componente hace que también los alcaldes alcaldesas quieran tener como siempre más participantes y no perder el programa, eso pasa y no tenemos mucho cambio de ejecutores y yo creo que por las características del programa estamos como en casi todas las comunas que podríamos estar estamos ahora en 254 comunas del país, yo creo que estamos ya como en el límite, porque ya las otras comunas son tan chiquititas que el programa no sirve como el sistema de intervención, en Arica principalmente las otra que hemos probado que es Putre o Camarones no...

**Sebastián:** cuando hice la práctica tenía que revisar las bases de datos de las participantes de distintos programas, por ejemplo, en Valparaíso eran 20 mil nombres y 20 mil rut y buscándolos, pero veía unas regiones del norte Atacama y eran 100 personas 200 personas.

**Rodolfo:** y eso hace que también el programa se haga más caro en esos lugares que acá, ¿por qué más caro? porque igual tú tienes que tener un equipo profesional que atiende a pocas personas, en cambio una comparada de es la metro que trabaja con 250 que son todas iguales se les paga lo mismo o incluso en San Pedro tú tienes que pagar mucho más en San Pedro de Atacama porque nadie ninguna persona con título profesional de va a ir a trabajar a San Pedro de Atacama por menos de un millón trescientos, ahí el programa te sale muy caro.

**Juan Carlos:** lo mismo que nos había llegado la propuesta de instalar PMJH en Juan Fernández cachai, pero con un valor continental y no puede ser porque yo averigüe el valor... mira es algo tan simple como esto, yo averigüe el valor de un paquete de galletas que aquí en continente costaba \$800 y allá te costaba casi el doble cachai entonces teni que ver cómo todas esas variables también porque los costos de la vida y también que uno tiene que ser responsable en qué sentido, si tú vas a hacer que las participantes construyan proyectos laborales para que...

**Sebastián:** ahí de nuevo entra la realidad demográfica de la participante

**Juan Carlos:** exacto, y otra cosa que también decía Rodolfo y respecto a la

pregunta que tenía que ver con esta... decir que no hay bajas de participantes cachai y también rememorando a lo que yo te contaba denantes que conocía el programa jefas de hogar de antes, hay una gran diferencia porque yo todavía tengo amistades que son del jefas de hogar cachai y yo he conversado con ellas y claro las conversaciones son distintas, por ejemplo, antes me decían que la participante llegaba a inscribirse al jefas de hogar porque le iban a hacer una atención odontológica cachai entonces iba puntualmente por eso.

**Sebastián:** no era la inserción laboral.

**Juan Carlos:** entonces ahora no va por eso porque la estrategia de difusión y está tan bien instalado que ya las participantes saben que no es para eso

**Sebastián:** claro

**Juan Carlos:** y aparte de eso está la estrategia de que las participantes cuando entran se les hace una entrevista en profundidad, entonces si la participante viene por un componente específico es derivada a otro dispositivo municipal o privado cachai y ahí les queda claro de que ella al aceptar participar en el programa jefas de hogar tiene que pasar por todo digamos ese circuito de acciones, entonces por eso la deserción es baja.

**Sebastián:** claro porque todas saben a lo que van.

**Juan Carlos:** saben a lo que van cachai.

**Sebastián:** me queda claro entonces. Habló de la creatividad que tuvieron el 2017, como el documento ex-ante que tuvieron para coordinar su trabajo y mi pregunta era exactamente eso si creen que en su trabajo tienen que aportar ideas propias y la creatividad es algo importante o es más bien seguir un trabajo estructurado y la planificación del año.

**Rodolfo:** el ex-ante da poco para creatividad sobre todo te pide ciertos caracteres, preguntas muy específicas, es un instrumento complejo de trabajar, sin embargo, así como se construye la política pública, así como se debe para presentar un programa social, ahí efectivamente se necesita mucha creatividad para establecer sobre todo objetivos, indicadores y componentes, es decir, ahí es donde tú tienes que decir, cómo voy a medir, donde me la voy a jugar, cuál... qué indicador voy a relacionar con los objetivos, con la cobertura, entonces, ahí uno tiene que aplicar toda la creatividad posible, porque ese es el gran desafío, cómo crear indicadores que puedan demostrar, por ejemplo, lo que tu decías autonomía económica, es súper difícil, súper difícil, llegar a un indicador, porque tantas quedaron insertas laboralmente no implica porque, si tú te metí a analizar los tipos de contrato, cuántos son por el mínimo, cuantos menos del mínimo, cuantos son a tres meses, cuántos son a seis meses, entonces ahí empezai a analizar más datos, será como... son todos trabajos de calidad, o como le, cual es el término que ocupa la OIT, trabajos decentes, son todos trabajos decentes, entonces son muchos factores que te puedo decir a el 20% quedó inserto laboralmente, ya, pero vamos al detalle, entonces ahí empieza a cambiar, por eso nosotros queremos centrarnos en que mejore sus condiciones de empleabilidad, eso en cuanto al ex-ante, ahí exige mayor creatividad, pero además tu todos los años como la política pública es rígida, el programa tiene una estructura, tu

tienes que ser muy creativo para siempre poder dar elementos nuevos y sobre todo elementos de trabajo en los equipos ejecutores, yo creo que nosotros hace hartos años estamos centrándonos y preocupándonos más que en la participante, es decir, como nuestro objeto de política pública es la participante que quede inserta laboralmente para mí eso también tómallo como tema personal, para mí lo clave en esto son los equipos ejecutores, los y las profesionales que están ahí en el territorio para mí ellos son los claves, mientras mejor es el equipo, mejor le va a ir a la participante, entonces ahí es donde nosotros no desgastamos en que tengan las mejores condiciones en cuanto a encuentros, que se reúnan que se cuenten experiencias, siempre cuando vamos a regiones, nos preguntan cómo lo hago para que no se vayan las mujeres y yo les dije, yo no tengo una receta para entregarte, por mucho que esté a nivel central yo no tengo así la clave del éxito, la clave del éxito es tener a tus compañeros y tener que ir probando qué es lo que mejor te resulta, yo te puedo contar lo que hizo tu compañera de San Pedro, la de Chiguayante, la de Curarrehue, aplicaron distintas cosas y les resultó de distintas formas, tú tenís que ir probando qué es lo que más te resulta a ti, a algunas les resulta hacer talleres de lunes a viernes, a otras les resulta hacer talleres día por medio, otra hacer un día a la semana, es decir, son distintas estrategias que van probando, y también los equipos se van dando cuenta; a este grupo de participante de tal... yo voy a ocupar esto... por lo tanto van aprendiendo, para mí es tener buenos equipos ejecutores.

**Sebastián:** los equipos ejecutores son lo más importante

**Rodolfo:** y es lo más difícil porque no tenemos tantas lucas para pagar, hay rotación, las condiciones son a honorarios municipales, entonces, es complejo porque a nosotros nos gustaría que tuvieran las mejores condiciones, que fueran de planta, que fueran todos buen sueldo, que llegaran todas las capacitaciones, pero no es así, **Sebastián:** depende de la realidad en la comuna en la que trabajan.

**Rodolfo:** exactamente.

**Juan Carlos:** y efectivamente como dice el Rodolfo, y nosotros desde ahí, a partir de este ex-ante estamos entregando como decía Rodolfo nosotros no tenemos como la solución para todo, entonces qué es lo que hemos estado haciendo nosotros e insisto, desde los enfoques de la territorialidad, la diversidad de mujeres el tema de la descentralización, hemos estamos entregando para todas las acciones lineamientos más que acciones más definidas para que los equipos ejecutores realicen en terreno su intervención, por ponerte un ejemplo, nosotros entregamos el taller de formación para el trabajo donde vienen las 8 sesiones y cada sesión contiene 3 actividades con su objetivo y sus temáticas, pero queda al alero de ellos si es que van a ejecutarlo como decía Rodolfo todos los días o van a darle énfasis aquí cachai y eso es creatividad, el hecho, por ejemplo, de que las prácticas y los resultados sean exitosos relevarlos como a través de estos encuentros para que sean a través de aprendizajes significativos de los ejecutores, entonces nosotros desde el nivel central, estamos entregando

lineamientos generales más que orientaciones técnicas rígidas porque cuando nos quedamos en lo rígido mermamos la creatividad de los ejecutores, entonces un ejecutor cuando tú le das la posibilidad de que puedan ellos crear cachai y eso les facilita su trabajo y les da resultado en lo personal y lo profesional positivos cachai, date por seguro que va a ser un profesional que lo vas a tener haciendo su trabajo a gusto a partir de todas estas dificultades que mencionaba Rodolfo contractuales cachai entonces para nosotros es trascendental apostar en el ejecutor.

**Sebastián:** Ya. Tengo las últimas dos preguntas que una es: ¿qué fase o fases del programa o herramientas podrían mejorar? y usted mencionó que las buenas prácticas laborales no reciben el financiamiento que debería y que ese es uno de los programas más relevantes que usted también mencionó, ¿cree que ese es uno de los programas que podría mejorar?, ¿cuál otro programa podría mejorar o qué fase podría mejorar como en su opinión y en su experiencia del programa? ¿qué elemento podría mejorar para tener un mejor resultado?.

**Rodolfo:** si hay dos... bueno una de las... son la relación intra-servicio que claro seguir fortaleciendo el buenas prácticas laborales que nos permite tener relación también, por ejemplo, con las OMIL que son aliados estratégicos del servicio en la comuna en la relación con las empresas, es decir, yo creo que fortaleciendo ese programa va por añadidura va a afectar positivamente al servicio y, además nosotros debemos mejorar las relaciones también intra-sectores, es decir, con las demás instituciones como nos relacionamos y eso es lo más difícil porque cada institución tiene su ritmo su forma de inscripción de trabajo, su cultura organizacional entonces, claro el ideal de políticas públicas es que todo funcione como reloj, que pase por aquí y después vaya para allá, siempre te vas a encontrar con gente que, no yo traigo la solución para esto, que es como el circuito de la mujer en la política pública, mira va a entrar por aquí después va a pasar por acá, pero ese es un ideal es un sueño... hay que trabajar porque los tiempos son distintos, las realidades son distintas.

**Sebastián:** ¿OMIL y SENCE trabajan de forma distinta en el SERNAMEG?

**Rodolfo:** las culturas son distintas las regiones son distintas, las comunas entonces es muy difícil pero siempre hay que trabajar en mantener una buena relación entre instituciones y más que nivel central ahí es donde levantan relevancia las regiones, porque en las regiones es clave que las instituciones se lleven bien, porque al llevarse bien las instituciones entre ellos mismos coordinan ya mira tengo el curso tengo la comuna aquí ya ejecutémoslo acá, más que acá a nivel central firmar un gran acuerdo lo relevante son las regiones y como entre servicios en las regiones se llevan bien entonces eso nunca hay que perderlo y donde este mal se debe mejorar ahí altiro es una cuestión que hay que mejorar, si están cortadas las relaciones si SENCE no nos pesca el teléfono ahí es clave mejorar, no puede ser que no se converse entre instituciones

**Sebastián:** que el servicio esté... entonces ese es un factor relevante para...

**Rodolfo:** todos los años hay que evaluar cómo están las relaciones, no por un decreto tú vas a dejar establecido ya sabes que, hay algunas cosas sí que por

decreto y leyes van mejorando por ejemplo la atención odontológica, la atención odontológica era un componente, Juan Carlos lo nombraba denantes que algunas mujeres llegaban a yo quiero esto, porque el jefas de hogar era el único que lo daba y el único que tenía cupo y el ministerio de salud daba nose 10 mil cupos para el programa jefas de hogar entonces algunas obviamente no estaban ni ahí con el programa, pero si querían atenderse y llegar al jefas solo por la atención, pero eso fue avanzando, ahora es para todos los servicios y está ampliado para todas las participantes de algún programa en SERNMEG tiene preferencia o la deben atender en consultorio por la atención dental y eso se quedó establecido por ley por glosa, hay algunas cosas que sí se puede ir avanzando, pero por mucho que este escrito igual es necesaria la relación y una buena derivación y una buena coordinación porque si no hay eso por mucho que esté descrito la glosa y todo finalmente no se puede llegar a hacer efectivo

**Sebastián:** me queda claro entonces, ese es un elemento que no había considerado que podría ser importante como para el logro del programa así que me queda una buena idea es fundamental que... claro porque además igual creo yo que, los convenios existen y existen disposiciones desde las autoridades cachai, así como un trabajo colaborativo o de transferencia de recursos y todo lo demás y poco a poco se ha ido instalando esta sensibilización hacia la temática de género, pero sin embargo no es algo estático es algo que se va construyendo constantemente por un sin número de cosas, no por las autoridades van cambiando los funcionarios va cambiando y pueden significar o avance o retroceso cachai entonces uno desde acá tiene que estar siempre fortaleciendo ese vínculo lo cual es bastante desgastante porque por ejemplo cómo te mencionaba Rodolfo con el tema de SENCE nosotros tenemos como un tema meramente cuantitativo, nos definen cupos, pero esos cupos a nosotros nos gustaría que fueran más cachai porque la necesidad es amplia, sin embargo, en la medida que nosotros hacemos la pega la hacemos bien cachai todo lo demás y que lo que nos queda por hacer a nosotros, es decir, seguir sensibilizando con el tema cachai y es donde tenemos que seguir manteniendo las buenas relaciones intersectoriales.

**Sebastián:** me queda claro entonces, eso fue la entrevista, no sé si tienen alguna pregunta para mí o cualquier cosa ....

**Rodolfo:** no, agregar que todos los años los programas deciden si ir a ex-ante o no que puede ser para reformular el programa o hacer uno nuevo, pero nosotros nos hemos mantenido desde el 2017 de no y justificamos porque, midamos como estamos ahora y después vamos ajustando, no es necesario ir todos los años a ex-ante, y cambiar el programa cambiar un objetivo un punto un indicador, veamos cómo estamos, pero las autoridades siempre ellos quieren poner su sello su indicador entonces como que te fuerzan a ir a ex-ante y cuando a veces no es necesario si con lo que hay tratar de mejorar como estas funcionando, eso también es clave como el ímpetu que le quieran dar las autoridades, obviamente una autoridad se quiere lucir diciendo que el 50% se insertó laboralmente, eso es más fácil decir y que está haciendo la pega el

gobierno entonces ese componente político también tienes que manejarlo y ver cómo lidiar con eso porque ellos quieren lucirse mostrando números.

**Sebastián:** entonces cómo describirían esta relación de ser un funcionario público y ser una persona que quiere trabajar y que su trabajo funcione, que es lo que quiere cada persona que trabaja, cómo ven esta relación con su papel político, no político militante, pero político al final y su relación personal con el programa creen que... cómo se maneja.

**Juan Carlos:** está buena la pregunta, todo es político desde que te levantas en la mañana eso ya es una acción política cachai llegar acá venirte, unos se vienen en micro en metro caminando todo eso es político cachai y responde a una ideología, nosotros el programa jefas de hogar tiene digámoslo así está inserto dentro de... se utiliza y se menciona mucho como “la niña bonita” cachai, entonces ante eso uno también tiene su crítica favorable o no a esa postura, sin embargo nosotros no podemos desconocer que estamos inmersos dentro de un programa de gobierno con ciertas ideologías que puede ser que tu compartas esas ideologías o esos énfasis ideológicos cachai, y sin embargo tú también haces como una... conjugas lo personal con lo profesional porque todos tenemos nuestra postura política frente a lo que es el género, frente a o que es la diversidad de la mujer, frente a lo que es el trabajo de gestión local, etcétera; sin embargo si tú me preguntas a mí en lo personal, para mí no es que sea y no es que lo haya dejado de lado, pero mi énfasis en estos momentos está en poner mis energías y tratar de hacer hincapié desde mi profesión en todo lo que tiene que ver con el taller de formación para el trabajo y con los equipos ejecutores esos son mis énfasis ahí están orientados mis....

**Sebastián:** las energías laborales.

**Juan Carlos:** digámoslo así, el taller de formación para el trabajo, porque, porque tu trabajas desde ahí todo lo que tiene que ver con estas competencias personales y transversales y que, si bien tienen un componente ideológico político trabajas con un elemento que te diferencia y que te hace que sea un taller único, el taller de formación para el trabajo, no existe ningún otro en otra institución con el enfoque que nosotros lo hemos construido también desde una visión política cachai, ideológico político, entonces así me satisface, me gusta, me mueve, me motiva a pesar de todo el desgaste el cansancio es algo que me gusta e insisto los lineamientos para lo regional y lo comunal, esos lineamientos no son como meramente táctico háganlo así de esta manera, no, cachai que eso también es político y el tema de los ejecutores también los profesionales ejecutores es como el engranaje sin ellos esto no funciona porque ellos son de los territorios conocen el territorio conocen la gestión local cachai, son parte también de esos territorios entonces no son seres aislados, no son personas que son ajenas y tiene un nivel de empatía digámoslo, así como más potente

**Sebastián:** al conocer a las participantes verlas cara a cara.

**Juan Carlos:** entonces igual eso es invaluable y es un dispositivo que no todas las instituciones la tienen cachai, y que a ti te hace cuestionarte en términos político ideológico y eso es independiente del gobierno que esté, es como la

médula, yo lo veo así, en estos momentos si tú me preguntas yo estoy focalizado en eso, el buen trabajo que hagan ellos depende de cómo nosotros en el nivel central también podamos aportar

**Rodolfo:** y aprender a reconocer que eso existe y ellos van a querer cambiar algunas cosas y tú vas a tener que ver cómo empezar a presentar, no luchar contra eso porque eso es, sino que presentar y decir mira la experiencia nos ha dicho que recomendamos esto, hacemos esto, y de repente ellos toman decisiones y hay que hacerlas nomás, y hay que aperrar y hay que tratar de ver como salir al paso, por ejemplo, como decía Juan Carlos tenemos unos manuales de formación para el trabajo, y llega una autoridad incluso dentro del mismo gobierno van cambiando la autoridad y dice no este capítulo no me gusta porque tiene un componente x, perfecto, sáquenlo, no importa, pero nosotros sabemos o nuestra definición política es que los ejecutores los profesionales que están, ellos saben lo que funciona por lo tanto ellos van a saber qué cosas funcionan de este manual, o si no van a recoger de manuales anteriores y van buscando qué cosas van sirviendo, qué cosas hacen más sentido, que cosas les resulta a ellos contar de mejor forma por mucho que... es como ir a la escuela, tu de acuerdo a la profe o el profe que te toco o también aprendiste distintas cosas si fuiste a distinta escuela todos aprenden historia de Chile, pero se la contaron también distintas personas y algunas partes te gustaron más de acuerdo a la persona que te la conto que te motivo más, entonces también los equipos van entendiendo eso entonces por mucho que alguien de aquí quiera cortar cosas porque esto o llega el otro y te quiere imponer una cuestión va a estar ese manual, pero el ejecutor va a saber qué cosas van sirviendo y que no, lo importante es que los objetivos... hay ciertos objetivos que se tienen que ir cumpliendo que conozcan que es el servicio que conozcan las distintas formas de trabajo, el trabajo no remunerado que significa cuanto tiempo gasto en el trabajo no remunerado como que esos términos, qué es trabajo decente, términos internacionales cosas que el cómo decirlo ahí va a depender de lo ejecutores y lo otro es que estemos también en un programa en el otro es una cuestión circunstancial porque en el área somos los dos únicos y justo somos en el jefa, pero también que quede claro tú me decías que justo la Fran está de vacaciones.

**Sebastián:** estuve aquí, hice la práctica y no había espacio entonces estuve a una sala de reunión el pasillo más atrás y claro son casi puras mujeres pero justo ahora somos tres hombres haciendo entrevista eso como que quede claro que es una circunstancia no una definición política. Bueno, eso ha sido la entrevista muchas gracias por haberme aportado me sirvió mucho la verdad y me aclaro varias cosas que tenía dudas y preguntas al respecto, así que les quiero agradecer mucho.