



# Significados y expectativas de la capacitación laboral para mujeres jefas de hogar

Tesis para optar al título de Asistente Social y al grado de Licenciado en Trabajo Social.

Alumnos: Cantuarias Ulloa, Marcela V.

Profesor Guía: Hernández Briceño, Jeannette.

# Índice

	<i>Páginas</i>
I. INTRODUCCIÓN	1
II ESTRUCTURA METODOLÓGICA	7
1. Planteamiento del Problema	7
2. Objetivos de la Investigación	11
3. Hipótesis	12
4. Estrategia Metodológica	13
4.4 Técnicas de recolección de la Investigación	14
5. Variables	14
 <b><i>PRIMERA PARTE</i></b>	
 <b><i>MARCO TEÓRICO</i></b>	
 CAPITULO I <i>“TEORÍAS SOCIOLOGICAS DE GÉNERO”</i>	
1. Antecedentes	17
1.1 Movimiento Feminista	20
2. Enfoques de Género	23
 <b><i>CAPÍTULO II “ANTECEDENTES DE POBREZA”</i></b>	
1. Enfoques de Pobreza	32
1.1 Pobreza Absoluta	32
1.2 Pobreza Relativa	35
1.3 Enfoque Basado en las Necesidades Básicas ENB	38
1.4 Enfoque de las Capacidades y Realizaciones	41
1.5 Enfoque de Desarrollo Humano	43
2. Feminización de la Pobreza	47

CAPITULO III	<i>“POLÍTICA DE GÉNERO”</i>	
1.	Política Social	50
2.	Política Social con enfoque de Género	60

## ***SEGUNDA PARTE***

### ***MARCO REFERENCIAL***

CAPÍTULO IV	<i>“PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PIO”</i>	
1.	Antecedentes Generales del PIO 1996-2010	66

CAPÍTULO V	<i>“SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER SERNAM”</i>	
1.	Antecedentes; Propósito y PMJHTs	76
1.1	Programa Mujeres Jefas de Hogar	77
1.2	Capacitación Laboral	85
1.2.1	Componentes del Proceso	90

## ***TERCERA PARTE***

### ***ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:***

CAPÍTULO VI	<i>“SIGNIFICADOS; EXPECTATIVAS; CAMBIOS Y SUGERENCIAS DEL PROCESO”</i>	
1.	Descripción y Resultados	93
2.	Expectativas del Proceso de Capacitación Laboral	94
2.1	Tipo de Expectativas	95
2.2	Cumplimiento y Atribuciones	98
3.	Situaciones Vividas Durante el Proceso	103
3.1	Aspectos Formales asumidos durante el curso	104
3.2	Desafíos Enfrentados	108

3.3	Facilitadores y Obstaculizadores	111
4.	Resultados Obtenidos a partir del Proceso de Capacitación	116
4.1	Cambios experimentados	117
4.2	Desenlace e Inserción Laboral	121
4.3	Significaciones globales del Proceso y de los Resultados	125
5	Sugerencias frente a la experiencia de Capacitación	128
	Frente al Desarrollo de Capacitación	
	Fiscalización del Proceso	
	Importancia del Proceso Laboral	
6	Análisis Global	133

## **CONCLUSIONES**

1	Conclusiones	139
1.1	Conclusiones Generales	148
2	Propuestas y Proyecciones	155
3	Aporte al Trabajo Social	158

## **BIBLIOGRAFÍA**

166

## **ANEXOS**

Anexo 1:	Variables	174
Anexo 2:	Instrumentos	178
Anexo 3:	Tópicos de Análisis	183

# I INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad dar a conocer la experiencia de capacitación (o el proceso de capacitación) desde la perspectiva de un grupo de usuarias en una comuna del área sur de la Región Metropolitana. Acercamiento que permitirá explorar la propia experiencia de las involucradas en torno a aspectos tales como: ¿cuáles? fueron los factores que influyeron en los resultados obtenidos por las participantes; considerando por un lado: el “contexto social” y el “tipo de apoyo otorgado”, y por otro: las “cambios”, “expectativas” y “significaciones” que tuvieron antes y después del proceso de formación al que estuvieron expuestas.

La Estrategia Metodológica se refiere a una “Experiencia Cualitativa”, metodología de datos descriptivos de la situación en estudio. El diseño seleccionado fue el “No Experimental Transeccional Descriptivo”, mujeres que realizaron cursos de capacitación laboral en un momento determinado y, después de este – dos años después de la formación laboral al que fueron expuestas -. Por lo tanto el tipo de estudio abordado es el “Exploratorio”.

Las técnicas de recolección de la información para llevar a cabo la investigación fueron: Una Entrevista en Profundidad y Un Focus Grups.

A partir de lo anterior la investigación se dividió en tres grandes áreas: La primera parte de este trabajo, apunta a la formación de un “Marco Teórico” el que se refiere a las “Teorías Sociológicas” y “Antecedentes de Género”, “Enfoques de Pobreza” y “Feminización de La Pobreza” y por último a; la “Política Social de Gobierno con Enfoque de Género”.

La segunda parte del estudio, trata del “Marco Referencial”. En estos capítulos se encuentran las definiciones de: El “Plan de Igualdad de

Oportunidades PIO”, además de la definición teórica del “Servicio Nacional de La Mujer SERNAM”; junto con ello la descripción del “Programa Social Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras PMJHTs”; y las bases de las “Capacitaciones” y de los “Componentes del proceso de Formación Laboral”.

La tercera parte de la investigación se encuentra: La “Presentación de los Resultados”. En un primer momento se describen las “Expectativas del Proceso” de formación laboral, incorporando los “Tipos de Expectativas” y del “Cumplimiento y Atribuciones” de las mismas.

Como segundo momento, se describirán las “Situaciones Vividas” por las mujeres durante dicho proceso, incorporando las variables relacionadas con los “Aspectos Formales del curso” y, sobre los “Desafíos” que les toco enfrentar. Además se incorporaron de elementos que resultaron ser “Facilitadores y Obstaculizadores”.

El tercer momento, dice relación con los “Resultados”, específicamente sobre los “Cambios” obtenidos. Sobre el “Desenlace” e “Inserción Laboral”, y los “Significados globales” en función de los resultados, después de dos años de haber realizado el curso de formación laboral.

En cuarto y último momento, se detallaran las “Sugerencias” propuestas por las mujeres y que surgieron dentro del grupo de discusión. Sugerencias que las enfocan a: “Desarrollo de la Capacitación” realizada. Por un lado, informan denuncias del “Proceso de Fiscalización” de los cursos y, por otro, describen la “Valorización e Importancia” de haber sido parte de la experiencia de formación laboral.

A partir de lo anterior, se presentaran las “Conclusiones Generales” del estudio, las “Propuestas y Proyecciones”, concluyendo con los “Aportes al Trabajo Social”. Todo lo anterior vinculado desde el análisis de los datos y, de los Objetivos y del Marco Teórico / Referencial que guiaron esta investigación.

Sin embargo para fundamentar este estudio, cabe preguntarse sobre aspectos tales como: ¿cuáles serán las “*significaciones*” y, las “*expectativas*” reveladas por un grupo de mujeres jefas de hogar en situación de pobreza?, - en el marco de la ejecución de un programa social estatal focalizado en grupos vulnerables, y con enfoque de género, tiene su sentido y fundamento en el contexto de: las transformaciones que sufre un determinado diseño de oferta de servicios cuando debe concretarse en la práctica desde distintos actores del servicio público (entendiendo en ello la presencia de inadecuaciones del diseño del programa, obstaculizadores presentes en la realidad e irregularidades en el proceso de ejecución o entrega); la complejidad de la realidad que se interviene desde el punto de vista tanto de la vulnerabilidad social de las usuarias (situación socioeconómica, problemáticas psicosociales asociadas, precariedad del perfil para la inserción laboral, entre otros) como de las contingencias que se experimentan a nivel local a la hora de implementar programas sociales (heterogeneidad de equipos de intervención, diferencias en la ejecución y entrega de los servicios, requerimientos y condiciones institucionales de ejecución diversas a nivel comunal; y la escasa evaluación que se ha hecho de los resultados de la intervención desde una perspectiva que incorpore aquellos aspectos más cualitativos del proceso, que permita visualizar el logro o no del propósito que se define dicho programa.

De la misma manera, realizar un estudio que considere indagar en las “*principales efectos o consecuencias*” - determinadas desde la propia visión de las usuarias -, asociadas a la intervención de la línea eje de un programa gubernamental de alcance nacional, explorando el proceso de capacitación laboral en el que participan una gran cantidad de instituciones públicas como: SENCE, SERNAM, Municipios, OTECs, MINSAL, MINEDUC, etc., permite aproximarse, de alguna manera, a una suerte de evaluación, de lo que fueron los resultados del proceso de intervención, en lo que pudiese considerarse como impacto social del programa, ya que involucra a un grupo importante de “mujeres” “jefas de hogar” y de “escasos recursos”.

En otras palabras, para este estudio explorar las “expectativas” “significaciones” y “principales consecuencias” experimentadas por un grupo de mujeres usuarias de un programa social con enfoque de género, son elementos fundamentales de conocer por varias razones. En primer lugar porque no existe información sobre los resultados de los cursos impartidos por el PMJHTs, que involucren aspectos cualitativos como los ya señalados. Evaluar los resultados de estos apoyos, desde antecedentes de la propia experiencia de las beneficiarias nos permitiría evaluar si este apoyo social logro constituirse como tal y cumplir así su objetivo central de “elevar las condiciones de vida de las JH (JH: significa Jefas de hogar, de aquí en adelante se les denominará así a las mujeres jefas de hogar de este programa social en cuestión), o bien al menos conocer *cuales* fueron las *dificultades, avances o resultados* desde una perspectiva más cualitativa e integral del proceso. Si bien es cierto existió un seguimiento de este programa social a nivel regional, a través de un sistema computacional por Internet llamado: Sistema de Seguimiento SISE. Este enfatizaba el carácter cuantitativo, quedando ausente la información que permitiera conocer que aconteció con las beneficiarias, ignorándose el destino o desenlace que tuvo el proceso, y las situaciones que tuvieron que enfrentar estas mujeres en los ámbitos: laboral, personal, familiar y económico.

En segundo lugar, por la naturaleza compleja y heterogénea de la problemática que se intentaba abordar de alguna manera con la implementación de dicho programa social, y su intento en la superación de la pobreza. La situación de pobreza es heterogénea, y no necesariamente el programa asumía esta heterogeneidad (Pobreza e indigencia). Considera además innumerables situaciones que las usuarias deben sortear para asumir el desafío del programa, transformándose en serios obstaculizadores del proceso. Si bien es cierto, la capacitación laboral fue entregada a mujeres pobres, el propio perfil asociado a esta condición se transformó en uno de los grandes obstaculizadores: no contaban con experiencia laboral, baja



escolaridad, situación de jefatura de hogar con menores a cargo, precarias condiciones de subsistencia de su grupo familiar, problemáticas psicosociales asociadas, entre otras.

En tercer lugar, por la propia condición de género de la población en cuestión, dado que el diseño del programa, si bien contemplaba apoyos necesarios a la condición de mujer Jefa de Hogar, en esta condición intervienen una multiplicidad de variables que por un lado no necesariamente es posible cubrirlas desde la intervención del programa y por otro, de así hacerlo, no la dejan en condiciones de enfrentar el desafío con las exigencias que plantea el mercado laboral al que se le pretende insertar. Variables como menores a cargo sin alternativas reales de cuidado infantil que cubra toda la jornada laboral, sostén único económico del hogar, ausencia de formación para el trabajo, ausencia de habilidades sociales para enfrentar el mundo laboral, aspectos como la apariencia física o la presentación personal, entre otros, se transforman en serios obstáculos para el cumplimiento del objetivo central del programa.

En cuarto lugar, por las condiciones propias del mercado laboral, y que se deben tomar en cuenta para el diseño de estos programas sociales. Aspectos a enfrentar como las exigencias de escolaridad, de disponibilidad horaria, de apariencia, presentación personal, calificación laboral, experiencia anterior, sin necesariamente contar con contrato, entre otras cosas, se transforman en condiciones para la discriminación, la vulnerabilidad de sus derechos y en ocasiones hasta el abuso, sin estar preparadas. En la competencia del mercado, por lo general se ha observado que la discriminación aumenta de forma considerable en los grupos vulnerables como lo son las mujeres sobre todo las JH, por lo tanto este número importante de mujeres generaría una mayor insatisfacción y por ende tal vez surgiría una frustración, debido a las pocas oportunidades laborales que oferta el mercado y la sociedad en general.

En este contexto entonces, el presente estudio intenta constituirse un aporte, en la medida que pretenda abordar elementos desconocidos, y en

virtud de lo ya señalado, relevantes para la revisión de propuestas que materialicen una intervención social en sectores vulnerables.

En este sentido, se trata de aproximar a *“conocer que pasó con un grupo de mujeres capacitadas laboralmente por un programa social gubernamental”* dirigido a población en situación de pobreza y con enfoque de género. Quizás este conocimiento Permitiría aportar al diseño de propuestas de intervención social - en el marco de las políticas sociales para la superación de la pobreza -, en grupos con mayor vulnerabilidad social. Estar al tanto de cómo *“fueron los resultados de estos apoyos sociales”*, desde la propia experiencia de las mujeres, considerando los aportes de las Instituciones involucradas, contribuiría a generar una comprensión más acabada de la realidad social que se pretende abordar, para un mejor diseño de la intervención, una planificación más realista de los objetivos a perseguir, y de esa manera una optimización de los recursos destinados a asumir problemáticas como estas.

## II ESTRUCTURA METODOLÓGICA

### 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde la década de los 90 en nuestro país, comienza a existir por lo menos una instancia gubernamental que concentraría toda la acción del estado hacia las mujeres: Servicio Nacional de la Mujer **SERNAM** (EL Servicio Nacional de La Mujer, de aquí en adelante se denominará SERNAM

Para el logro de los sus objetivos el SERNAM desarrolló variadas líneas programáticas, entre las que se encontraba la implementación a nivel del territorio nacional de un programa social dirigido a los sectores más desposeídos, denominado inicialmente “Programa Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras” **PMJHTs** (El Programa Social: Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras, de aquí en adelante se denominará PMJHTs); y posteriormente “Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos, preferentemente Jefas de Hogar”, para el que, trabajó estrechamente vinculado con los municipios a través de todo el país, muchos de los cuales disponían de oficinas Municipales de la Mujer.

Sin embargo en el programa MJHTs sólo existen estudios realizados a nivel regional, fundamentalmente evaluaciones desde el punto de vista cuantitativo; como por ejemplo: Documentos, Informes y Textos del SERNAM desde 1994 al 1998; que dan cuenta de las cifras que indican el número de mujeres que beneficiaron en las distintas líneas de acción dentro del PMJHTs a nivel local, regional y nacional. (Sernam; 2000). No se ha profundizado en evaluaciones cualitativas de los servicios otorgados o de otros elementos que permitan dar cuenta de situaciones como; proceso de **“inserción laboral”, influencia del “perfil de las participantes”**; “significados, expectativas y proceso vivido por las usuarias”, desde la perspectiva de propias beneficiarias. Evaluaciones que sin duda cobran mayor

valor cuando se repara en el costo de la inversión social que significó la implementación del programa, sobre todo en el valor asociado a la implementación de la línea eje de intervención: capacitación laboral.

Por ejemplo sólo durante sus dos últimos años de gestión, de acuerdo a datos obtenidos por la coordinadora de la Región Metropolitana de este programa, la línea eje (capacitación laboral), del PMJHTs, tubo un costo anual de: \$402.472.013.- de inversión.

Esta situación cobra mayor relevancia si se considera que existen antecedentes derivados de la implementación del programa, acerca de La situación de pobreza en las comunas intervenidas, el perfil de las usuarias y la situación socioeconómica en la que se encontraban los grupos familiares que ellas encabezaban haciendo de la intervención del programa a partir de su línea eje, un proceso complejo a nivel local. Como situación agravante adicional estaban las características que asumía el proceso de capacitación al implementarse desde las OTECs no sólo por las dificultades derivados del perfil de la capacitación (corta duración, prácticas limitadas, oficios tradicionales, entre otras), sino por aquellas derivadas del proceso de ejecución a cargo de organismos intermediarios, cuya entrega del servicio diseñado desde el SENCE era cuestionable en la práctica. Todo ello frente a la existencia de un mercado laboral exigente y discriminador. Donde las usuarias tenían escasas posibilidades reales de inserción.

Al observar estas complejidades cabe la pregunta por el impacto de la intervención en el contexto del diseño de las políticas de gobierno, en cuanto a la superación de pobreza y la igualdad de oportunidades. ¿Se cumple el objetivo?, ¿Se está focalizando social y territorialmente la intervención?, ¿El perfil de las mujeres jefas de hogar de escasos recursos es el perfil para el cual se diseña el programa? En fin, ¿Es exitosa la implementación en función de los objetivos propuestos por el programa?

Precisamente, por ello, uno de los aspectos importantes a evaluar, sin duda es la capacitación laboral, es decir, los cursos concretamente entregados a las usuarias e impartidos durante el periodo.

Lo concreto es que durante el año 2000, el PMJHTs finaliza su intervención. No obstante, en este contexto surgen nuevas propuestas de intervención en el área, que sin embargo no necesariamente aseguran incorporar la variable género y/o aprovechar la experiencia derivada de los años de implementación del programa. Luego y enmarcado en estos esfuerzos, el Gobierno Regional decide crear una nueva propuesta de intervención denominada nuevas “Políticas de Empleo” incorporando programas tales como: **1) Pro empleo** dividido en tres líneas de acción: Programa de Bonificación para el Aprendizaje (SENCE), Apoyo para el Micro emprendimientos y Fortalecimiento en el área social. **2) Programa Chile califica:** Nivelación de estudios y Calificación y competencias laboral. **3) Educación Trabajo y Economía.**

Sin embargo, el término abrupto de implementación del programa, a nivel local se traduce concretamente en que muchas mujeres que se encontraban capacitando durante el año 2000 quedaron a la deriva, ya que el programa termina definitivamente a nivel nacional, dependiendo de las voluntades locales que lograban mantener o no los programas (con su respectiva oferta de servicios), o el recurso humano a cargo de ejecutarlo. No existe información oficial del desenlace que las mujeres tuvieron, del impacto de los cursos, de su inserción laboral y del logro de los objetivos centrales del programa.

Desde esta perspectiva, y considerando que esta ausencia de información de estos aspectos tan relevantes del proceso de implementación de un programa social gubernamental, sobre todo en el contexto de su finalización y del diseño de nuevas propuestas que inician su ejecución en la misma línea, resulta relevante indagar en lo que fue ese proceso. Es decir, poder conocer

parte de la experiencia de implementación del programa, de los resultados esperados en la línea eje de intervención, y de la visión de lo que significó esta intervención, precisamente en el marco de finalización abrupta de su ejecución. Resulta interesante abordar dicha experiencia, pero desde el punto de los propios involucrados en ella: “las usuarias”, en quienes se focalizó la intervención y sobre las cuales se esperaban resultados.

Se trata de poder explorar, en el contexto de la experiencia local particular de la ejecución de un programa, las características que asumía el proceso de implementación en su línea eje, desde la particular mirada de los “beneficiarios” o “usuarios”. De esta manera poder aproximarse a observar “los cambios ocurridos” en las mujeres participantes; y si es que hubieran acontecido estos cambios, “en que ámbitos habrán acontecidos”.

Todo lo anterior conlleva a un aspecto muy esencial de lo que se pretende explorar a través de este estudio. Sin embargo, la pregunta que pretenderá aclarar más dicha situación es:

**¿Cuáles serán los principales efectos, significados y expectativas revelados por un grupo de mujeres participantes de los cursos de Capacitación Laboral del Programa Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras de una comuna del Sector Sur de la Región Metropolitana; durante la gestión realizada entre los años 1998 al 2001?**

## **2     OBJETIVOS:**

### **2.1    Objetivo General N° 1:**

“Determinar las Significados y Expectativas reveladas por un grupo de mujeres que participaron en los cursos de capacitación laboral impartidos por el Programa Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras de una comuna del área Sur de Santiago, durante los años 1998 al 2001”.

#### **2.1.1   Objetivo Específicos:**

De acuerdo a lo anterior, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- 1.1    Identificar las expectativas que las mujeres tenían respecto al proceso y posterior desenlace laboral
- 1.2    Identificar las significaciones que experimentan las mujeres en estudio, durante el proceso de capacitación laboral.
- 1.3    Identificar la ocurrencia de cambios a nivel cotidiano, asociados a esas significaciones y expectativas a través del proceso de capacitación laboral.

### **2.2    Objetivo General N° 2:**

“Determinar los principales efectos - desde la visión de las mujeres -, asociadas al proceso de capacitación laboral del PMJHT impartidos durante el mismo periodo; en las mujeres participantes”.

### **2.2.1 Objetivos Específicos:**

De acuerdo a lo anterior, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- 2.1 Determinar el desenlace laboral que tuvieron las mujeres participantes del proceso
- 2.2 Determinar la evaluación y sugerencias que hacen hoy de dicho proceso

### **3. HIPÓTESIS:**

Dado que Las hipótesis de investigación sirven de guía, para lo que estamos buscando o tratando de probar, en el sentido en que se pueden definirse como explicaciones tentativas al fenómeno de indagación; por lo tanto no se requiere necesariamente que “*estas sean verdaderas*”, ya que son proposiciones sujetas a comprobaciones empíricas - deberán contrastarse con la realidad -. (Hernández R., y Batista P. 1991). Para el presente estudio las hipótesis son:

**H1** Las significaciones que las mujeres capacitadas tuvieron frente al proceso de capacitación laboral dicen relación con: Autoestima, Desarrollo y Crecimiento Personal, Acceso a Oportunidades y Cambios a nivel Familiar. Existiendo además, valoraciones positivas de algunos cambios relacionados con: lo Social, Personal y Laboral.

**H2** Las expectativas previas que las mujeres tenían de la capacitación tenían relación con la Inserción Laboral que lograrían (de acuerdo con lo que estudiaron), y mejoramiento de sus Ingresos y Condición de Vida.

**H3** El proceso de inserción laboral fue conflictivo y dificultoso, debido a factores como: las condiciones del mercado; el Perfil de las Usuarías, la



Capacidad Emprendedora y la Participación de las mismas en el PMJHTs (en el proceso de formación laboral y apresto laboral), previos al curso.

**H4** La satisfacción de haber vivido este proceso no fue la esperada por ellas, ya que las expectativas que tenían antes de hacer el curso (en cuanto a las herramientas otorgadas en el proceso de capacitación laboral), eran superiores a los resultados que obtuvieron después de esta.

#### **4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA:**

##### **4.1 Tipo de Estudio:**

El estudio es de tipo “*cualitativa*” de descripción, cabe señalar clasificarlo como un estudio o “investigación descriptiva” (Hernández R. 1998).

El diseño es el “*no experimental, Transeccinal Descriptivo*” ya que se pretenderá observar un fenómeno tal y como se dé, en un contexto natural y único, para luego proceder a analizarlo. Observando y analizando los cambios tal y como se hayan dado (después de la capacitación laboral), y de la relación entre variables.

##### **4.2 Universo:**

Corresponde a Mujeres, pertenecientes al Programa Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras de una comuna del sector sur de la Santiago. Las que hayan realizado algún tipo de capacitación laboral en el mismo programa social, durante los último años de gestión del mismo, años 1998 al 2001.

### **4.3 Muestra:**

Se seleccionaron los siete cursos de capacitación laboral realizados durante el periodo señalado: Cuidado de Enfermos uno para Trabajo Independiente TI, y otro para Trabajo Dependiente TD; Peluquería y Cosmetología TD/TI; Secretariado Computacional TD; Operador de Pescado para Supermercado TD; Banquetería y Coctelería TI/TD y por último; Panadería TI. La muestra corresponde a tres mujeres por curso orientado a TI, y dos mujeres por curso orientado a TD, total 19 mujeres para la realización de este estudio.

#### **4.3.1 Perfil de las usuarias:**

**Población:** mujeres jefas de hogar, que hayan terminado su fase teórica y práctica; de los cursos efectuados por el PMJHTs, durante los 1998 al 2001.

**Características de la Población:** Mujeres, separadas, viudas o madres solteras, con hijos o menores a cargo, que tengan entre 18 a 59 años de edad, que se encuentren en calidad de cesantes o en busca de trabajo por primera vez, que acrediten escasez de recursos (de acuerdo a encuesta CAS II), que hayan cursado el 8° año de enseñanza básica, que habiten en la comuna en donde exista el PMJHTs y, que hayan realizado algún curso de capacitación laboral dentro del mismo programa social, durante los últimos años de su gestión.

### **4.4 Técnicas de recolección de la Información:**

*Para* poder realizar nuestro estudio y así inferir sobre los resultados, realizaremos la recolección de la información a 19 mujeres capacitadas (divididas en 9 mujeres capacitadas para TI y, 10 mujeres capacitadas para

TD), durante el periodo ya mencionado. Se utilizaran como técnicas de recolección de información: la entrevista y el grupo focalizado.

## **5 DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES**

Las variables de este estudio corresponde a:

***Expectativas, Situaciones vividas, Resultados obtenidos y Sugerencias del proceso de Capacitación Laboral,***

### **Dimensiones**

- 1 Expectativas experimentadas durante el proceso de Capacitación Laboral.
- 2 Significaciones.
- 3 Cambios ocurridos.
- 4 Desenlace Laboral.
- 5 Evaluación y sugerencias.

### **Pregunta de Investigación:**

**¿Cuáles serán los principales efectos, significados y expectativas revelados por un grupo de mujeres participantes de los cursos de Capacitación Laboral del Programa Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras de una comuna del Sector Sur de la Región Metropolitana; durante la gestión realizada entre los años 1998 al 2001?**

**PRIMERA PARTE**

**MARCO TEÓRICO**

# CAPÍTULO I

## ***TEORÍAS SOCIOLOGICAS DE GÉNERO***

### **1 ANTECEDENTES**

“En el siglo pasado, las opciones estaban limitadas a representaciones taxativas sobre como debía ser una dama, una trabajadora, una doméstica o incluso una prostituta y con frecuencia, estos roles estaban estrechamente asociados de manera prejuiciosa con la adscripción a determinados sectores sociales. (Baincalana; M. 1997:121). Se concebía a la mujer como una imagen inasible, un ídolo de veneración mundana, un objeto de deseo y, es posible, a la vez, una organizadora multifacética de perfección doméstica. (Ibíd.).

Sin embargo con el paso del tiempo, las mujeres han logrado ganar espacios y reconocimiento tanto a nivel cotidiano como en lo público y lo social, esto ha sido posible gracias a la lucha de las mujeres por conseguir igualdad entre los géneros. Es así que en la actualidad la imagen de la mujer, se expresa a través de una gama de roles mucho más amplios, sin que cuenten aparentemente aquellas antiguas barreras sociales. Aun con sus exigencias domésticas otorga, al menos en los supuestos, una variedad más acorde con las potencialidades de cualquier ser humano. Las mujeres pensadas desde afuera de si mismas, que sobreponen y que prevalecen a través de la educación que ellas reciben. (Ibíd.)

Considerando el concepto de lucha por la igualdad entre los géneros las autoras Ana Cecilia Bascuñan y Elizabeth Guerreo, en su manual de prevención del SIDA, señalan que el concepto de género, es un conjunto de características sociológicas, sociales, culturales, económicas, jurídicas etc., que la sociedad asigna diferencialmente a hombres y mujeres. Desde la perspectiva de la

desigualdad de género, las características, que se expresan en actitudes, valores, conductas y actividades, se aprenden durante toda la vida a través de un proceso de construcción social con los mensajes que nos envía nuestra cultura “...Esta construcción es histórica y permea a toda la sociedad: al mercado laboral al sistema educativo, a los medios de comunicación, la religión, al aparato político, a la recreación, a la familia, a las relaciones interpersonales, a la salud y hasta la misma personalidad...” (Bascuñan A. 1996:28)

Sin embargo, y a partir de otro análisis se plantea, que la definición del concepto de género, corresponde a la organización social de las relaciones entre los sexos. Es así que se permite reconocer las diferencias que existen entre las “prácticas sexuales” aludido a la biología, y del ejercicio de los “roles sexuales” lo que se asigna tanto a las mujeres como a los hombres correspondientes tanto al ámbito social como el cultural. (SERNAM 1997).

La adopción de género en los estudios sobre los problemas de la discriminación de la mujer obedece a la necesidad de tener en cuenta no sólo las diferencias biológicas entre los sexos, sino también de crear un espacio donde se examinara el comportamiento y la interacción de hombres y mujeres. En este plano es posible examinar el comportamiento y la interacción de hombres y mujeres y de los modos de relacionarse que tienen ambos sexos en como operan los mecanismos de diferenciación entre las personas. Lo anterior atribuye a normas de conducta, posibilidades, deberes, capacidad de decisión y de autonomía específicas, diferenciadas de acuerdo al sexo. (Ibíd.).

“...Si se entiende que el concepto género encierra un significado cultural - que todos los significados culturales son cambiantes y funcionales -, podemos asimilar la idea que la división y asignación de roles a un sexo o a otro es una construcción cultural, a partir de las relaciones que se han dado históricamente hombres y mujeres y que pueden flexibilizarse, hasta el punto de aceptar la

igualdad y colaboración de hombres y mujeres en la construcción de un mejor proyecto de vida en común”. (Seminario Taller Piee 1997:4)

A partir del párrafo anterior, se reconoce a las mujeres como sujetos diferentes, que de igual forma puedan actuar recíprocamente en el intercambio tanto del conocimiento como del poder, como sujetos con capacidades de crear, pactar y de aportar en lo social, cultural y político. (Hurtado V. 1995).

Evidentemente las diferencias entre hombres y mujeres responden a una estructura cultural, social y psicológica y no a condiciones biológicas... “En otras palabras, la sociedad inventa las diferencias entre los sexos, éstas no tienen un origen natural. Como resultado, la perspectiva de género niega que, biológicamente hablando, los seres humanos se distingan simplemente en dos sexos: masculino y femenino, y afirma que son más las combinaciones que resultan de las áreas fisiológicas del "sexo biológico", es decir, de los órganos sexuales internos y externos. "No existe el hombre natural o la mujer natural". ([www.escogelavida.cl](http://www.escogelavida.cl)).

Sin embargo y retomando la situación histórica de nuestra sociedad, es importante considerar que en nuestro país las profundas transformaciones estructurales que se produjeron durante el período de la dictadura, trajeron también fuertes cambios y modificaciones en las relaciones sociales y de género. En concreto el hecho de que las mujeres hayan debido incorporarse al mundo laboral, modificó los roles y las tareas que cada sexo debía asumir ante esta nueva realidad familiar y laboral.

Es así que “La propuesta de equidad de género en las políticas sociales se sustenta en la idea de que tanto en la vida familiar como en la vida social, económica y política, hombres y mujeres deben contar con iguales derechos y oportunidades. Esa idea conlleva una visión crítica de ordenamiento sexual en la sociedad, y por lo tanto, de la identidad y los papeles tradicionales asignados a mujeres y hombres.” (Provoste C. 1995:59).

Los modelos culturales tradicionales - en relación a los sexos -, lo hace ver como algo natural en relación ya sea a sus características y desempeños, los que son compartidos por la sociedad, las instituciones y así también por las mujeres. (Ibíd.).

La equidad de género corresponde entonces a la redistribución de roles domésticos, el sexismo en la socialización, en la no-discriminación en el empleo, en la vida pública, y en acceso e integridad al poder. Áreas relevantes para el conjunto de mujeres, incluidas las de menores recursos. (Ibíd.).

Sin embargo, las autoras Hurtado, Santa Cruz y Valdés, proponen como un desafío y atribuyen a que las mujeres actuales, se constituye de facto la identidad, en donde existe también una jerarquización y diferenciación entre las mujeres “...La plataforma básica para una plena ciudadanía de las mujeres sería lograr, en primer lugar, la igualdad entre los sexos; igualdad para aspirar a ser individuos formalmente capacitadas para participar, en paridad de condiciones, en la construcción de la sociedad”. (V. Hurtado, et al Opt. cit:43). “...Esta es condición necesaria para el logro de una ciudadanía de mujeres en el mundo contemporáneo, en donde la vida pública se rige por principios democráticos que, desde Grecia en adelante, expresan una configuración de espacios formalizados entre iguales. (Ibíd.).

## **1.1 MOVIMIENTO FEMINISTA**

Alrededor de 1960, las condiciones sociales y económicas habían contribuido a que las mujeres ampliaran sus actividades fuera del hogar, en fábricas y oficinas. Esto, unido a otros cambios sociales, convenció a las mujeres de que era el momento de exigir igualdad con los hombres. Mujeres como Gloria Steinem, Betty Friedan y Kate Millett se convirtieron en las principales figuras del movimiento feminista. Como escritora, Steinem fundó la revista Ms



y apoyó la fundación de la National Women's Political Caucus y la Women's Action Alliance. En este fragmento tomado de su "Discurso a las mujeres de Estados Unidos", Steinem exige que no existan más roles que "aquellos que se eligen libremente". (Enciclopedia Encarta Microsoft: 1998).

En los movimientos feministas se encuentran los antecedentes de la necesidad de incorporar la variable género. "Las teorías del feminismo rechazaron la concepción del rol sexual femenino como un racimo de expectativas sociales dictadas primordialmente por la capacidad reproductiva biológicamente determinada de las mujeres, y remarcaron los determinantes culturales y sociales de las expectativas del rol de género así como el carácter opresivo de la "diferencia" de ese modo construida. Semejante separación conceptual entre el sexo biológico y el rol de género socialmente construido, permitió la relativización de este último, y ha abierto caminos para la reevaluación crítica y la posible reconstrucción de las ideas de femineidad y los rasgos "psicológicos" que les acompañan, tan predominantes en las sociedades occidentales". (Coddetta C.)

Se puede definir al feminismo como un movimiento, nacido en la segunda mitad de los años sesenta en los Estados Unidos y que se desarrolló rápidamente en todos los países Europeos industrialmente avanzados, por la liberación de la mujer. (Hurtado; et al; *Ibíd.*).

El feminismo contemporáneo se presenta como la fase extrema y, al mismo tiempo, como la superación de la lucha de emancipación sostenida por las mujeres del siglo XIX. (*Ibíd.*).

En la actualidad el feminismo, aun no encuentra una forma definitiva, y se encuentra todavía en su fase organizativa y de reflexión. Con los años ha tratado de analizar, por un lado, la opresión de la mujer desde sus orígenes, señalando sus repercusiones en todos los niveles, políticos, económicos,

psicológicos y sexuales y; por el otro, de elaborar una teoría capaz de incidir en la realidad.

Sin embargo dentro de sus concepciones, el pensamiento feminista, sostiene que es dentro de la familia donde se constituye el punto central de la **condición femenina**. Es en ese momento donde se crea y se realiza el destino de la mujer. En la familia patriarcal por ejemplo, se le educa para considerar el matrimonio y la familia como el único fin de su existencia. Excluida de la esfera social, la mujer está destinada en la esfera de la familia a todas las funciones contingentes de la vida cotidiana, no en la producción de bienes sino de servicios que, fuera del área familiar, tienen en la actualidad un costo elevadísimo. Proporcionan en su conjunto a la colectividad, una serie de servicios sociales, como el cuidado de los niños, la preparación de los alimentos, los distintos tipos de limpieza, la asistencia de los enfermos y de los ancianos, que de otro modo pesarían sobre el estado y de los que se sirve la colectividad sin ninguna contrapartida. (Sernam; 1998).

Se trata, sin duda, de eliminar la distinción actual de los sexos, y la rígida asignación de tareas correspondientes, para sostener el derecho a la completa realización del yo. Por lo tanto la familia se convierte, en el órgano de transmisión de la ideología conservadora de la clase dominante y en un poderoso centro de consumo superfluo. (Movimiento Pro Emancipación de La Mujer Chilena MECHA 1997).

## 2 ENFOQUES DE GÉNERO

Desde esta perspectiva Marx plantea que el concepto de género, el que apunta al concepto de clase y se apoya en la traducción estrecha, relación que existe entre la “producción” y lo “económico” - que únicamente incorpora las actividades relativas a la consecución de alimentos y objetos -. De este modo, el criterio que Marx emplea para demarcar la posición de clase, “relación con los medios de producción”, se entiende como relación con los medios de producir alimentos y objetos”. Para Marx, la primera división de clase surgió en la lucha por la apropiación de la primera plusvalía social, queriendo esto decir la primera plusvalía social de alimentos y objetos. Una consecuencia de semejante definición de clase es que se elimina la consideración de conflictos históricos referentes a otras actividades socialmente necesarias como el parto y la crianza de hijos. Una segunda consecuencia es que elimina la consideración de los cambios en la organización de tales actividades en tanto que componentes del cambio históricos. La teoría elimina de este modo de su consideración actividades que históricamente han sido al menos un componente de las relaciones de género”. (O’Brien; 1979: 100)

Es así que él habla continuamente de la necesidad que tienen los hombres de “reproducirse”, y con ello se refiere casi siempre a la reproducción de uno mismo, diariamente, mediante el reprovionamiento, continuo y necesario, del organismo combustible para sus necesidades biológicas. El hombre se hace materialmente, y esto sin duda es verdadero. El hombre, sin embargo, también se “hace” reproductivamente mediante el trabajo de parturición de las mujeres, pero Marx en última instancia combina ambos procesos. Este tiene el efecto de negar la continuidad biológica que es mediada por el trabajo productivo en el que los hombres, al hacerse, hacen también la historia. Marx nunca observa que los hombres de hecho se ven separados “materialmente” tanto de la naturaleza como de la continuidad biológica por la alineación de la simiente masculina en la copulación”. (Ibíd).

La conclusión, sin embargo, de este reconocimiento es que el género, sin duda alguna en las sociedades organizadas por el parentesco, y quizás en diversos grados en las sociedades siguientes, debe ser considerada como una división significativa de la clase aun cuando clase se entienda en un sentido tradicional. En otras palabras, aun cuando nos adhiramos a la traducción marxista tradicional de producción para referirnos a las actividades relativas a la consecución de alimento y objetos, las relaciones de género, dado que históricamente implican diferente acceso al control de estas actividades, constituyen relaciones de clase. Este punto nos lleva más allá del tradicional castigo feminista, hacia el marxismo por haberse centrado únicamente en la “Producción”. (Nicholson L. 1990).

En suma la tendencia marxista al emplear categorías enraizadas en las relaciones sociales capitalistas, y su fallo en la comprensión del género están profundamente relacionados. En la medida que el marxismo interpreta que la “producción” es necesariamente distinta de la “reproducción” son falsamente universalizados algunos aspectos de la sociedad capitalista, resultando oscurecidas las relaciones de género en las sociedades precapitalistas así como las capitalistas. En las sociedades precapitalistas, las prácticas de la crianza de los hijos las relaciones sexuales y lo que denominamos actividades “productivas” son organizadas conjuntamente mediante el parentesco. De este modo, en estas sociedades las cuestiones de género y las cuestiones de clase son inseparables. Por otro lado, dentro de las sociedades capitalistas, esta integración de género y clase continua en la medida en que la esfera progresivamente separada de lo económico lleva las huellas de sus orígenes en su funcionamiento continuado, así como en la medida en que la separación de lo económico de la familia y el hogar sigue siendo incompleta. De este modo, entender el género, en su manifestación precapitalista tanto como la capitalista, exige la conciencia de la naturaleza histórica de la separación de lo económico en lugar de presuponerlo en las categorías que se emplean. (Ibíd.).

Por otro lado Habermans (citado por Fraser; opt. cit.), afirma que la reproducción material comprende lo que él denomina “trabajo social”. La reproducción simbólica, por otra parte, comprende la socialización de los jóvenes, la consolidación de la solidaridad de grupo y la transmisión y extensión de las tradiciones culturales. (1971). De este modo afirma que en las sociedades precapitalistas las actividades y prácticas que constituyen la esfera del trabajo pagado cuentan como actividades de la reproducción material puesto que, en su opinión, son “trabajos social” y sirve a la función de la reproducción material. Por otro lado, las actividades y prácticas que en nuestra sociedad son realizadas por las mujeres en la esfera doméstica sin ser pagadas – llamémosles “trabajo sin pagar de la crianza de los hijos que las mujeres realizan” -, cuentan como actividades de la reproducción simbólica puesto que, en opinión del autor, sirve a la socialización y a la función de la reproducción simbólica.

De este modo, las prácticas de la crianza de los hijos serían en sí mismas prácticas de reproducción simbólica, mientras que las prácticas que producen alimentos y objetos serían en sí mismas prácticas de reproducción material. (Ibíd.).

Sin embargo y según lo que señala la sociología foucaultiana de Julia Varela, señala que ha hecho de la genealogía de la mujer moderna la luz sobre el momento donde arranca el confinamiento de las mujeres en lo privado, la redefinición del desequilibrio entre los sexos y la pervivencia en la Ilustración de los discursos conservadores sobre las mujeres. Esta autora sitúa la formación del dispositivo, visto en términos de género, es un elemento definitorio de la mujer moderna. (Varela J. 1999).

El sujeto “mujer” de la cultura occidental, fue construido a través de diversos discursos con aspiraciones universalistas, desmentidas por la realidad cotidiana que vivían muchas mujeres, y con un carácter esencialista porque a esa “mujer” se la rodeó de virtudes consideradas naturales, que según el autor

Rosi Braidotti (2000; s/p) lo señala como un “modelo normativo de heterosexualidad reproductora”.

Por otro lado, entre los avances del feminismo coincidentes con el postestructuralismo está la operación innegable de la pluralidad de sujetos históricos contextualizados, representados por múltiples grupos de mujeres y hombres, frente al sujeto universal abstracto del discurso de la modernidad, que remita finalmente a un sujeto hegemónico masculino. Por lo tanto, el sujeto unitario de “la mujer” se ha revelado como otro sujeto irreal, por que en realidad se trata de un sujeto múltiple, y excluido, que nos remonta a la reivindicación de los derechos de ciudadanía para las mujeres por los movimientos sufragistas, para sacar a la luz dónde estuvo el comienzo de la puesta en cuestión del sujeto universal y del universalismo de los derechos del hombre. (Ibíd.).

La modernidad alentada por la ilustración hizo que esa mujer, “ángel del hogar”, buena madre, se consolidara e institucionalizara, imponiéndose en las metrópolis europeas y en sus colonias, especialmente en el caso hispano, de manera que América Latina fue heredera del discurso occidental, mercado fuertemente en este caso por el catolicismo. En América Latina se dieron varios contextos discursivos en los que se construyó aquel sujeto de mujer, pero fue especialmente el discurso populista, el que con sus aspiraciones modernizadoras, contribuyó a institucionalizar y politizar la construcción del “sujeto maternal”. Para interpretar su constitución contamos con los recursos ofrecidos desde la filosofía y la historiografía del género feminista. (Ibíd.).

Otro aspecto importante, es la idea de la construcción de sujetos generizados por la diferencia sexual en contextos discursivos dominantes históricos y concretos, en donde se dan estrategias de significaciones creadas por oposición, por ejemplo: mujeres madres buenas, abnegadas y virtuosas en contraposición a mujeres malas que abandonan el hogar y a sus hijos, mujeres de mala vida, etc. Pero, también pensamos en las mujeres, como por ejemplo,

construidas como sujetos en sus propios discursos de subordinadas, en los que se elabora su experiencia, mediante la cual actúan, resisten y cambian. Se habla de sujetos corpóreos materializados, situados geográficamente, con capacidad de actuar desde y por su propia constitución. Se habla de sujetos cambiantes discursivamente con la capacidad para establecer nuevos significados, a menudo entrelazados con los viejos significados del concepto de género. Es decir se plantea un sujeto construido, normatizado, pero también resistente y constructor de sí mismo; la construcción de la “mujer moderna” como sujeto maternal que hunde sus raíces en un tiempo atrás de la modernidad. Pues la crítica feminista ha subrayado suficientemente el binomio ilustrado: razón masculina / pasión y/o naturaleza femenina, y el miedo del hombre a la irracionalidad de la mujer, coincidente con el discurso antiguo de los padres de la Iglesia acerca de al hembra tentadora. (Molina Petit. 1994:33).

Este discurso configura en la modernidad lo que se ha llamado desde la teoría femenina “las dos esferas”, una de ellas representa el mundo de lo femenino, el hogar, lo privado, el espacio donde reina “el ángel”; frente a él, el espacio público y político masculino.

Sobre la conformación de la esfera privada y femenina puede sernos útil la revisión de Magda Rodríguez, que hace del modelo de encierro disciplinario de Foucault, ampliándolo con la noción de “encierro femenino”, que a diferencia de la cárcel, el manicomio y hospital, tiene características peculiares. La reclusión de las mujeres no es grupal, es en el hogar, y allí se la priva de la solidaridad con las otras marginadas. El hogar es una “prisión camuflada” que se complementa con un encierro “simbólico” en una “ambigua esencia” en la que se subliman una serie de cualidades domésticas y, se denotan otras oscuras malélicas. (Ibíd.; 101).

Es así que el punto fundamental de cualquier análisis feminista de la sociedad es que existe una opresión específica de todas las mujeres. La

concientización de este estado de sujeción y la decisión correspondiente de participar en primera persona en el movimiento de liberación constituyen un aspecto esencial de la acción feminista. (Ibíd.).

A partir de lo anterior, y contrastándolo con las teorías psicoanalíticas feministas (Dorothy Dinnerstein, Nancy Chodorow, Jane Flax, entre otras), podemos ver que estas se plantean el tema de las relaciones entre género, como la historia de la subordinación de las mujeres a los hombres. (Ibíd.).

Bajo este prisma la historia debiese comprenderse tal como la vieja concepción histórico-positivista la ha entendido desde hace siglos, concepción que pone énfasis principalmente en la continuidad de la historia (continuidad de la dominación hombre/mujer). Acerca de la ya citada continuidad, y graficándolo en su opuesto filosófico, Foucault plantea que debemos ser precavidos ante esta “continuidad histórica”, dado que esta sólo tendría la expresa misión de validar un discurso de verdad acerca de las relaciones entre género en la sociedad. Acerca de lo que entiende Foucault por “discurso de verdad” se debe decir que para este filósofo no existe una única verdad, si no más bien, una multiplicidad de verdades, las que son usadas como un arma de dominación, puesto que en las sociedades modernas la legitimación de un discurso pasa por estar abalado por una verdad, lo que vendría a resumir de manera muy escueta, uno de los postulados centrales en la teoría Foucaultiana “saber-poder” (para mayor detalle acerca de este tema: Genealogía del Racismo; Microfísica del Poder; Vigilar y Castigar; Historia de la Sexualidad. (Foucault M. 1978).

Desde esta perspectiva, esta vieja historia positivista (empirismo) nos contaría la verdad que el “poder” quiere que se cuente acerca del “poder”. He aquí el por qué Foucault plantea la discontinuidad de la historia y propone como método de análisis la “genealogía”, la que básicamente tendría el objetivo de no contar la historia del “poder”, si no más bien, desenmascarar a este, realizando el análisis de los diferentes mecanismos al interior de la sociedad



que ejercen la coacción (la cárcel, el psiquiátrico, la dominación hombre – mujer, etc.), es por lo mismo que Foucault no habla de “la historia”, si no más bien de “las historias”. (Ibíd.).

Volviendo a la teoría psicoanalítica feminista, esta plantea que el trasfondo de la coerción entre los géneros estaría dada principalmente por un tema de crianza, más precisamente con el tema de la lactancia materna, ya que ésta es una función biológicamente femenina, lo se relaciona según estas autoras con el hecho de que la madre para el niño es la fuente de todas las satisfacciones y alegrías, pero a la vez es el objeto de toda sus frustraciones, aspecto que se reproduciría a nivel macro social perpetuando la dominación de hombres sobre mujeres... “El miedo y aversión culturalmente universales hacia lo femenino es el resultado de la transferencia subsiguiente de este odio hacia la madre, a la s imágenes representativas de esta, y por extensión a todas las mujeres”. (Ibíd.). Es así que la exclusión de las mujeres de posiciones de autoridad fuera de la familia refleja el temor de volver a experimentar la sumisión a la madre.

La opresión, que se manifiesta tanto a nivel de las estructuras como en el de las superestructuras, adquiere diversas formas de acuerdo con las distintas clases. Además no puede resolverse ni con mejoras jurídicas dentro de la sociedad liberal, ni con una revolución económica, no obstante las previsiones formuladas por los socialistas, desde Marx y Engels hasta Bebel y Clara Zetkin. El ejemplo de la URSS, donde, después de algunas disposiciones revolucionarias, se ha regresado gradualmente a una concepción de la familia pequeño burguesa, demuestra, en efecto, que no basta abolir la propiedad privada y lanzar a las mujeres al mundo de la producción sino que se deben cambiar aún más el modo de producción y toda la superestructura psicológica y cultural para que las mujeres deben y puedan administrar su propio poder.

Tomando en consideración los antecedentes antes señalados, se considera que el enfoque de género es un movimiento social, que rechaza todas

aquellas características organizativas verticales, de las asociaciones masculinas y que carece, por lo tanto, de líderes reconocidos oficialmente. También se articula en varios grupos, vinculados internacionalmente aunque no en una forma orgánica. Estos se reconocen en algunos puntos básicos de la doctrina feminista, a pesar de que existen divergencias en la solución que hay que dar a los distintos problemas.

Sin embargo, un aspecto que resulta fundamental para comprender el concepto de género, es la relación que éste tiene con la dimensión del “poder”. Este aspecto es clave para el análisis de la historia política de las mujeres, por que ayuda a descifrar los procesos sociales y políticos en los que se dan los juegos de *poder* entre lo femenino y lo masculino, sus estrategias y alianzas múltiples, es decir, lo que hay detrás de las exclusiones de las mujeres y las formas bajo las que se ha incluido históricamente. En general el concepto de género es una categoría central de la teoría feminista, que como señala la socióloga Carolina Coddetta, es una teoría reconocida e incluida por muchos científicos sociales, por que...”ofrece tanto una descripción del fenómeno estudiado, es decir, la subordinación de la mujer; como una explicación de sus causas y consecuencias y la prescripción de estrategias para su superación, ya que su objetivo es transformar la posición de la mujer en sociedad...”(Coddetta C. 2001:31)

## CAPÍTULO II

### **ANTECEDENTES DE POBREZA**

“La definición de pobreza es el motor para la selección de las políticas” (Kanpur Y Squire, 1999). Respecto a la definición, ésta se ha ampliado en el transcurso de las dos últimas décadas, desde un enfoque centrado en las variables económicas de ingreso o consumo, a otras que han incorporado dimensiones de la vida de las personas, tales como la longevidad, analfabetismo y condiciones de salud, o bien, la vulnerabilidad, el riesgo, la “impotencia y la falta de voz”, entre otras condiciones que afectan significativamente a los pobres.

Es por esta razón que distintos autores conceptualizan la “pobreza” de la siguiente manera:

- ✓ *“Pobreza existe cuando una o más personas están o caen bajo un cierto nivel de bienestar económico considerando como un mínimo razonable, ya sea en términos absolutos o por los estándares de una sociedad específica” (Lipton & Revallion, 1995).*
- ✓ *“Pobreza es entendida como inhabilidad para tener un estándar de vida mínimo”. (Banco Mundial, 1990).*
- ✓ *“Pobreza se refiere a una falta de necesidades físicas, activos, e ingreso. Incluye – pero es más que – el hecho de ser pobre por ingresos.” (Chumbers, 1995).*
- ✓ *“Un apersona es considerada pobre si él o ella no tiene acceso (o no posee la capacidad para acceder) a un paquete de bienes, servicios y derechos establecidos normativamente” (CEPAL, 1997).*
- ✓ *“Si desarrollo humano es acerca de aumentar alternativas, pobreza significa que las oportunidades y alternativas más básicas para el desarrollo humano son denegadas – tener una vida larga, saludable y*

*creativa y disfrutar de un estándar de vida decente, libertad, autoestima y respeto por los otros". (IDH 1997).*

## **1. ENFOQUES DE POBREZA**

### **1.1 Pobreza Absoluta:**

Las consideraciones de los distintos enfoques de pobreza están basadas y medidas en distintos ámbitos, los cuales tratan de dilucidar un problema que va más allá de lo tangible - la deficiencia de lo monetario -, es así que hoy en día se puede hablar y definir el termino de la “pobreza” más integralmente.

De acuerdo a lo anterior se comenzará por definir con el tipo de: **Pobreza Absoluta**; esta forma de definir la pobreza, considera a un hogar - unidad más utilizada -, es pobre si sus ingresos o sus gastos agregados son inferiores a un valor equivalente al necesario para la subsistencia. Este enfoque genera “*método de ingreso o método indirecto*”, el que mide los niveles de vida con referencia a una línea de pobreza que expresa el costo de una canasta mínima de “*satisfactores*” de necesidades básicas. El valor de la línea se estima a partir del costo de una canasta de alimentos que cubre las necesidades básicas de la población, y que considera sus hábitos de consumo, la disponibilidad efectiva de alimentos en el país y sus precios relativos. Al valor de dicha canasta se suma una estimación de los recursos requerido por los hogares para satisfacer el conjunto de las necesidades básicas no alimenticias.

También se establece una *línea de indigencia* que corresponde al costo de la canasta alimentaría mínima, se define como **Indigente** (o extremadamente pobre), a las personas que residen en hogares cuyos ingresos son tan bajos que aunque los destinaran íntegramente a comprar alimentos, no

lograrían satisfacer adecuadamente las necesidades nutricionales de sus integrantes. A su vez, se considera en situación de **pobreza** a aquellos hogares cuyos ingresos son suficientes para satisfacer las necesidades básicas, alimenticias y no alimenticias, de sus miembros. (Mideplan; 2002).

Las líneas de **pobreza** e **indigencia** buscan reflejar los niveles de ingreso necesarios para que un individuo pueda satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas. La línea de indigencia implica un menor nivel de ingreso, pues limita sólo a las necesidades alimentarias. La Línea de pobreza indica el ingreso necesario para cubrir todas las necesidades básicas del individuo. (Mideplan; 2000).

Es así que las líneas de indigencia se construyen a partir de una canasta básica de alimentos, la cual cubre adecuadamente las necesidades de alimentación de un individuo en un mes. Al aplicar los precios unitarios a las cantidades de los distintos alimentos incluidos en esta canasta se llega al valor de una canasta de alimentos - que como se mencionará en el párrafo anterior -, corresponde a la línea de indigencia. (Ibíd 24: 2000).

Siguiendo esta lógica, para determinar la línea de pobreza sería necesario determinar una canasta que satisfaga las necesidades básicas (alimentación, salud, educación, etc.), y sus respectivos precios unitarios para obtener el valor de la línea de pobreza. En conclusión la metodología aplicada es indirecta, de modo que en la práctica se asume una relación fija entre el costo de una canasta alimentaria y el costo de una canasta de necesidades no alimentarias. Esta relación se obtiene a partir de la proporción observada entre gastos en alimentación y los gastos totales de consumo en los hogares de algún grupo de referencia, (coeficiente de ángel). (Ibíd.).

Según lo expuesto anteriormente “un hogar es pobre cuando un ingreso per cápita es inferior a dos veces el valor de una canasta básica de alimentos” (Mideplan, 06: 2002). ***Es así, que un hogar se considera indigente si***

***su ingreso per cápita es inferior al valor de una canasta básica de alimentos.***

Existen una fuente de información que es utilizada para determinar los valores de la línea de pobreza, esta se hacen a través de al aplicación de una encuesta que “pretenden establecer las necesidades mínimas de bienes y servicios”, y del calculo total de los gastos que se hacen en alimentos por familia. (2002:6). De acuerdo a algunas investigaciones realizadas las líneas de pobreza presenta las siguientes dificultades: El ingreso declarado puede estar influido por el ahorro o endeudamiento, además los hogares pueden no declarar o sub-declarar sus ingresos en las encuestas, también Muchos ingresos quedan fuera de la medición y por último pueden existir Dificultades de medición en los sectores rurales.

De acuerdo a lo señalado, este enfoque de medición se encuentra en una primera etapa de proceso que permite un análisis cualitativo de los datos de pobreza. En primera instancia podríamos definir que se utiliza con la intencionalidad de calcular índices que resuman una o más dimensiones de pobreza, y por otro, para elaborar perfiles que puedan comparar a los grupos pobres con los no pobres – en función de variables como la educación, el sexo, la edad o la ocupación -, datos que podrían ser útiles para analizar más concreto de las causas de este problema.

Sin embargo se afirma que los enfoques de pobreza y el tema de la desigualdad son conceptualmente distintas, pero tiene sin lugar a dudas variadas correspondencias tales como “los percentiles del ingreso” y el “coeficiente de Gini” (este busca medir la concentración de ingreso en una sociedad). (Olavaria, 2001).

## 1.2 Pobreza Relativa:

A partir de lo anterior y considerando lo amplio de este tema, se procederá a analizar un segundo aspecto del enfoque de pobreza: “**Pobreza Relativa**”, que al igual que la definición anterior, esta define a la “*pobreza en términos de carencias materiales expresadas monetariamente*”, pero que se fundamenta en la idea de que las necesidades no son fisiológicamente establecidas, sino determinadas culturalmente, pues en este sentido se denomina pobreza relativa. (MIDEPLAN 2001).

Este enfoque utiliza como método de medición las líneas de pobreza relativa, las cuales se construyen de forma similar a las líneas de pobreza, pero que ocupan como referencia para establecer los umbrales lo que una sociedad considera como mínimo de vida aceptable. (Ibíd.).

Según otro procedimiento similar, se considera que una unidad es pobre si integra la parte inferior de la distribución de ingresos, por ejemplo el 40 % más pobre de los hogares, según su ingreso per cápita. Este procedimiento sólo sirve para individualizar los hogares pobres. Olavaria (2001) sostiene que en la mayoría de los países subdesarrollados se utiliza el enfoque absoluto, en la medida en que los países van mejorando sus niveles de desarrollo se van volcando hacia el enfoque relativo de la pobreza, como ocurre en los países desarrollados.

Este autor destaca, el aporte que ha realizado Amartya Sen en la discusión teórica acerca de la pobreza absoluta versus la relativa, sosteniendo que estos dos términos son complementarios. “.....En *Poverty and Famines* (1981) señala que hay un núcleo irreductible de privación absoluta en la idea de pobreza, que se traduce en manifestaciones de muerte por hambre, desnutrición y penuria visible en un diagnóstico de la pobreza sin tener que indagar primero en un panorama relativo. Consecuentemente, la idea de

pobreza relativa complementa y no suplanta el enfoque absolutista de la pobreza”.... (Sen, Amartya, 1981). Por lo tanto se estima que hay un nivel absoluto de pobreza que varia en el tiempo, que es muy distinto a establecer diferencias entre personas que perciben distintos ingresos (pobreza relativa). Esta última inferencia se acerca más al concepto de “desigualdad” que al de “pobreza”.

A pesar de lo interesante que pareciera ser el “enfoque basado en el ingreso”, hay que dejar en claro cuales son sus ventajas y limitaciones, ya que nos acercaran a una mayor comprensión y análisis.

Las ventajas radican en que, por un lado las líneas de pobreza permiten ser medidas en todo el mundo y, monitorear los cambios en el transcurso del tiempo, esto último siempre y cuando se ajusten los indicadores nacionales con una estimación común. Y por otro lado, este tipo de mediciones permite diseñar estrategias orientadas hacia los grupos que se encuentran en condición de pobreza, manera que, aunque esta medida pueda considerarse incompleta, es muy útil a la hora de cuantificar esta realidad. (Mideplan, 2001:8).

Entre sus beneficios está no contempla en su medición todos aquellos servicios que no se adquieren en el mercado, tanto tangibles como intangibles. Por ejemplo las líneas de pobreza no consideran los bienes que son subsidiados por el Estado. Tampoco distingue crónica y temporal, lo cual no es menor, dado que las políticas que se pueden utilizar para uno u otro grupo pueden ser muy distintas.

Por otro lado, estas mediciones - del ingreso -, suponen que estos serán ocupados para ciertos resultados, pudiendo no ser todo así. Debido a que la distribución de los alimentos traducidos en dinero, pueden ser designados en cada hogar de manera distinta.



Esto debe ser considerado en las estrategias orientadas hacia la pobreza ya que “la recuperación que las transferencias públicas tienen sobre el bienestar, pueden estar afectadas por la identidad del receptor”. (Kanbur y Squire; 1999).

Considerando el gran aporte que han hecho los enfoques mencionados, y de las cuantas investigaciones sociales realizados para definir que entendemos por “pobreza”; se puede inferir que aun no han logrado concentran su análisis en medir la pobreza tomando en cuenta otras variables, las que permitirían conseguir algo que pretenda medir más estrictamente el concepto de la pobreza, es por ello que surge la necesidad de ampliar el concepto que en ello radica.

A partir de lo anterior, y de las críticas que surgen del enfoque basado en el ingreso, nace la necesidad de incluir en éste la premisa primordial de un sin número de situaciones que son fáciles de medir en términos monetarios y, que influyen fuertemente en la condición de la pobreza. Uno de los primeros enfoques considera las variables relacionadas con el acceso a servicios básicos. “Posteriormente surgen los enfoques que intentan incorporar variables vinculadas a componentes psico-sociales de la pobreza”. (Mideplan, 2001:09).

Se sostiene, que es posible establecer diferencias entre el enfoque centrado exclusivamente en la variable ingreso, de aquel enfoque que además incluye a ésta, incorpora nuevas variables “vinculadas las necesidades básicas de tipo económico”, como por ejemplo: alimentación, salud, educación, vivienda, vestuario, recreación, transporte, etc. Cuya satisfacción no depende directamente sólo de la situación económica del hogar en situación de pobreza sino de factores ligados a las necesidades de afecto, participación la creación e identidad la libertad y el medio ambiente, entre otros. (Ibíd.)

Es por ello que los autores Puga y Walter, plantean que la *superación de la pobreza* requiere de un movimiento sinérgico, debido la doble dimensión de

la pobreza, primero por *las carencias en términos materiales* y por otro, *las carencias de tipo psicosocial*. Proponen que el proceso de superación de la pobreza se puede visualizar como dos ruedas interdependientes una de la otra, con posibilidades de girar hacia delante o hacia atrás. Es así que concluyen con el ejemplo práctico de las ruedas de la carreta donde una ruda representa las condiciones de necesidades y la otra rueda representa las condiciones macroeconómicas. “En definitiva se trataría de factores exógenos a las personas, que facilitan o dificultan sus iniciativas de superación de la pobreza. Y por otra, de factores endógenos que representan las cualidades de las personas, familias, grupos o comunidades que experimentan situaciones de pobreza, y además de conductas y acciones que éstos despliegan para superar el problema”. (Mideplan; 2001:9).

En consideración, se afirma que la pobreza es fenómeno de algo que ocurre principalmente a nivel de las *condiciones esenciales*. “Hay pobreza cuando las personas viven en un estado de ánimo de regresión, desconfianza, resentimiento; cuando ponen el poder en otros y o en si mismos y, cuando no logran participar en las decisiones respecto a sus propias vidas”. (Raczynski; 2001).

### **1.3 Enfoque Basado en las Necesidades Básicas ENB:**

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, en primera instancia encontramos el ***Enfoque basado en las Necesidades Básicas***. Las líneas de la pobreza asumen que la satisfacción de necesidades depende únicamente del ingreso, pero que en realidad esta es sólo una de las variables que determina la satisfacción. (Botvinik, 2000). Según lo que plantea Olavaria (2001), “las otras serían los derechos de acceso a bienes y servicios gubernamentales; la propiedad de activos o patrimonio básico acumulado; el

tiempo disponible para al educación, el desarrollo, el descanso, la recreación, el trabajo del hogar, activos no básicos”.

“Este enfoque da cuenta de la situación en la que las personas no pueden satisfacer una o más necesidades básicas, por lo tanto no pueden participar plenamente en la sociedad”. (Mideplan; 2001:10). Es así que ésta mirada, da origen al método denominado de las *necesidades básicas insatisfechas* (NBI). Consiste entonces, en establecer si los hogares están satisfaciendo las necesidades consideradas básicas. Este método trata de determinar si el hogar logra efectivamente satisfacer esas necesidades, indagando sobre los productos realmente consumidos. “De este modo, se considera que una unidad es pobre si no alcanza los umbrales correspondientes a algunas de las necesidades básicas” (Ibíd.). Cabe señalar que las variables que incorpora como necesidades básicas son: hacinamiento en el hogar, construcción de la vivienda, disponibilidad de los servicios básicos, asistencia a un establecimiento educacional de los niños en edad escolar, y capacidad económica del jefe de hogar, según el nivel de escolaridad y dependencia de los ocupados. Es así que al considerar estos mínimos en las necesidades básicas, se estarían arrojando resultados que releven grados de extrema pobreza.

El método de las NBI, ha sido adoptado ampliamente en América Latina para estimar ampliamente la incidencia de la pobreza que permiten la construcción de perfiles de pobreza – donde se utiliza en la mayoría de los casos –, datos sobre el acceso a los bienes y servicios básicos, obtenidos de los Censos de la población. (Feres y Mancero, 2001).

Uno de los principales aportes de este enfoque ha ocurrido a partir de la década de los '80, “debido a que permite obtener indicadores desagregados conforme a zonas geográficas, pudiendo trazar *mapas de pobreza*”. (Mideplan, 2001).

De acuerdo la medición que se adquiere a través del Censo, se establecen indicadores adecuados que permiten reflejar las necesidades primordiales de la población, es así que el proceso de selección está constituido por los siguientes pasos: a) Determinación del grupo de necesidades básicas mínimas susceptibles de estudiarse con la información del censo; b) Elegir indicadores censales que representen dichas necesidades, c) Definir el nivel crítico de satisfacciones para cada necesidad, d) Asegurar que los indicadores seleccionados corresponden a condiciones de pobreza. (Ibíd.).

A pesar de lo interesante que pareciera el surgimiento de este método NBI; éste no pondera los diferentes indicadores que determinan las necesidades básicas insatisfechas. Otra limitación es la utilización de los mismos indicadores para sectores urbanos y rurales, sin poder reconocer las diferencias específicas, cómo para poder realizar comparaciones válidas en el tiempo.

Bueno, por ultimo se mencionará el *Método Integrado de Medición de la Pobreza*, el que surge del cruce de los métodos de las Líneas de Pobreza y de las Necesidades Básicas Insatisfechas. Éste - método complementario -, caracteriza a los hogares en cuatro grandes categorías: Primero, “los hogares en pobreza crónica que son aquellos que presentan ingresos bajo la línea de la pobreza y al menos una carencia”; Un segunda categoría señala que: “los hogares con carencias inerciales son los que presentan ingresos sobre la línea de la pobreza y al menos una carencia”. Como tercer aspecto se indica que: “los hogares en pobreza reciente son aquellos con ingresos bajo la línea de la pobreza y con ausencia de carencias”; y como último aspecto se advierte: “los hogares en condición de integración social son los que presentan ingresos sobre la línea de la pobreza con ausencia de carencias”. (Mideplan, 2001:10). Lo importante de este método es la inferencia que hace en su medición, ya que permite dar cuanta de la movilidad que han tenido los hogares en funciona la línea de la pobreza.

#### **1.4 Enfoque de las Capacidades y Realizaciones:**

Ahora pasaremos a describir el *Enfoque de las Capacidades y Realizaciones*, la pobreza bajo este enfoque es definida como la “carencia de capacidades”. Según lo que sostiene Amartya Sen, el fenómeno de la pobreza relevaría que los pobres presentan inadecuadas capacidades para desarrollarse y para transformar los medios en fines.

En este sentido, “la pobreza incluiría la falta de las oportunidades más básicas para el desarrollo humano que, a su vez, permitirían vivir una vida larga, saludable y creativa, y disfrutar un nivel de vida decente, con libertad, dignidad, autoestima y respeto”. (Olavaria, 2001).

Este enfoque ha inspirado las mediciones que realiza el PNDU, principalmente en el ampliamente conocido “Índice de Desarrollo Humano” y el “Índice de Pobreza Humana”. (Mideplan, 2001:11).

*El Índice de Desarrollo Humano (IDH)*, mide el progreso general de un país en tres mediciones básicas: a saber, la longevidad, los conocimientos y un nivel de vida adecuado. (Ibíd.).

*El Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG)*, “mide el progreso en las mismas dimensiones y utiliza los mismos indicadores que el IDH, pero refleja las desigualdades en el progreso entre hombres y mujeres. Se trata en definitiva del IDH ajustado para determinar la desigualdad de género”. (Ibíd., 2001:11).

*El Índice de Potenciación de Género (IPG)*, releva si “la mujer puede participar activamente en la vida económica y política. Se centra en la participación, y para ello mide la desigualdad de género en esferas

fundamentales de la participación y adaptación de decisiones económicas y políticas”. (Ibíd., 2001:12).

Este último, “registra los porcentajes de mujeres en el parlamento, entre legisladores, los funcionarios de nivel superior y administradores, los profesionales y los técnicos, así como la disparidad de género en el ingreso percibido, como reflejo de la autonomía económica. A diferencia del IDG, este índice pone de manifiesto *la desigualdad de oportunidades en las esferas seleccionadas*”. (Ibíd., 2001:12).

En relación a estos indicadores el PNDU en el año 2001 destaca que: El índice de Desarrollo Humano jerarquiza el progreso nacional medio entre diferentes países. El IDH jerarquiza los países de acuerdo a su nivel de desarrollo humano. El índice de Desarrollo Humano hasta el momento, muestra las diferencias entre países pero no al interior de ellos. Los resultados del índice de Desarrollo Humano pueden diferir del Índice de Pobreza Humana. En todos los países el IDG es inferior al IDH, lo que demuestra la presencia de desigualdades de género en todas partes del mundo.

También se puede destacar algunas ventajas y limitaciones de los enfoques “ampliados” del concepto de pobreza: Los distintos enfoques hacen resaltar que la pobreza incluye un conjunto de realidades y dimensiones, que la hacen un fenómeno multidimensional y complejo.

Lo cierto es que el concepto de pobreza integra muchas más variables en la comprensión del problema, por lo tanto, la pregunta acerca de que criterios se deben utilizar para identificar a los pobres sigue siendo un cuestionamiento relevante y abierto a la conversación.

De esta manera la potencialidad del enfoque de las necesidades básicas es que integra, dentro del proceso de medición, variables de satisfacción relacionadas con los servicios.

A partir de las definiciones anteriores surgen nuevos enfoque de pobreza, por lo cual destacamos los siguientes:

### **1.5 Enfoque de Desarrollo Humano:**

***“El Enfoque de Desarrollo Humano”*** Este concepto parte de la premisa que el ...“desarrollo humano implica mucho más que el aumento o disminución del crecimiento económico y, consiste en *crear un entorno en el que las personas pueden hacer plenamente realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creadora de acuerdo con sus necesidades e intereses*” (PNDU, 2001). Además plantea “que una forma de ampliar esas opciones es el desarrollo de la capacidad humana, cuyas variables se relacionan con el desarrollo humano *tener conocimientos, tener acceso a recursos necesarios para alcanzar un nivel de vida decoroso y poder participar en la vida de la comunidad*” (Ibíd.).

Este nuevo punto de vista sobre las necesidades y desarrollo humano, propone como perspectiva la autodependencia y articulaciones orgánicas, pilares fundamentales que sustentan el Desarrollo a Escala Humana. Pero para servir su propósito sustentador debe, a su vez, apoyarse sobre una base sólida. Esa base se construye a partir del protagonismo real de las personas, como consecuencia de privilegiar tanto la diversidad como autonomía de espacios en que el protagonismo sea realmente posible. Lograr la transformación de la persona-objeto en persona-sujeto del desarrollo es, entre otras cosas, un problema de escala; pro que no hay protagonismo posible en sistemas gigantísticos organizados jerárquicamente desde arriba hacia abajo. (M. Max-Neef. 1993: 30).

El Desarrollo a Escala Humana apunta hacia una necesaria profundización democrática. Al facilitar una práctica democrática más directa y participativa puede contribuir a revertir el rol tradicionalmente semi-

paternalista del Estado latinoamericano, en rol estimulador de soluciones creativas que emanen desde abajo hacia arriba y resulten, por lo tanto más congruentes con las aspiraciones reales de las personas. (Ibíd.).

También es importante considerar que el enfoque de DH, durante las últimas décadas se ha convertido en un importante foco de discusión, principalmente debido a que; ...en los países industrializado, un alto ingreso no necesariamente protege contra la gran expansión de problemas sociales, tales como la falta de vivienda, la violencia, las drogas, la ruptura de las relaciones familiares, el SIDA, etc.” (MIDEPLAN, 2001:19). “Algunos países de bajos ingresos han demostrado que es posible alcanzar altos niveles de desarrollo humano se utilizan habitualmente los medios disponibles para ampliar las capacidades humanas”. (Ibíd.).

Sen, define los términos “capacidades y realizaciones”, donde la pobreza es entendida como privación o carencia de capacidades. Le llama capacidad a “las libertades importantes de que disfruta la gente para llevar el tipo de vida que tienen razones para valorar, como funcionamiento social, mejor educación básica y atención en salud, y longevidad”. (Kanbur y Squire, 1999).

Desde este punto de vista, el ingreso bajo es importante sólo desde le punto de vista instrumental: “el ingreso es un medio y no un fin que permita llevar a cabo realizaciones”. (MIDEPLAN, 2001:19). Afirma que “lo verdaderamente importante en relación con el ingreso es la oportunidad de convertirlo en capacidades de funcionamiento social”. (Sen; 1995).

En este sentido, lo central en el fenómeno de la pobreza es que los pobres presentan inadecuadas capacidades para desarrollarse. “La pobreza sería esencialmente la falla o carencia de algunas capacidades básicas para funcionar o lograr ciertas realizaciones, un persona que carece de la oportunidad de alcanzar niveles mínimamente aceptables de realizaciones como el estar bien alimentado, vestido, con un vivienda y ser saludables, o ser



capaz de aprender, estar en una comunidad, participar en público sin avergonzarse - entre otras -. (Ibíd.).

“El desarrollo entonces, consiste en la ampliación de las opciones que ellos (las personas) tienen para vivir de acuerdo con sus valores”. (PNDU; 2001). También es importante preciar que el concepto de desarrollo humano difiere de los enfoques convencionales sobre crecimiento, formación de capital humano, desarrollo de recursos humanos, bienestar o necesidades humanas (PNDU; 1990).

De acuerdo a los informes que se han entregado de DH, se han incorporado nuevas variables, elementos que deben ser considerados estas son: *Potenciación, Cooperación, Sustentabilidad*. (Mideplan, 2001).

Otro nuevo enfoque sería el del **Capital Social**, este se refiere a cierto recurso intangible, que posibilita o capacita a las personas en la obtención de determinados beneficios. Durston, establece que el CS es el “contenido de ciertas relaciones sociales: las que combinan actitudes de *Confianza* con conductas de *Reciprocidad* y *Cooperación*, que proporcionan mayores beneficios para aquellos que lo poseen, que lo que podría lograrse sin este activo”.

Los autores Flores y Rello (2001) sostienen que si bien existen diversas definiciones de capital social, pueden distinguirse tres componentes básicos mencionados en la mayoría de las definiciones: a) Las fuentes y la infraestructura del capital social, b) Las acciones individuales y colectivas y, c) Las consecuencias y resultados de estas acciones.

De este modo, los autores concluyen que lo “importante del capital social para los individuos y los grupos que lo poseen, es la potencialidad que les confiere y de la que carece el individuo aislado. *Es decir, lo esencial del CS es*

*que es una capacidad.* Representa la capacidad de obtener beneficios a partir del aprovechamiento de redes sociales”. (Mideplan; 2001:22).

Según Durston (2001), “la definición que enriquece la integración de este concepto en el análisis de la pobreza es aquella que privilegia las *relaciones sociales* por sobre los discursos normativos, es decir, aquella que enfatiza el contexto social (y no individual ni cultural) como sistema complejo basado en múltiples agentes, de manera que el capital social se inserta en el plano conductual de las relaciones y sistemas sociales”. En esta línea plantea que el capital social se distingue a través: Memoria Social; identidad; Religión, Vecindad; Amistad; Parentesco; Principios de Reciprocidad horizontal y vertical; Satisfactores sociemocionales (afecto, honra, prestigio, autoestima, etc.)”. (Ibid.; 2001:23)

Sin embargo cabe señalar que existen según Durston; distinciones de lo que se entiende por el concepto de CS; estas son: a)CS Individual; b)CS Grupal; c)CS Comunitario y de barrio; d)CS de puente (Vinculo que le dan acceso de las personas a las instituciones); e)CS Societal y el f)CS Público.

De esta manera, se puede concluir que hasta el momento lo importante es distinguir las dos formas básicas de capital social a saber: “el CS Individual, que reside principalmente en redes interpersonales que varían de persona a persona y, el CS Comunitario, que reside en instituciones sociales más complejas”. (Ibid.; 2001:24).

En un intento por mejorar el enfoque del CS surgen nuevas estrategias para la superación de la pobreza, pretendiendo dar utilidad práctica, ya que es “un recurso que se puede formar, construir y acumular, es decir, agentes externos pueden construir en la conformación del CS en un grupo o comunidad. De igual manera, se plantea que para las personas y comunidades pobres, el capital social constituye un recurso que permitiría salir de la pobreza material o mejorar la calidad de vida”. (Ibid.; 2001:26).

## 2 Feminización de la Pobreza:

A partir de lo anterior, se destaca la importancia que estas teorías de “enfoque de pobreza”, han realizado para visualizar más integralmente el tema de la pobreza desde la realidad de las mujeres de hoy. Según señala un informe de las Naciones Unidas la situación de pobreza ha aumentado en la población femenina, incluso en el mundo desarrollado, sobretodo en aquellas familias cuyos ingresos provienen del trabajo de la mujer. Este estancamiento del progreso económico de las mujeres, acompañado de una disminución del bienestar social y en muchos casos, del deterioro del mismo, constituye un fenómeno generalizado que se conoce como la “**feminización de la pobreza**”. (Informe Eurosur, 2003).

El concepto de pobreza desde un punto de vista feminista - dado que se refiere al construcciones puramente sociales que parten del planteamiento de cuáles son las necesidades básicas -, no puede ser definido únicamente en términos económicos, si no que deben tener en cuenta diferentes elementos como puede ser la utilización de los recursos, su distribución, el control en el medio familiar entre otros. En este sentido y, considerando esto y otros factores de que explican la mayor desigualdad entre hombres y mujeres que existe ya con antelación a la crisis (**Crisis:** corresponde a la Crisis Económica que se ha hecho sentir en todo el mundo y en las políticas de estabilización económica y de ajuste estructural); en la mayoría de las sociedades, surge el fenómeno el cual ha determinado una sobrerepresentación de la mujeres en los estratos menos favorecidos. Por otra parte, la vulnerabilidad de la mujer se ve acentuada por su menor acceso a los recursos productivos y al empleo, lo que la sitúa en una posición de inferioridad para hacer frente a tal crisis.

Esta feminización de la pobreza se considera como una legítima preocupación en el campo de la política social. Tomando en cuenta el creciente número de mujeres que desempeñan un papel económico y son jefas

de familia además de madres, es claro que la pobreza femenina frena en el crecimiento económico mundial.

Utilizando la información sobre grupos familiares encabezados por mujeres, el Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola analizó la extensión de la pobreza rural en 41 naciones en desarrollo, en conjunto representan 84% de la población rural de todo el mundo en desarrollo. (Buvinic, Mayra. 1998). Este estudio encontró que entre 1965-70 y 1990, el número de mujeres en comunidades rurales que vivía por debajo de la línea de pobreza aumentó más que el número de hombres que vivían por debajo de esa línea. El cuadro que a continuación se presenta lo grafica con más exactitud:

■ **Hogares por sexo del jefe según línea de pobreza**

<b>Línea</b>	<b>Hombre</b>		<b>Mujer</b>	
	<b>1990</b>	<b>1998</b>	<b>1990</b>	<b>1998</b>
Indigente	77,4	75.2	22.6	24.8
Pobre no indig.	81,4	78.3	18.6	21.7
No pobre	79,9	77.1	20.1	22.9
<b>% Total</b>	<b>80,0</b>	<b>77.2</b>	<b>20.0</b>	<b>22.8</b>
<b>Total Hogares</b>	<b>2.536.822</b>	<b>2.888.453</b>	<b>635.728</b>	<b>854.230</b>

**Fuente Casen 1998 y 2002**

Los hogares con jefatura femenina que se ubican bajo la línea de pobreza (incluyendo Indigentes y Pobres no Indigentes) aumentaron de un 41,2% a un 46,5%.

Los núcleos familiares encabezados por una mujer solían ser la excepción en las sociedades de desarrollo, pero ya no lo son. En las últimas décadas, el porcentaje de familias mantenidas por mujeres ha aumentado. Mujeres de todas partes del mundo está soportando la carga económica de sus familias. Es así que, y de acuerdo a los datos recopilados por el Consejo de la Población, 18 de cada 26 censos y encuestas realizadas en el mundo dan prueba de un aumento en el número de grupos familiares encabezados por una

mujer. Los cálculos realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, hallan esta tendencia en 8 de 13 países de la región. (CEPAL, 2001)

Una de las principales razones que explica la existencia de un mayor grado de pobreza entre estas familias se encuentra en el hecho de que las mujeres que las mantienen un hogar, perciben un ingreso menor en comparación con los hombres. La mayoría de estas mujeres trabaja en actividades mal remuneradas o en centros de producción fuera del mercado. (Buvinic, Mayra 1998). Otra evidencia disponible, que surge en la proporción de pobres entre los grupos familiares con jefa de familia y que se eleva aun más, particularmente cuando esta mujer tiene hijos pequeños.

En conclusión, las investigaciones acerca del tema de mujer y pobreza, y sobre la economía de las familias pobres, demuestran que un aumento en la carga familiar, sea por un descenso en el ingreso, o por la llegada de otro hijo, tiende a modificar la manera como las mujeres y los niños - pero no los hombres -, distribuyen su tiempo entre el trabajo y el ocio. El hecho de que las mujeres respondan a las crecientes exigencias externas sobre la familia sacrificando más de su tiempo libre es típico en las familias pobres. (Buvinic, Mayra. 1998). En consideración, las mujeres pobres pueden quedar atrapadas en el círculo vicioso de la privación al no estar en capacidad de realizar tanto trabajo, delegan el cuidado de los niños a sus hijas mayores, quienes entonces deben abandonar sus estudios. Como consecuencia de ello la privación pasan de una generación de mujeres a otra, lo que conduce a la feminización de la pobreza en términos de ingresos, oportunidades: educacional, entre otras.

## **CAPITULO III**

### ***POLÍTICAS DE GÉNERO***

#### **1. POLÍTICA SOCIAL**

“Se entenderá por Política Social al conjunto de enfoques, principios y criterios de actuación, generales y transversales a los ámbitos que son de su competencia y, que están destinados a promover a los lineamientos para el diseño de políticas específicas. En este sentido la Política Social PS (de aquí en adelante a la Política Social se le denominará PS), se definirá como el marco ético, político y amplio, por medio del cual el Estado se comprometerá a garantizar la vigencia y el ejercicio del conjunto de los derechos humanos, específicamente de los derechos económicos, sociales y culturales, en donde las personas intentaran mejorar sus vidas con el fin de lograr una mayor libertad y, de que estas nuevas formas de acción puedan influir positivamente en las decisiones que las afecta”. (Mideplan; 2001).

La Política Social PS, esta inmersa en un sin numero de acciones económicas y sociales desde el Estado y éste, juega un rol fundamental en la articulación de esta PS - y el de las élites que lo dirigen y lo administran -, “el Estado legitima el actuar y la capacidad de articular y regular las demandas y presiones de los diversos grupos sociales; garantiza además, la paz social y seguridad de los ciudadanos, así como también, contribuye a la generación de riqueza, integración y bienestar social y, de la realización más o menos eficiente de todas estas funciones se traduce en su capacidad política / administrativa de conducción social; esto es, su capacidad de gobernabilidad”. (G. Wormald; 1996).

A lo largo de la historia el estado ha asumido diversos roles, y sus relaciones con la sociedad han sido históricamente cambiantes. Ello ha girado en torno a las aspiraciones, intereses y desafíos sociales que enfrentan a los diversos grupos sociales y la sociedad como sistema. (Ibíd.)

En el caso de América Latina, el rol del Estado no ha sido menos importante. Por el contrario, como ha señalado A. Touraine (1979), la sociedad latinoamericana se ha constituido históricamente desde y a través del Estado. Es un hecho sin embargo, que a partir de la segunda guerra mundial el rol del Estado y su relación con el bienestar de la sociedad comienza a ser definido a partir de diversos proyectos de modernización económica social. Pues, y como anteriormente se señalara la modernización se transforma en una promesa de *progreso económico y social*. (Ibíd.)

Un análisis de las formas en las cuales se ha definido el rol del Estado y su relación con el desarrollo de la sociedad, permite visualizar y entender el enfoque que asume la política social, a partir de tres sucesivos proyectos modernizadores. El primero, es el *intento desarrollista* de la post-guerra que asume la centralidad del Estado y la subsidiaridad de la sociedad. El segundo, es el *intento neo-liberal* que asume la centralidad del mercado y la subsidiaridad del Estado. Y por último, *el intento actual del post-neoliberalismo* que define al Estado y al mercado como subsidiario del crecimiento y la equidad social. (Ibíd.)

Estos diferentes proyectos, sin duda, han guiado el proceso de transformación social en Chile y América Latina constituyéndose, de paso, en el fundamento de las PS, de las formas de organización de la administración estatal. (Ibíd.). Digamos que cuando hablamos de Estado, estamos conscientes que nos referimos a una entidad compleja que realiza diversas funciones sociales. Ello dice relación con la administración de justicia y defensa de los derechos de las personas, la representación popular y confecciones de las leyes entre otras funciones. Pues el Estado es quien debe generar una nueva

institucionalidad que aliente la inversión industrial y la generación de empleo; la participación y democracia política; la integración y movilidad Social y; por último la protección y asistencialidad social ..."El Estado se constituye entonces, en el principal gestor del desarrollo (lo que legitima su actuar económico) y en el principal gestor de integración social (lo que lo legitima en su rol asistencial), y su actuar Social en general". (D. Raczynsk. 1994).

Acorde con esta visión general, las Política Públicas PP (de aquí en adelante las Política Públicas se denominarán PP), que constituyen uno de los nexos fundamentales entre la sociedad y el Estado, se asume como responsabilidad exclusiva de este último; quien a su vez, es el único ejecutor y proveedor de los servicios sociales. Por su parte, la participación de quienes son objeto de dichas PS, muchas veces se limita a responder a la demanda estatal de organizarse para recibir en determinado beneficio. El gobierno central diseña los planes y programas y genera los mecanismos para su implementación, control y, evaluación. La gestión eficaz es aquella que se planifica y ejecuta conforme directrices centralizadas. En suma, el modelo de modernización dominante se funda en una visión centralista de actuar estatal. (Opt. cit; 1994:3).

Sin embargo, hoy en día en la mayoría de los países democráticos, tanto desarrollados como en desarrollo, los gobiernos deben legitimarse ante sus electores robusteciendo su capacidad para garantizarles el cumplimiento de las leyes, la transparencia en el funcionamiento de los mercados, el control de la corrupción y evasión tributaria y el esfuerzo de las instituciones estatales de modo tal de hacerlas capaces de realizar eficientemente actividades que les corresponden. Así mismo, ellos deben acercar el gobierno a las personas ampliando la participación y la descentralización de su acción. (CEPAL, 1997). Son estas las tareas que legitiman el accionar estatal y aumentan su capacidad de gobernabilidad democrática.



Volviendo al contexto actual de la PS de nuestro país, esta se ve enfrentada, a la necesidad de definir con mayor precisión sus ámbitos particulares de actuación – donde está llamada a intervenir -, considerando que ella coexiste con un modelo de libre mercado. La emergencia de nuevas coyunturas sociopolíticas y, los avances y retrocesos generales por este modelo, exigen *“una definición estratégica en torno al quehacer de las PP”*. (Mideplan; 2001:25).

Es así que la agenda política institucional de los Gobiernos de la concertación, ofrecen una serie de definiciones en torno a ámbitos de actuación que aparecen como prioritarios, “desde el punto de vista de las acciones que es preciso generar, para lograr avances significativos” (Ibíd.); para el mejoramiento del estándar de vida de las personas. En consecuencia, lo que puede ser entendido como *“la política social”*, actualmente en aplicación, corresponde al conjunto de intervenciones llevadas a cabo por una variedad de actores y agencias del sector público, en sus distintos niveles.

Bajo la perspectiva del conjunto de interacciones en el cual se enmarca la PS; el crecimiento económico con equidad social y las políticas de integración para grupos prioritarios, han constituido, en lo sustantivo, dos herramientas estratégicas de la gestión social del Estado durante el último decenio. (Ibíd.).

Es importante precisar que en la década de los '90, hubo un fuerte aumento en el gasto social, para la superación de la pobreza. Uno de los objetivos del gobierno de la concertación era: “promocionar y privilegiar el desarrollo del capital humano” (CEPAL, Perspectivas de Derechos. 2000); ya que hasta ese entonces la política social tenía una visión meramente asistencial, su énfasis era *“la fusión activa que el Estado debía jugar en el ámbito social”*, intentando una complementariedad en los procesos de crecimiento económico y el desarrollo social; profundizando además en la

descentralización, identificando de ciertos grupos de la población como “*prioritarios*” de la PS.

Los desafíos de esta PP fueron: a) la reducción de la pobreza, b) mejoramiento de los indicadores de la calidad de vida como lo son: empleo, educación, salud, vivienda, etc.). c) generación de políticas y estrategias localizadoras al interior de los sectores y hacia grupos prioritarios.

Las premisas básicas de las nuevas tendencias de la PS, implica concordar, con el conjunto social bajo el liderazgo del Estado, gradualidades realistas y actualizables en la implementación de derechos que garanticen mínimos efectivos – no discursivos -, de habilitación para el ejercicio de la ciudadanía social. (CEPAL; 2001)

Desde este reposicionamiento, la PS pasa a ser concebida - desde el Estado -, como el diseño e implementación de estrategias que interpelen y movilizan la ética de la responsabilidad social de los agentes del mercado. (Ibid.)

Pretendiendo con ello el reconocimiento de los derechos y, la búsqueda de la equidad social generando sistemas de protección y promoción de la igualdad de oportunidades. Esto requiere de una política social, con sentido integrador, mediante instituciones que se conduzcan simultáneamente y prioritariamente bajo los principios de ***universalidad, solidaridad y eficiencia***. (Ibid.).

Por lo tanto la PS, se transformará en un instrumento de desarrollo. Sus principales desafíos fueron y son todavía: a) generar un instrumento marco que entregue las grandes orientaciones ético-políticas (visión del país), para las acciones del Estado en materia social. b) diseñar una estrategia social sostenida y con proyecciones que fortalezcan la institucionalidad existente para lo social.

Concebida así como instrumento de desarrollo, la PS, tomo como orientación sustantiva la búsqueda de la igualdad de oportunidades y con ello garantizar su materialización en relación a “*identificar*” las brechas existentes en materia social. Brecha que expresa inequidades, asimétricas o desigualdades que atentan contra la dignidad de la persona y que están determinadas por factores étnicos, de género, generacionales, de ingreso y de exclusión y segregación SOCIAL, entre otros.

Es así que los ejes temáticos del trabajo del Estado en cuanto a las PS, apuntan a: una reorientación y fortalecimiento de ésta en cuanto a la reducción de brechas para la ***Inclusión Social***. (Ibíd.).

Bajo esta perspectiva el Estado se hace cargo de la tarea de asegurar o garantizar mínimos y óptimos en materia de igualdad de oportunidades.

En este contexto, avanzar hacia la matriz operacional - de la PS con perspectiva de derecho -, a través de la oferta pública de servicios y programas con perspectiva de derecho en la PS debe producir Igualdad de Oportunidades.

Por lo tanto los principales desafíos de la PS de la década del 2000, propone; incorporar la participación ciudadana como eje estratégico al diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los programas sociales (CEPAL; 2001).

Por lo tanto en una manera más estratégica que al Estado le interesa, de manera particular priorizar aquellas modalidades que apunten a la acumulación de capital social, al ejercicio efectivo de la ciudadanía, en definitiva, al emponderamiento de las personas y sus organizaciones y comunidades. (Mideplan; 2003:75).

Este emponderamiento es la combinación de la participación, habilitación social en la toma de decisiones con la acumulación del capital social. Es un tipo de participación en la cual la comunidad adquiere destrezas y capacidades, fortalece sus espacios y organizaciones y actúa con un sentido de identidad y comunidad propio. A la vez promueve temas al Estado, influye en la toma de decisiones e incrementa su capacidad de negociación e interlocución con el sector público. (Ibíd.).

Al respecto al CEPAL; señala que “Es preciso concebir la política social de manera integral, para que se conjuguen - los tres principios ya mencionados -, en forma acorde con las exigencias y posibilidades del desarrollo económico, superando a las vez la visión de la centralidad estatal. Se requiera encontrar el equilibrio político, social y económico que haga posible la **provisión de una protección social óptima en un marco de equidad y desarrollo que facilite la convergencia entre el interés individual y el interés general de la sociedad.** (CEPAL; 2001).

Una de las principales propuestas desde el Estado es propiciar cambios radicales, estrategias que permitan dar un cambio radical en la política social de la década. Por lo tanto se requiere hacer un “**diagnóstico**” de las necesidades, el que permita contar con una PS moderna, fortalecida y capaz de aportar al mejoramiento de la equidad, a la igualdad de oportunidades y la reducción de la brecha. (Mideplan; 2001).

Así también, correspondería llevar a cabo una “**sistematización**” de las experiencias exitosas de intervención social, para recatar de ellas los modelos aplicados y favorecer su replicabilidad. Los parámetros y orientaciones que las políticas específicas ofrezcan al generar lineamientos vinculados a intervenciones concretas – incluyendo la actualización de los programas ya existentes -, pueden y deben basarse en el aprendizaje realizado desde esas experiencias. (Ibíd.).

La instalación y fortalecimiento de sistemas y mecanismos y prácticas de políticas y programas, deben llevar consigo una “*evaluación*”, y esta debe tener un grado de institucionalización tal, que permita contar con disposición de observación permanente que informen los éxitos y dificultades de la política social, en sus niveles específicos de concreción. (Ibíd.; 2001:97).

Sin embargo, es claro definir que para los gobiernos de la concertación el crecimiento, equidad, gobernabilidad y democracia y modernización de la gestión estatal son los ejes fundamentales del nuevo proyecto de modernización social. (G. Wormald; 1994).

De lo expuesto hasta aquí, se puede concluir que el debate acerca de la PS y del rol que juega el Estado y de su relación con la modernización de la sociedad ha variado significativamente. (Ibíd.).

En el plano económico, el Estado ya no es más el gestor o director del desarrollo, ni el único proveedor de bienes y servicios sociales. Su rol, por el contrario, pasa a ser el regulador del mercado y promotor de la sociedad civil y la iniciativa privada. El deja el proveedor principal de crecimiento para preocuparse de la sustentabilidad del mismo. Su papel se legitima por su capacidad de promover y desarrollar, junto al capital privado, las ventajas competitivas para acceder a mercados crecientemente globalizados. La idea dominante pasa a ser la construcción de una alianza ente el Estado y los privado como socios de un proyecto d desarrollo nacional. (Ibíd.).

En el plano social, se difunde la idea de una co-responsabilidad ente el Estado y los privados en relación con el bienestar de la sociedad. En la actualidad surgen voces que abogan por reposicionar el Estado y al sector privado como agentes subsidiarios del crecimiento y el bienestar social. Se transita desde una concepción de Estado mínimo a una de Estado efectivo sin el cual el desarrollo económico y social no es posible. De igual modo, existe un

relativo consenso que al Estado le cabe un rol subsidiario focalizado en la promoción de una igualdad de oportunidades que aliente la integración social de los más pobres. (Ibíd. 1994:13).

En América Latina y, en Chile en particular, el rol del Estado y su relación con el desarrollo y bienestar de la sociedad se ha visto fuertemente influido por diferentes proyectos de modernización que han guiado la transformación social del continente durante las últimas décadas. Estos proyectos han sido formulados a partir de las particularidades de los países de la región, así como también, influidos por el entorno más amplio de ideas e instituciones en el cual se insertan sus procesos de desarrollo. No es de extrañar, por lo tanto, que el proyecto desarrollista inicial impulse un rol central del Estado acorde con las ideas que fundan el Estado de bienestar. Lo mismo ocurre con las definiciones posteriores contenidas en los sucesivos proyectos de orientaciones neo-liberal y post-neoliberal que abogan por un Estado mínimo y posteriormente por un Estado efectivo capaz de regular y controlar el funcionamiento eficiente de los mercados y de velar por la sustentabilidad y equidad del crecimiento.. Este parece ser el nuevo consenso acerca del rol que debe jugar el estado en relación con el desarrollo y bienestar social. (Ibíd. 1994:14).

El énfasis de estos diferentes proyectos y orientaciones modernizadoras ha girado desde una discusión centrada en los medios y fines del desarrollo, a una en que se asume como dados los fines y se centra la reflexión en los medios más eficaces para alcanzarlos. (Ibíd.).

El debate modernizador actual no gira en torno a la bondad de diferentes proyectos de construcción social, cuanto a la eficiencia posible de alcanzar pierde contenido sustantivo y asume un carácter técnico vinculado con una racionalidad puramente formal. Eficiencia y eficacia son términos dominante que guían la modernización de la sociedad y del Estado de hoy. . (Ibíd.).

En el caso de países como el nuestro, se transita desde una visión que considera al Estado como un agente fundamental para la modernización de la sociedad, a una sociedad que demanda una mayor eficacia y eficiencia de la gestión estatal. En este sentido, la modernización del propio estado es vista como un requisito fundamental para profundizar la modernización de la sociedad. La perspectiva dominante para mirar el rol del Estado y su relación con el desarrollo de la sociedad gira desde un énfasis societal a uno más bien organizacional. Su rol prioritario no es más la modernización de la sociedad, sino su propia modernización para contribuir al desarrollo de la sociedad. (Ibíd.).

Las PS y la propia administración del Estado se las entiende a la idea de flujo. Hoy la PS refiere a un proceso y a un resultado. Las políticas son cursos de acción y flujos de información en relación a un objeto público. Son procesos desarrollados por el sector público, la comunidad y el sector privado. Ya no es el gobierno ni sus funciones los únicos responsables de formular, impulsar y evaluar las diferentes iniciativas del Estado. Por el contrario, cada vez más se trata de acercar la iniciativa del Estado a la gente. De abrir canales de participación y organización ciudadana que permitan que los propios beneficiarios participen en la elaboración de las PS, y la evaluación de sus resultados. Si bien no parece haber recetas únicas y validas para todos los países, la experiencia recogida en diferentes realidades apunta a que la eficacia de las PS, parecen estar asociadas a su carácter descentralizado y participativo. (Ibíd.).

El Estado no es solo un emisor de iniciativas, si no también debe ser un receptor y canalizador de aquellas provenientes de la sociedad civil. Por su parte, la burocracia estatal debe incorporar formas de programación y control más flexibles orientadas a la obtención de resultado. (Ibíd.).

## 2. POLITICA SOCIAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

“*Existen* variadas acciones desde el Estado, en el cruce causal que existe entre la pobreza y el género, y que a partir de la década de los ‘90 se ha incorporado en la agenda oficial de la política gubernamental en Chile. Esto permitió enriquecerse de la experiencia internacional en materia de políticas hacia la mujer”. (SERNAM; 1999).

En general, las políticas hacia las mujeres y hacia los temas de género han ido cambiando durante las últimas décadas, de acuerdo a los cambios en los modelos de desarrollo. Se pueden identificar diferentes aproximaciones y enfoques con que se ha tratado el tema de la mujer hasta la actualidad. Esto, según los roles de género en que se focaliza y las necesidades de género que se pretende satisfacer.

Es importante desatacar algunos enfoques que determinan la política de género, entre ellos encontramos el del ***Bienestar***; este es uno de los modelos más antiguos (1940 - 1960) y está asociado al modelo de crecimiento acelerado. Entre sus objetivos se encontraba el intento por incorporar a las mujeres al desarrollo. Hasta ese momento sólo se les considera beneficiarias pasivas del desarrollo (esposas y madres). Las políticas estaban fundamentalmente orientadas a un papel productor y buscaba satisfacer necesidades prácticas de género en ese rol, a través de acciones tales como la entrega de raciones alimenticias, medidas en contra de la desnutrición y planificación familiar. Se reconoce el rol productivo de las mujeres y los programas de capacitación para la generación de ingresos estaban orientados a áreas que eran supuestamente familiares a la mujer y fáciles de administrar. Este enfoque a pesar de su antigüedad, aún es muy difundido. Por otro lado tenemos el enfoque de la ***Emancipación***; este asocia a los Estados Socialistas (1950- 1989). Su objetivo fue aumentar la participación política de las mujeres



y aprovechar el trabajo femenino para lograr metas de desarrollo a nivel nacional. Reconoce principalmente el rol productivo y político o comunitario de las mujeres. Satisface necesidades estratégicas de género a través de mejoras en la condición social y legal de la mujer, y necesidades prácticas de género a través de la provisión de bienes y servicios estatales que apoyan a la mujer en su rol productivo. Sin embargo, hay poca redistribución entre hombres y mujeres, y se focaliza más en la emancipación de la mujer que en el desafío de modificar las relaciones de género. Sin embargo existe el enfoque de la **Mujer en Desarrollo**; aquí se distinguen tres versiones:

- Equidad. Se utilizó en la década de la Mujer de Naciones Unidas (1975 - 1985). Su objetivo era generar igualdad para las mujeres en los procesos de desarrollo. Reconoce todos los roles de las mujeres, buscaba satisfacer las necesidades estratégicas de género a través de intervenciones directas del Estado entregando autonomía política y económica, y reduciendo las desigualdades de género. Por tanto desafía la posición de subordinación de las mujeres y se les consideraba agentes activas en el desarrollo. (Ibíd.).
- Antipobreza. Este modelo reperfila la primera versión de los años 70 en adelante. Se centra en el papel productivo de la mujer pobre, en el mejoramiento de sus opciones de empleo y la elevación de su productividad. La pobreza femenina es considerada como un problema de subdesarrollo, no de subordinación. Busca satisfacer las necesidades prácticas de género de ingreso, con el fin de disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres. Es un enfoque popular al nivel de los Organismos No Gubernamentales ONGs. (Ibíd.).
- Eficiencia. Es el modelo de Mujer en Desarrollo predominante, especialmente desde la crisis de la deuda externa en los años 80. Busca asegurar que el desarrollo sea más eficiente a través de la contribución económica de las mujeres. Se asocia a la participación con equidad. Persigue satisfacer las necesidades prácticas de género apoyándose en los tres roles de la mujer: reproductivo, productivo y comunitario. Se

enfatisa la idea de garantizar el desarrollo económico para aumentar la participación económica de la mujer en el convencimiento que el éxito económico automáticamente traería el logro de mayores niveles de integración social femenina. Es un enfoque popular que ve a la mujer como actor capaz de compensar la reducción de servicios públicos aumentando su jornada. No obstante, se ha afirmado que el aumento del empleo femenino a partir de una situación inicial de desigualdad ha conducido a un "círculo perverso" de mayor participación, más subutilización y más pobreza para la mujer. (Ibíd.).

Otro de los enfoque asociados es el del **Empoderamiento**; es el modelo reciente de las mujeres del tercer mundo, desde mitad de los '70. Su objetivo es darle poder a las mujeres aumentando su autonomía y confianza en sus propios medios para ir conquistando espacios de poder e ir erradicando las desigualdades sociales de toda índole. No cree en las políticas impuestas desde arriba y pasa a fortalecer las organizaciones, la movilización y la participación en programas específicos de género. Es un enfoque que resulta amenazante y enfrenta dificultades para introducirse al nivel de las políticas. Y por último se señalará el enfoque de la **Integración**; es el modelo más reciente. Se caracteriza por el cambio de enfoque Mujer en Desarrollo a Género en Desarrollo. Surge como reacción a la marginación del enfoque Mujer en Desarrollo institucionalizado y su objetivo es incorporar la categoría género a la corriente central del desarrollo. Reconoce los diferentes roles, necesidades y formas desiguales de acceso y control sobre los recursos por parte de las mujeres y los hombres. Busca promover la efectividad y la identificación de oportunidades para mejorar la distribución de roles y tareas entre los géneros y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo. Influye en el cambio de énfasis desde el enfoque de eficiencia al vínculo entre productividad y pobreza hacia un modelo de Desarrollo Humano. (SERNAM; 2000).

Para el caso de Chile, se puede afirmar que hasta el retorno a la democracia en 1990, han sido las políticas de Bienestar las que han ocupado un lugar preponderante en la agenda pública en los últimos 30 años y que están en directa relación con los temas de la pobreza, aún cuando éstas no han sido eficaces desde el punto de vista del mejoramiento de la situación de la mujer en tanto sujeto subordinado. (Ibíd.).

Sin embargo, la dimensión de género que cruza el mundo de la pobreza no aparece señalada; a lo más se menciona el tema de la mujer con relación a políticas sectoriales que no siempre son parte de una concepción global de desarrollo en igualdad de oportunidades, lo que genera tensión entre el carácter micro de los programas de mujeres y la necesidad de abordar el problema a nivel macro.

Existe una conciencia creciente respecto a la necesidad de ir introduciendo en la agenda pública, los planteamientos básicos de la teoría y metodologías de género, aspectos que deberían cubrir gradualmente todos los ámbitos del quehacer nacional, en el mediano y largo plazo. (Ibíd.).

La Convención recomienda promulgar leyes nacionales que prohíban la discriminación, así como medidas orientadas a lograr la igualdad real entre los sexos y a transformar los patrones socioculturales que perpetúan la subordinación de la mujer. (Ibíd.).

Con relación a la mujer rural, dicha Convención plantea la necesidad de considerar los problemas especiales que enfrenta la mujer rural y el importante rol que desempeña en la supervivencia económica de su familia. En este sentido, los países que la ratifican se comprometen a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales.

Con la IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijing durante 1995, se le da énfasis a la situación de pobreza y marginalidad que viven las mujeres rurales en el mundo, así como el importante aporte al desarrollo económico que realizan cotidianamente. Chile no se encuentra exento de esta realidad.

En Chile, existen fundamentalmente dos instancias gubernamentales que concentran la acción del Estado hacia las mujeres: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y la Escuela de la Mujer (PRODEMU).

**SEGUNDA PARTE**  
**MARCO REFERENCIAL**

## CAPÍTULO IV

### ***PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PIO***

#### **1 ANTECEDENTES GENERALES DEL PIO 1996 - 2010**

*A* partir de un arduo trabajo de investigación realizados por el INE y el SERNAM, en lo que respecta a informaciones referidos a las cifras de los años 90" (CASEN 1994), y de sus principales características de la situación laboral de las mujeres en nuestro país, en comparación con los hombres, éstas arrojaron los siguientes resultados: desiguales criterios de contratación; menores oportunidades de capacitación y reciclaje; desigual remuneración por trabajos de igual valor y también pro trabajos iguales; desigual acceso a los recursos productivos; segregación y concentración de las trabajadoras en pocos sectores y en ocupaciones tipificadas como femeninas; concentración atípicos y precarios; y una desigual participación en la toma de decisiones económicas. Entre otras. (Documento de SERNAM 2000). Como dato aún más específico tenemos que: "entre 1987 y 1998 la ocupación femenina creció 53%, mientras que al ocupación masculina creció 29%" (INE).

A partir de lo anterior, y de sus consideraciones, es lo que fundamentan la urgencia de crear un plan que permita velar por la seguridad y bienestar laboral de las mujeres de nuestra sociedad. Instancia que pueda a su vez tener la capacidad de generar nuevas y mejores oportunidades de empleo. Es así que el 9 de Diciembre de 1989, el Estado Chileno ratifica la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas diez años antes. Con esto, el país se compromete a adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer, en todas sus formas y manifestaciones.

(www.mideplan.cl). Por tal razón y solo a partir del año 1994, el Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, en su papel de coordinador de políticas públicas, crea uno de los instrumentos más importantes dirigido a la “búsqueda de la uniformidad entre las personas, y del respeto a la diversidad” y, en esa medida “intentar contribuir a una mejor comunicación futura entre los sexos” (Sernam; 1999); Desde esa perspectiva surge el “*Plan de Igualdad de Oportunidades*”. Éste, no busca imponer contenidos o formas de comportamiento, sino que pretende abrir posibilidades para que los distintos sujetos sociales expresen sus diversas ideas, opiniones, comportamientos y actitudes, sin ser sancionados socialmente.

Esta construcción del Plan de Igualdad de Oportunidades y derechos entre hombres y mujeres tenía importantes bases en el ámbito económico. Sin embargo, es preciso analizar el efecto de estas tendencias en la situación y posición laboral de las mujeres, ya que se corre el riesgo de que se concentren en los empleos a tiempo parciales y menos regulados, con escasa posibilidad de carrera futura. (PIO, MIDEPLAN; 2000) .

En este marco, es que el Servicio Nacional de la Mujer en el año 1994, organismo encargado de elaborar el “*Plan de Igualdad de Oportunidades*” que constituía un instrumento clave y un eje articulador de su política. Plan que fue incorporado en el programa de Gobierno del presidente Eduardo Frei R.-T. (PIO; años 1994 a 1996).

Por lo tanto favorecer la igualdad de oportunidades requería incorporar una perspectiva no sexista a los procesos educativos y de elaboración y transmisión del conocimiento, la cultura y de la información. (Ibíd.). Es así que este Plan de Igualdad e Oportunidades PIO; no puede dejar de afectar el ordenamiento jurídico, ya que expresaba en muchas de sus distintas áreas las valoraciones culturales que sustentan las discriminaciones de género.

La normativa que rige a este PIO Nacional (durante este periodo), y de los objetivos que pretendía Alcanzar, Desarrollar y Aplicar los cambios constitucionales, legales y en la práctica jurídica para resguardar la igualdad de derecho entre mujeres y hombres. (Ibíd., Pág. 14).

En este sentido, resultaba importante potenciar el aporte de la mano de obra femenina y mejorar las condiciones en las cuales ésta se desempeñaba. Por lo cual este plan paleteó los siguientes Objetivos de Intervención:

- ***“Facilitar el Acceso y mejorar la Posición de la mujer en el Mercado de Trabajo”***. (Ibíd.; Pág. 37).
- Junto con ello; ***“Facilitar el acceso a la información y orientación y orientación ocupacional y diversificar las opciones ocupacionales de las mujeres”***. (Ibíd., Pág. 39).
- En esta misma línea se extendía la necesidad de: ***“Adecuar la capacitación de las mujeres a las necesidades del mercado y su desarrollo laboral”***. (Ibíd., Pág. 40).
- Y de ***“Mejorar la calidad del empleo en las mujeres”***. (Ibíd., Pág. 42).

Sin embargo, la mujer trabajadora enfrenta con mayor frecuencia que el hombre, obstáculos tales como: “dificultad en el acceso al mercado laboral, interferencia en los quehaceres domésticos, segregación y poca valoración en el mercado laboral, precariedad en las condiciones laborales, discriminación salarial y, en el acceso a los factores de producción, ubicación en ocupaciones de menor calificación y dificultad de acceso a puestos de dirección”. (PIO.1998).



De este modo *“Se ha comprobado que la capacitación muchas veces desemboca en desocupación o inactividad calificada en lugar de empleo”* (Ibíd.). De acuerdo a investigaciones y evaluaciones que el SERNAM ha realizado, se ha comprobado que el mercado laboral, en términos generales, margina o coloca a las mujeres en puestos de trabajo de peor calidad. “Por lo tanto las acciones en relación al fomento del empleo debieran incluir en su diseño las particularidades que las mujeres enfrentan en el mundo laboral. Lo anterior pretende definir que se deben elaborar instrumentos apropiados de información, orientación, capacitación y búsqueda de empleo”. (Ibíd.)...”a la vez se debe tomar en cuenta la heterogeneidad en sus trayectorias laborales, intereses, habilidades y disponibilidad para el trabajo que requieren diversidad en la planificación de itinerarios para acceder a un empleo y para el diseño de sus proyectos laborales”...(Ibíd., Pág. 48).

Sin embargo otro aspecto que resulta fundamental es el:

- ***“Facilitar el acceso al trabajo de las mujeres y hacer compatible la realización de un trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad.*** (Ibíd., Pág.: 41).

En relación a este punto se planteó que en el trabajo remunerado debía ser compatible con las necesidades de la familia y del desarrollo personal ya sea como para las mujeres como para los hombres. (Ibíd.).

Para lograr lo anterior se requeriría cambios jurídicos tales como:.....*Apoyar la tramitación en el Congreso nacional del proyecto de ratificación de los Convenios N° 103 y 156 de la OIT sobre protección de la maternidad e igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores con responsabilidad compartida.....*(PIO. 1998:42); a la vez implicaba estudiar la implementación de la jornada de horario flexible y parcial para mujeres y hombres, sus posibilidades y limitaciones, tomando en

consideración las regulaciones necesarias para evitar los efectos negativos hacia las trabajadoras, en especial en lo referido a limitaciones en el desarrollo de carreras laborales y en los derechos previsionales. (Ibíd.).

Es así que importancia los programas de cuidado infantil para los hijos de la mujeres que trabajen utilizando recurso existentes y opciones existentes. (PIO. 1998).....*Estudiar y proponer un sistema de cuidado infantil integral que considere la nueva realidad del empleo femenino, que redefina la obligación que al respecto tienen las empresas e impida la discriminación actual. Este proceso debe desarrollarse en una instancia tripartita: empresarios, trabajadores y estado....* (Ibíd., Pág.:42).

Sin embargo la gran propuesta dentro de este plan era el intento por:

- ***Sensibilizar a los empleadores para asegurar la incorporación al empleo y el desarrollo de carreras laborales equitativas entre mujeres y hombres***". (Ibíd., Pág.:44).
- Sin embargo dentro de esta generalidad se pretendió "***Estimular la capacidad empresarial femenina***". (Ibíd., Pág.:44).
- Y junto con ello ***Garantizar una efectiva y adecuada cobertura del sistema de seguridad social a las mujeres trabajadoras***"..... (Ibíd., Pág.:44).

"Los empleadores comparten y refuerzan los prejuicios existentes sobre cuales son los trabajadores apropiados para las mujeres y sostienen mitos respecto de las dificultades de contratarlas y para asignarles cargos de toma de decisiones. Inclusive esta es una de las causas del fracaso de programas de capacitación en la medida en que las mujeres no tienen asegurada su

colocación en el mercado de trabajo en una ocupación acorde con la capacitación adquirida”. (PIO. 1998).

Es por ello que a través del PIO, y como una alternativa a nuevas oportunidades laborales para las mujeres, se pretende impulsar programas de capacitación técnica y de gestión para la formación y mejor desempeño de las mujeres empresarias. Introducir en los distintos instrumentos de fenómeno un espacio preferencial para mujeres....”*impulsar líneas preferenciales para mujeres empresarias que otorguen asesoría para la obtención de créditos. Esto permite favorecer la incorporación de mujeres a los circuitos de créditos establecidos en el sistema financiero y obtener al mismo tiempo la capacidad requerida en el proceso mismo de operar con la banca*”.....(PIO. 1998:44). Con ello se estimularía la incorporación de las mujeres a las organizaciones empresariales.

En el transcurso de la implementación del PIO, y durante el proceso año 1994 – 1999, y en este contexto, surge la necesidad desde la institución, de recoger lo que ha sido el balance del primer plan y las proyecciones de una política hacia la mujer, resultado que servirá para la implementación para el PIO 2000 – 20010.

Por otro lado en lo que fue el balance de la gestión en Mujeres Jefas de Hogar. A pesar de lo innovador que fuera el programa social Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras, implementado por el Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, en el marco del Plan de Igualdad e Oportunidades, programa en el cual se otorgaron una gama de servicios de apoyo a las mujeres jefas de hogar de escasos recursos, tales como: capacitaciones laborales, nivelación de estudios, ofreciendo además empuje hacia las mujeres, otorgando escuelas de líderes, charlas educativas, lo que permitía mayor desarrollo en las mujeres. Las capacitaciones en particular fueron de poca duración, tenían un tope de

edad; y las mujeres al término del curso presentaban múltiples dificultades para insertarse laboralmente (baja escolaridad – imágenes sexista, y poca valoración del aporte de las mujeres) (SERNAM; Balance del PIO. 1999 Pág. 35).

A pesar de las dificultades antes mencionadas, durante el periodo 1994 – 1996, se produjo un importante aumento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, alcanzando el 35,5%, en todos los estratos de ingresos y zonas de residencia. (Diagnóstico sobre la situación de la Mujer en Chile; CEPAL; 1998).

En cuanto a la Población Económicamente Activa (PEA), dato de la región Metropolitana señalaba que los aumentos más significativos se dieron en los tramos de 25 a 29 años, 45 a 49 años y especialmente entre los 54 y 59 años. Cabe destacar que las mujeres se mantenían en el mercado de trabajo en grandes proporciones durante su etapa de vida productiva. (Ibíd.).

De acuerdo a los resultados antes señalados, el SERNAM, y verificando tanto los avances como las dificultades encontradas durante el 1er y 2do periodo de la gestión del PIO (1990 a 1994 / 1995 a 1996), se plantea un nuevo desafío, con la intención de mejorar la propia gestión desde el SERNAM. A partir del año 2000 a 2004 se plantean siete nuevas generalidades para el cumplimiento del PIO, orientados a eliminar los obstáculos y prácticas discriminatorias que operan en el acceso al mercado laboral.

En primer lugar se propone:

- ***“Dar a conocer la situación de las mujeres en el ámbito de la economía y del mercado laboral”....*** (PIO. 2000).

Lo que permita analizar y modificar actitudes y prácticas para favorecer al acceso, la permanencia y el progreso de las mujeres en la actividad laboral.

- Como segundo lugar se plantea ... ***“Eliminar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos económicos en igualdad de condiciones con los hombres”***. (PIO. 2000).

Impulsando medidas tendientes a reducir la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.

- En tercer lugar se pretende ... ***“Garantizar en la legislación y estimular prácticas que aseguren el ejercicio de los derechos de las mujeres en el empleo, reconociendo las necesidades que surgen de los cambios en el sistema productivo y en la organización del trabajo”***. (Ibíd.).

Continuar con la elaboración y tramitación de las reformas legales que cauteleen los derechos y mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres.

- En cuarto lugar se intentará ... ***“Mejorar el acceso al mercado y estimular el desarrollo laboral de las mujeres, especialmente de las mujeres de escasos recursos”***. (Ibíd.).

Facilitar el acceso de las mujeres a la información y orientación ocupacional. Fomentar los programas de capacitación laboral. Eliminar las prácticas discriminatorias que obstaculizan el acceso de las mujeres al puesto de trabajo. Sensibilizar a los ejecutivos, empresarios, etc., sobre la contribución de las mujeres dentro del mercado laboral. Desarrollar servicios

y normativas, y modificar las condiciones laborales. Ampliar cobertura y los horarios de cuidado infantil.

- En quinto lugar se plantea ... **“Mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y gremiales, en las instancias tripartitas, en los foros de debate económico y laboral, en los distintos ámbitos de toma de decisiones económicas”...** (Ibíd.).
- En sexto lugar... **“Estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico”.** .... (Ibíd.). Mejorar y aumentar el acceso de las mujeres a las políticas y programas de fomento productivo.
- Y por último, generalizando a todos los objetivos antes mencionados se señala... **“Disminuir los niveles de pobreza de las mujeres”....** (Ibíd.). Incorporar la situación de y necesidad de las mujeres en las políticas y programas de reducción de la pobreza a nivel central, regional y municipal.

En conclusión este plan pretende dar inicio a nuevos programas de capacitación polivalentes para el acceso al empleo, que incluyan tanto la capacitación técnica en ocupaciones no tradicionales y con perspectivas de desarrollo laboral, como la entrega de instrumentos necesarios para enfrentar los obstáculos que el mercado de trabajo les impone.

Es así se exige la consideración de las necesidades específicas de las mujeres en el estudio del Fondo de Reversión Laboral y del Fondo de capacitación Laboral, intentando con ello – desde la perspectiva de las

necesidades de las mismas -, la superación a la segmentación en el mercado laboral.

La promoción en la participación de las mujeres en los programas de capacitación y de entrenamiento continuo. Este supone cambios: se requiere adaptar los horarios tanto para la capacitación misma, como para el cuidado infantil de los niños. Además se pretende con esto, sensibilizar a los empresarios sobre "*la conveniencia*" del entrenamiento requerido para el desarrollo del puesto actual en el trabajo y en la capacitación para el mismo.

Otra acción desde el estado, es capacitar al personal que trabaja en las Oficinas Municipales de Información laboral OMIL, otorgándoles herramientas necesarias para atender y comprender más la problemática de la mujer. Esto ayudaría a la atención, orientación e información para el empleo. (PIO. 1998).

Por tales exigencias entonces la capacitación laboral debe contener metodologías y contenidos apropiados a la especificidad de la situación de las mujeres, antecedentes que constituyen propiedades fundamentales para asegurar la Igualdad e Oportunidades en el mundo laboral.

## **CAPÍTULO V**

### ***SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER SERNAM***

#### **1 ANTECEDENTES; PROPÓSITO y PROGRAMA MJHTs:**

El SERNAM fue creado en 1991 como un organismo técnico, descentralizado, dotado de personalidad jurídica, cuya misión es colaborar con el Poder Ejecutivo en el estudio y diseño de políticas que pongan fin a la discriminación y desigualdad de oportunidades que afectan a las mujeres en comparación con los hombres. A partir de su creación, se ponen en marcha programas y proyectos sociales, abordando por primera vez, desde un ámbito gubernamental, el tema de la vulnerabilidad social desde el punto de vista de la discriminación de género. (Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo; 1996).

Entre sus propósitos, destacan: facilitar la incorporación de la mujer al desarrollo económico, social, político y cultural del país en igualdad de condiciones; estimular y patrocinar múltiples formas de participación para todas las mujeres; velar por los derechos de las mujeres, haciendo respetar la Convención de Naciones Unidas; y promover un cambio cultural destinado a crear conciencia de la igualdad y dignidad de hombres y mujeres. (Ibíd.).

Para el logro de estos propósitos, el SERNAM desarrolla las siguientes líneas programáticas: Prevención de la Violencia Intrafamiliar; Programa Mujeres Jefas de Hogar; Prevención del Embarazo Adolescente; Centro de Información de los Derechos de la Mujer; Mujer y Empleo, y Programa Mujeres Temporeras, donde se encuentran insertos los Centros de Apoyo a Hijos de Mujeres Temporeras. Además, trabaja estrechamente vinculado con



los Municipios a través de todo el país, mucho de los cuales disponen de Oficinas Municipales de la Mujer. (Andrade; 1996)

Dentro de las acciones orientadas a resolver el problema de igualdad de oportunidades que mujeres y hombres deben poseer para su desarrollo personal, destaca la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades para la mujer 1994 a 1999 (PIO). En este Plan se concentran las ocho áreas en las cuales resulta imprescindible efectuar los cambios necesarios para lograr una real igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el país. Estas áreas se refieren a los ámbitos: legal, familia, educación, salud, trabajo, comunicación y cultura, participación, institucionalidad.

A pesar del importante esfuerzo que constituye la elaboración de este Plan, las políticas hacia la igualdad de oportunidades para la mujer, se encuentran en su fase inicial y deben ser entendidas como un proceso que tiende a la incorporación de la equidad de género en el conjunto del aparato del Estado.

### **1.1 PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR**

La preocupación por el tema de la jefatura de hogar femenina en América Latina surgió, por una parte a la asociación de la feminización de la pobreza; y por otra parte, al de las desigualdades en el acceso de las mujeres a los distintos espacios del mundo público. En la década del '80, en el contexto de una severa crisis económica y de cambios políticos que buscan la redemocratización de varios países de la región, las jefas de hogar adquirieron mayor visibilidad y pasaron a ser consideradas como uno de los grupos más vulnerables y prioritarios para la formulación de políticas sociales en toda América Latina. (Sernam; 96)

En Chile, los estudios que mostraron la estrecha vinculación entre jefatura de hogar femenina y pobreza, sirvieron de base par la incorporación de este grupo como uno de los prioritarios en la agenda de la política a fines de los ochenta, cuando se inicio el proceso de apertura política. Las mujeres con una fuerte presencia durante los últimos años de gobierno militar, se organizaron en 1989 a través de la **Concertación Nacional de Mujeres por la Democracia** CNMD, ésta estaba integrada por mujeres militantes de partidos políticos miembros de la Concertación de Partidos por la Democracia, por feministas y por mujeres de Organizaciones No Gubernamentales. La intencionalidad de su organización, surge a partir del propósito de incorporar una perspectiva de género en la agenda política de la transición, influenciar el programa de gobierno y apoyar a las mujeres candidatas. (Ibíd.).

La jefatura de hogar femenina fue uno de los temas incorporados por la CNMD. Así, en la comisión de la familia de la CNMD se propuso desarrollar programas para entregarles información acerca de sus derechos, y cupos prioritarios para la atención de sus hijos en las salas cunas y jardines infantiles gratuitos. La Comisión de Empleo también señalaba si preocupación en la relación a la desmejorada situación ocupacional de esta mujeres y proponía darles prioridad en el acceso al empleo a la capacitación laboral, y el desarrollo de programas de empleo especiales para ellas. Por último la Comisión de Campesinas proponía desarrollar acciones que dieran accesos añas jefas de hogar a tierras, subsidios y programas de crédito. (Ibíd.).

Sobre la base del conjunto de propuestas dela CNMD, en el programa de la Concertación de Partidos por la Democracia también incorporó en su programa de campaña en 1989 la preocupación por la situación de las Mujeres Jefas de Hogar de escasos recursos, como parte de la temática social prioritaria. Esto se hizo en un nuevo contexto de política social que abría posibilidades para incorporar la especificidad de la condición de la mujer, dando un paso más allá de la tradicional aproximación que había subsumido

las políticas hacia la mujer en la problemática de la familia. En este marco, se asignó al Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, la responsabilidad de elaborar el Plan Nacional de Apoyo a Mujeres jefas de Hogar de escasos recursos. (Ibíd.).

Es así que el SERNAM se constituyó legalmente sólo en el mes de Enero de 1991, casi un año después del inicio del gobierno del presidente Aylwin. Durante la mayor parte de los 1990, el primer año de gobierno, este ministerio se dedicó a las tareas institucionales principalmente de “lobby” en el parlamentario lo que permitiría tener existencia legal. De tal modo, el diseño del Plan se inició a fines de 1990. (Ibíd.).

Este Plan se formuló sobre la base de un diagnóstico que mostraba que la legislación sobre la familia, el funcionamiento de los mercados de trabajo, las dificultades para acceder a recursos productivos y obtener adecuados niveles de calificación laboral, la falta de apoyo en las tareas domésticas de modo de compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales de la mujer jefa de hogar; incidían significativamente en la situación de los hogares a cargo de mujeres y en la vulnerabilidad de ellos. (Valenzuela; 1996)

Es por esto que el Plan fue formulado contemplando diversas áreas de intervención, articuladas en una propuesta de reformas legales que el SERNAM se encontraba estudiando, e implementarlo a través de los distintos ministerios, en el marco de la coordinación de políticas que corresponde al SERNAM. Con este propósito, se solicitó el nombramiento de representantes de cada ministerio ante el SERNAM. Por último, con el fin de desarrollar una metodología se aplicada a nivel local, se asignaron fondos par un plan piloto que duraría dos años. (Ibid.).

El Plan Nacional de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos PJMH, se planteó como objetivo ***aumentar su capacidad económica, mejorar la calidad de vida de los integrantes de estos***

**hogares y poner fin a cualquier tipo de discriminación que les afecte.** Es por ello, y en función de lograr este objetivo se promovieron acciones en tres niveles: a) Legales, b) Intersectoriales y c) Locales. (Ibid.).

Cabe señalar que durante los dos primeros años el Plan logró un posicionamiento dentro del quehacer propio del SERMAN; situándose en los principales lineamientos de la acción institucional. Esta medida constituyó positivamente al fortalecimiento y presencia del programa al interior del SERMAN y el resto del Gobierno. Sin embargo fue a nivel local donde el programa alcanzó su mayor nivel de desarrollo. (Ibid.).

Por lo tanto, la idea fundamental de hacer un plan Piloto surgió a partir de la necesidad de desarrollar políticas sociales dirigidas a erradicar la pobreza, buscando terminar a la vez con la situación de desigualdad social que afectaba a las mujeres, ya que esta desigualdad alcanza niveles máximos en el caso de las jefas de hogar de escasos recursos. (Ibid.).

El interés del gobierno para avanzar en esta línea se expresó en la dedicación que otorgó la Comisión Interministerial ad hoc (integrada por la Ministra Directora de SERNAM, los Ministerios de Hacienda, Secretario General del Gobierno y de Mideplan), a la supervisión del diseño y a la gestión de políticas innovadoras hacia las jefas de hogar. Es así como el Plan Piloto fue diseñado en el SERNAM y aprobado por la Comisión de Ministerios a mediados de 1991. (Ibid.).

Para efectos de la puesta en marcha, coordinación y supervisión del programa, y con el fin de mantener en forma cotidiana la relación entre el Municipio y el SERNAM permitiendo, además, un traspaso paulatino de la propuesta en cada comuna. El personal que desarrollaba las diferentes líneas que componían el programa fue, sin embargo de dependencia municipal, con la supervisión técnica del equipo coordinador que SERNAM dispuso en la comuna. (Ibid.)

Fue la línea de empleo la que se definió como el eje de la propuesta, en la medida que el cambio de las condiciones ocupacionales de las jefas de hogar aparecía como un factor necesario para el mejoramiento de sus condiciones de vida. A través de esta línea se pretendía reentrenar a las mujeres con el fin de que se incorporaran a empleos formales, estables y mejor remunerados.

Las restantes líneas de acción debían articularse lo más estrechamente posible con la anterior, estrategia que en el primer año de implementación del Plan se logró en forma parcial debido, principalmente, a la gran cantidad de tareas que hubo que abordar y del sinnúmero de problemas a resolver. (Ibid.).

El requisito para participar en el Plan fue el de ser Jefa de Hogar de Escasos Recursos con menores a cargo, residentes en el sector seleccionado para la implementación del Plan en cada comuna. Sin embargo la realidad mostró que existía un gran número de arreglos familiares de gran complejidad y difíciles de codificar, en los cuales la mujer hacía de cabeza de su grupo familiar, aunque no necesariamente era la única responsable de su sustento. Esto llevó a flexibilizar el concepto inicial de jefatura de hogar, incluyendo casos tales como: Familias extendidas en la que la mujer hace cabeza de núcleo, pero no del hogar (es el caso por ejemplo de las madres solteras, sin pareja que viven con sus hijos en el hogar de origen junto a sus padres; la madre soltera es jefa de su núcleo familiar). Hogares nucleares en que la mujer, a pesar de tener pareja, debía asumir la mantención de los hijos de uniones anteriores. Hogares en que la mujer – sin pareja –, aunque aportaba una proporción menor de los ingresos familiares, era quien los administra y, es considerada la jefa de hogar. Y Por último, los núcleos secundarios en que la mujer asume la mantención de sus hijos. (Valenzuela; 1996:204)

Vale la pena mencionar que a la fecha 1991 y en adelante, el concepto de jefa de hogar era bastante desconocido, incluso para las propias mujeres, que siéndolo, no se identificaban como tales. Cabe señalar que durante el periodo de inscripción de potenciales beneficiarias, era frecuente que acudieran

plateando su situación familiar, y aunque correspondieran a la definición clásica, preguntaban si eran o no mujer jefa de hogar. (SERNAM; 1994)

Con el tiempo la experiencia se mostró que para el éxito del programa era importante que las beneficiarias fueran efectivamente jefas de hogar, en un sentido económico. Vale decir, que ellas tuvieran una responsabilidad en el mantenimiento. Esta condición es particularmente importante en relación a la línea de Capacitación Laboral que requiere de una decidida opción de la mujer por el trabajo. (Ibíd.).

Con el propósito de romper con la perspectiva asistencial que ha caracterizado la mayor parte de los programas sociales, se requirió la suscripción de un compromiso a ser asumido por cada jefa de hogar de participar de las actividades que éste contemplaba durante los dos primeros años de duración. (SERNAM; 1996).

Dentro de esta lógica, parecía especialmente importante contar con la disposición de las mujeres de hacer uso de los beneficios que se ofrecieran, dado que exigía un gran esfuerzo de su parte resultados no necesariamente inmediatos. (Ibíd.).

A pesar de lo interesante de esta propuesta, y aun cuando las jefas de hogar beneficiarias podían optar al paquete completo de medidas o sólo a algunas de ellas, dependiendo de sus características y necesidades, el énfasis estuvo puesto en la integralidad, por lo que se las incentivó en un primer momento para que hicieran uso de todas las herramientas que el programa ponía a su disposición. Este criterio se flexibilizó posteriormente, considerando el requerimiento de tiempo que implicaba, y también la heterogeneidad de necesidades de las jefas de hogar participantes.

En 1992, se formalizó a través de un convenio celebrado en enero de ese mismo año. El SERNAM hizo el traspaso a los municipios de los fondos

asignados al Plan para la ejecución de las líneas de salud, cuidado infantil, vivienda y atención legal. El área de capacitación laboral se implementó a través del SENCE, organismo al cual se hizo también traspaso de fondos asignados. (Ibid.).

La estrategia de traspasar fondos para ser administrados por los municipios permitió insertar en la estructura municipal, aunque con deficiencia y dificultades, una nueva política social. (Ibid.).

En conclusión la propuesta generada a través del Plan Piloto mostraba la factibilidad de enfrentar con éxito y a través de una política social innovadora la triple discriminación a la que se expuestas las mujeres jefas de hogar: por se pobres, por ser mujeres y por ser jefas de hogar. (Valenzuela; 1996:213)

Es así que entre los aspecto claves de esta propuestas estaba abordar la situación de las jefas de hogar desde una perspectiva integral, y el de reconocer el carácter protagónico que sume la jefa de hogar para el cambio de su situación. Se parte del diagnóstico que la población objetivo vive condiciones particulares por su condición de género y de pobreza, frente a la cual se expresa una voluntad de cambio. En este marco el ***objetivo central del programa era entregar herramientas para un mejoramiento de la inserción laboral de las mujeres***, brindando apoyo al desempeño de sus tareas domésticas y responsabilidades familiares, de modo que pudieran tener acceso al mundo social, a una mejor calidad de vida y acceso al mundo laboral, generando condiciones para que la mujer desarrolle un proceso de identidad y autoestima, poniendo a su alcance espacios de reflexión. (Valenzuela; 1996)

El énfasis estaba puesto en las condiciones que permitirían a la mujer llevar a cabo un proceso de desarrollo en el que el cambio de las condiciones materiales van unidas a una modificación de actitudes, expectativas y

autoestima. El programa MJHTs, proponía a la mujer emprender una acción conjunta, y es por esto que la participación adquiría un papel bastante preponderante. (Ibíd.).

El carácter democratizador de la propuesta, generadora de condiciones para el ejercicio pleno de derechos y de mayor poder de las mujeres implicó el desarrollo de una metodología que promovía un nuevo tipo de relación con las mujeres: informadas, abiertas a la creación de espacios y propuestas de las mujeres. (Valenzuela; 1996:213)

Dentro de los principales desafíos de este programa social se destacaba la necesidad de armonizar los criterios de mercado, que determinaba la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y de los aspectos sociales vinculados a un programa de esta naturaleza. (Sernam; 1998).

En cuanto a la capacitación laboral, las dificultades se refieren a la inserción de las mujeres al mercado del trabajo, la selección adecuada de las OTECs y la supervisión del proceso de capacitación. (Ibíd.).

Otro desafío sería el potenciar el rol de las oficinas de Información Laboral OMIL, cuya gestión era muy variable y dependía de los recursos humanos y financieros asignados por los distintos municipios. (Ibíd.).

Y como último aspecto, se estableció la necesidad de realizar convenios con los empresarios, que asegurasen o facilitasen la inserción laboral de las mujeres capacitadas. (Ibíd.).

Sus principales logros fueron: superar la heterogeneidad y la complejidad del proceso de selección de usuarias del programa. El lograr generar un espacio que abordaba aspectos importantes para la incorporación laboral posterior de las mujeres, entre otros. (Ibíd.).



## **1.2 CAPACITACIÓN LABORAL:**

*Es* en el ámbito del empleo donde se materializan los determinantes centrales y más directos de la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las jefas de hogar. Por ello, la hipótesis que subyace al diseño del Programa es que el cambio en las condiciones ocupacionales de las jefas de hogar constituye un elemento indispensable para posibilitar un efectivo mejoramiento en la calidad de vida de ellas y de sus familias. Este cambio mantenía una intención más bien compleja y de largo aliento, y que requería de acciones en una diversidad de planos, uno de los cuales era la capacitación laboral propiamente tal. (Venegas, y Echeverría; 1996)

En relación al PMJHTs, y de acuerdo a la encuesta CASEN '98, las mujeres reciben ingresos muy inferiores a los hombres en la misma categoría ocupacional: entre el 46,5 % y 92,2 % de los ingresos que perciben los hombres. (CEPAL; 2000).

Esta Capacitación Laboral se comprende como un proceso en el cual es sometida la persona - en este caso la mujer jefa de hogar -, en un tiempo determinado en el cual se le entregaran herramientas básicas y necesarias para que adquirieran conocimientos relacionados con algún oficio laboral; con el fin de desarrollar en ella habilidades y destrezas, potenciando sus capacidades personales. Lo anterior se restringe al hecho de generar nuevas oportunidades en el ámbito laboral.

El diseño de la Capacitación Laboral, y del Programa en general, se consideraba, en todas sus etapas, no solo la entrega de herramientas técnicas que requerían las jefas de hogar para lograr un cambio ocupacional, sino también otorgar un apoyo necesario para que ello fuese humanamente posible, considerando las limitaciones específicas que ellas enfrentaban por su

condición de género. A la vez, se buscaba crear formas de influir en los otros actores sociales ligados al tema del empleo. (Venegas y Echeverría; 1996).

Así, el objetivo central de la Línea de Capacitación Laboral era entregar herramientas efectivas para que la mujer jefa de hogar pueda, por si misma superara su condición de pobreza y marginalidad. Esto hacía de esta línea el eje del Programa, en torno al cual se pretendía articular sus restantes líneas de acción, en especial la del Cuidado Infantil. (Ibíd.).

En términos concretos, con esta Línea se pretendía entregar los elementos que permitían a las jefas de hogar competir en mejores condiciones en el mercado de trabajo, aumentando sus probabilidades de lograr posiciones que les otorguen mayor estabilidad económica, que les permitan mejorar sus ingresos y el acceso a la previsión y, que fortalezcan su identidad de mujer trabajadora. En definitiva, todos estos elementos apuntaban a facilitar el desarrollo de condiciones para que las jefas de hogar se asumieran plenamente como tales. (Ibíd.).

En función de estos objetivos, se consideraron cuatro lineamientos básicos para el desarrollo de la propuesta de capacitación laboral:

En primera instancia, se pretendía lograr que los organismos públicos especializados de capacitación laboral y empleo, incorporaran la dimensión de género.

En segundo lugar, era privilegiar la formación laboral tendiente a diversificar las opciones ocupacionales de las mujeres, ampliándolas, de preferencia hacia el mercado de trabajo formal y hacia oficio de mayor productividad y rendimiento, a los cuales hasta ese momento accedían principalmente los hombres.

Como tercer aspecto, se incorporó al proceso formativo de contenidos y metodologías que se aducen a las condiciones específicas de una jefa de hogar de escasos recursos. Es así que se incorporó dentro de esta línea, el Módulo de “Mujer y Trabajo”, “Apresto Laboral”, elementos de formación y de reflexión colectiva sobre la experiencia que, como mujeres y como trabajadoras, han tenido las beneficiarias. Esto se concebía como una preparación personal y grupal de las mujeres que, además de información respecto del mercado de trabajo, entregaba elementos que las preparaba para desarrollar nuevos oficios, en medios que pudieran discriminarlas, y seguramente imponerles exigencias que las obligasen a cambiar patrones internalizados de relación social. A través de este proceso de reflexión colectivo se pretendía lograr, en definitiva, que las mujeres tomaran conciencia de que sus problemas e inseguridades personales respondían a una situación social de ellas mismas en general. Por este medio se pretendió, a la vez, facilitar la comprensión de que el cambio es efectivamente posible.

Y como cuarto y último aspecto, y dada la magnitud de los cambios que el programa se proponía dentro de la Capacitación Laboral, también era necesario buscar formas de incidir sobre algunos de los factores que determinaban la demanda en el mercado de trabajo. En este sentido el Plan propuso explorar fórmulas para promover una participación activa del sector empresarial en el proceso de capacitación laboral de las jefas de hogar y creando instancias y mecanismos para institucionalizar dicha participación. (Ibid.)

El Servicio de Nacional de Capacitación y Empleo SENCE en las bases generales del Programa de Capacitación Laboral en Empresas a Mujeres de Escasos Recurso Preferentemente Jefas de Hogar, plantea lo siguiente:

Sobre las **generalidades de las bases de Capacitación Laboral** a Mujeres Jefas de Hogar y de la conformidad a lo establecido en los artículos 44 y 46, letra d), de la ley N° 19.518, Estatuto de Capacitación y Empleo y

artículos 3, 46 al 49 del Decreto Supremo N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, le corresponde al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en adelante, "SENCE", a través del fondo Nacional de Capacitación, la Ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes que busquen trabajo por primera vez y trabajadores dependientes e independientes, de baja calificación laboral, a fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo a actividad de carácter productivo.(Convenio SENCE / SERNAM Vigésima Octava Licitación 1999).

Desde esta perspectiva y con el objeto de dar cumplimiento a dicho mandato legal y acorde, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, está interesado en la ejecución de un programa de Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas, orientado hacia las trece regiones del país y, destinado a beneficiar, esencialmente, a las mujeres jefas de hogar entre 18 a 50 años de edad, que sepan leer y escribir, que se encuentren cesantes, subempleadas o buscando trabajo por primera vez y que sean participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar que ejecuten los Municipios. Con todos estos aspectos señalados el Sence para estos efectos, podrá celebrar convenios de colaboración con el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, a fin que este le presente la asesoría y colaboración necesaria en al evolución y ejecución del mencionado programa entre otras actividades....(Ibíd., Pág.1)

El programa de capacitación laboral comprende dos fases: Una fase lectiva y otra fase de experiencia laboral en Empresa (práctica laboral). Es así que a fase lectiva debe comprender un módulo de formación para el trabajo y un componente de Capacitación en el Oficio.

La fase de experiencia laboral, se realizará mediante una práctica laboral, en una empresa o institución (de acuerdo a la capacitación realizada) o a través de un contrato de trabajo celebrado con la alumna egresada.

Sobre los Organismos Técnicos Ejecutores de las Capacitaciones Laborales OTECs, y de acuerdo al SENCE, podrán participar en las licitaciones los Organismos de capacitación denominados indistintamente “el Organismo” o bien “Organismos Capacitadores”, que cuenten con su aprobación para impartir el curso de capacitación laboral, regulado en la Ley N° 19.518 del Sistema de Capacitación y Empleo. “Los citados Organismos deberán reunir los requisitos apropiados para el buen desarrollo del programa, en especial, en lo que dice relación a la solvencia financiera y a la idoneidad en las actividades de capacitación”. (Opt. cit; 1999:3)

Por lo tanto las beneficiarias de estos cursos de capacitación laboral deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Mujeres de escasos recursos, preferentemente jefas de hogar o de núcleo (madres solteras), que tengan hijos o menores a cargo.
- b) Entre 18 a 50 años de edad.
- c) Que sepan leer y escribir.
- d) Salud compatible con el oficio.
- e) Cesantes, subempleadas o buscando trabajo por primera vez.

Para obtener acceso a este programa, las mujeres cesantes, o desocupados que buscan trabajo por primera vez, deberán estar inscritas en una Oficina Municipal de Información Laboral OMIL.

La escasez de recursos de las beneficiarias, y su inscripción en la Oficina de Información Laboral, se acreditará en el formulario N° 1 de becas SENCE denominado “Nómina de Alumnas del Curso”

Los cursos que se impartan serán totalmente gratuitos para las mujeres beneficiarias, quienes dispondrán de un subsidio para movilización y colación durante la fase lectiva y durante el proceso de la práctica laboral, disponiendo

también de un seguro contra accidentes que tendrá vigencia de acuerdo a la duración del curso. (Ibíd.).

### **1.2.1 Componentes del Proceso:**

En primera lugar y como anteriormente se mencionara se encuentra la fase lectiva del proceso de **Capacitación Laboral**, la que debe contener los siguientes componentes: (Ibíd.).

**Capacitación en el oficio:** El OTECs, u Organismo debe proponer cursos que ofrezcan niveles de capacitación alcanzables, cuya duración dependerá de la naturaleza, y del oficio propuesto (tradicional y o no tradicional para mujeres), no pudiendo exceder a un total de 300 horas cronológicas. (Ibíd.).

**El módulo de Formación “Mujer y Trabajo”:** Este deberá ser enfocado desde la perspectiva de la mujer trabajadora. Como objetivo general deberá desarrollar habilidades para un mejor desenvolvimiento en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo, debe permitir ampliar las posibilidades de una inserción laboral estable y adecuada. Además, deberá tener una duración de 30 horas, y será impartido por profesionales especializados en el tema. (Ibíd.).

Como segunda fase del proceso se encuentra la **Práctica Laboral**; momento en el cual la persona capacitada aplicará los contenidos aprendidos durante el curso de capacitación laboral ya realizado. Esta etapa de práctica laboral, se inicia al término de la fase lectiva y, se denomina “fase de experiencia laboral en empresas”. Dicha fase tendrá una duración de un mes, ya que corresponde a una práctica laboral o un posible contrato de trabajo. (Ibíd.).

En relación a las condiciones generales de los cursos de capacitación laboral otorgados por el SENCE, tendrán un cupo de 15 a 20 alumnas de acuerdo al oficio tradicional de mujeres, respectivamente. Los cursos se desarrollarán preferentemente en horario vespertino, con una jornada que no accederá a cuatro horas diarias y, de lunes a viernes. Durante el desarrollo de la fase lectiva los hijos de las participantes podrán asistir a lugares de cuidado infantil. A su vez, durante esta fase las alumnas percibirán por movilización y colación correspondiente a \$800 diarios. En la fase de práctica laboral percibirán \$25.000.- con el objeto de solventar gastos de colación y movilización. (Ibíd.).

Así también los contenidos y objetivos del curso de capacitación deberán estar diseñados de tal manera, que permitan desarrollar aptitudes, habilidades y grados de conocimientos necesarios para una mejor inserción laboral.

Para los efectos de este programa social, el concepto de Alumna Capacitada, se entenderá por aquella mujer que cumpla con los siguientes requisitos: **a)** Aprobado el curso de acuerdo a las pautas exigidas por el organismo capacitador. **b)** Que haya asistido, a lo menos al 70 % de las horas de capacitación. Y **c)** Tener una antigüedad de un mes de práctica laboral en una empresa. (Ibíd.).

## **TERCERA PARTE**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**



## CAPITULO VI

### ***SIGNIFICADOS; EXPECTATIVAS; CAMBIOS Y SUGERENCIAS DEL PROCESO***

#### **1 DESCRIPCIÓN DE LOS Y RESULTADOS**

La presentación y análisis de los resultados, se han organizado de manera tal, que permita entregar una visión y comprensión de los elementos centrales en torno a los cuales se realizó la recolección de información, y que se consideran las áreas ejes del modelo de descripción que guió esta investigación.

Desde esta perspectiva, la organización en que se presentarán y analizarán los resultados será la siguiente:

En primera instancia se presentarán los contenidos más relevantes del discurso de las mujeres - abordando el proceso de capacitación laboral del cual participaron -, a partir de cuatro grandes áreas, concebidas de acuerdo a lo señalado en el diseño metodológico:

- 1) Expectativas** frente al proceso de capacitación profundizando en torno al cumplimiento o no y las atribuciones que de este hecho hacen;
- 2) Situaciones vividas** durante el proceso de capacitación profundizando en los aspectos formales que debieron asumir, los desafíos enfrentados, sus análisis de los facilitadores y obstaculizadores, en torno a la evaluación global de la experiencia.

**3) Resultados** obtenidos del proceso de capacitación destacando los cambios experimentados, el desenlace laboral después del curso y las significaciones que hacen de aquello.

**4) Sugerencias** frente a la experiencia de capacitación, enfatizando aquellas referidas al desarrollo de los cursos, al proceso de fiscalización y la necesidad de apresto laboral previa.

Dichas áreas derivan del abordaje en su especificidad, de los objetivos generales del presente estudio **1)** *“Determinar los Significados y Expectativas relevadas por un grupo de mujeres que participaron en un curso de capacitación laboral impartidos por el PMJHTs de una comuna del sector sur de Santiago”* y, **2)** *“Determinar los principales efectos - desde la visión de las propias mujeres -, asociados al proceso de capacitación laboral de dicho programa social, impartido en el mismo periodo”*

A continuación se abordaran en forma detallada de acuerdo a los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados cada una de las áreas señaladas.

## **2 EXPECTATIVAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN LABORAL**

En general las entrevistadas en su totalidad manifiestan haber tenido grandes expectativas del proceso de capacitación laboral, destacando algunas diferencias en torno al: Tipos de Expectativas y al Cumplimiento y atribuciones de las mismas.

## **2.1 TIPOS DE EXPECTATIVAS**

Respecto al tipo de expectativas referido por las entrevistadas, este aludía a las proyecciones que hacían de lo que sería el curso de capacitación concretamente y el desenlace posterior a él, mostrando algunas diferencias en entre quienes optaron por oficios orientados al Trabajo Dependiente e Independiente.

En general las entrevistadas señalan haber tenido numerosas y positivas expectativas de lo que sería el curso de capacitación, el desenlace laboral asociado en términos de obtención de trabajo y el reconocimiento o valoración del entorno socio familiar más inmediato.

Las entrevistadas que optaron por oficios orientados al trabajo dependiente refieren haber tenido grandes expectativas respecto a la calidad del curso y el trabajo concreto que obtendrían a partir de él.

En este sentido, señalan haber “imaginado o pensado” realizar un curso muy completo, con numerosos y variados contenidos en las materias, el cual les permitiera obtener un amplio y profundo conocimiento en el área de estudio; y además en donde pudieran adquirir todas las herramientas necesarias para trabajar.

Sobre este último aspecto, el trabajo deseado implicaría un buen ambiente aboral, con una buena infraestructura, acondicionada para ellas, con la adquisición de un alto ingreso económico, y por último con el logro de un gran reconocimiento tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Es así como lo destacan sus relatos:

**“..la primera semana del curso y la ultima, me di cuenta que lo que me enseñaban era tan poco, que me sentía con pocos conocimientos para trabajar..”**

**“me imaginaba que iba a trabajar en una oficina que iba a ser importante, que iba a tener mi plata propia, y soñaba con muchas cosas materiales... algo así como un cambio de vida...”**

**“... yo me imaginaba que cuando empezara a estudiar era lo más grande que me podía pasar, que todo el mundo me iba a valorar, y que iba a aprender mucho”.**

**“...Cuando yo me inscribí y me entrevistaron para hacer el curso, yo creía que iba a aprender harto, que iba a salir poniendo inyecciones... con el tiempo me di cuenta que era un curso súper básico y no aprendí nada nuevo”.**

Se observan algunas diferencias con aquellas entrevistadas que optaron por oficios orientados al trabajo independiente. La gran expectativa de este grupo de mujeres era lograr un negocio propio. Sin embargo, al igual que las mujeres, que optaron por oficios orientados al trabajo dependiente reiteran la expectativa en torno al reconocimiento familiar y la independencia económica que esperan obtener una vez finalizado el curso.

**“Yo creía que iba a tener mi cartoncito, e iba a se alguien en la vida, y mis hijos iban a estar orgullosos de mi”.**

**“... cuando comencé hacer el curso yo creía que iba a ser bien completo... que iba a trabajar en una clínica... que iba a ganar mucha plata...”. Curso**

Respecto de quienes atribuyen el cumplimiento de sus expectativas a la influencia negativa de factores externos, destacan entre ellos las falsas

expectativas que tenían frente al proceso de capacitación laboral, aludiendo a situaciones relacionadas con el oficio aprendido, la practica realizada y el desempeño laboral que lograron.

**“al principio pensábamos con una compañera de curso, que íbamos a formar un negocio ,pero todo se fue a las pailas, no contábamos con palta pa invertir, no nos pudimos conseguir, y no sabíamos a quien pedir ayuda para independizarnos”.**

Las entrevistadas destacan la influencia negativa de factores externos asociados al propio proceso de la capacitación laboral, considerando las características del curso impartido por los Organismos Técnicos ejecutores, en el sentido que sería el deficiente servicio entregado aportó a que no se cumplieran sus expectativas. Sin embargo en un sentido negativo se considera la capacitación entregada por los Organismos Técnicos Ejecutores OTECs.

**“Cuando íbamos a clase nosotros éramos las sociales... las materias que nos pasaban no eran tan malas, si no la forma en que nos trataban como con desprecio, y nos daba como temor como para hacer preguntas de las dudas que teníamos... nos apuraban harto cuando teníamos momentos de práctica y nos equivocábamos mucho... parecía que había que terminar muy luego.”**

Los ámbitos laborales, económicos, personales y familiares son aquellos en torno a los cuales las entrevistadas señalan haberse formado muchas expectativas, destacando en ellos la esperanza de encontrar un trabajo; obtener un sueldo o un ingreso propio, sentirse realizada como persona, logrando vínculos personales con otras personas, y obtener así reconocimiento a nivel familiar, por parte de su pareja y de los hijos. Así lo grafican sus palabras:

**“Yo soñaba con trabajar como administrativa en un consultorio, y que me iban a reconocer por mi buen desempeño”.**

**“Yo veía algo muy grande “yo no sabía ni hacer un queque” y me imaginaba que iba a tener que salir a vender todo lo que hacía, ¡harta pega ¡ y ¡harta plata!”**

Resulta importante destacar, que en definitiva, se trata de las proyecciones y sueños propios de cada una de ellas, es decir, sus expectativas surgen en el contexto de las historias de vidas, a partir de sus deseos, metas, intereses y necesidades. Así lo reflejan algunas entrevistadas en sus relatos:

**“Yo sabía que me iba ir bien, por que yo me había fijado esa meta... y sabía que iba a ganar mucha plata, y que para eso había que trabajar duro, y por eso sabía que me iba a ir bien”.**

**“...cuando empecé hacer el curso sabía que tenía que poner lo mejor de mí ... yo soy sola con mis hijas y para mi nada ha sido fácil, lo que he logrado en la vida ha sido con mucho esfuerzo.”**

## **2.2 CUMPLIMIENTO Y ATRIBUCIONES**

Sin embargo, para muchas de ellas, las expectativas también surgen un contexto distinto, y más bien referido al nivel de conocimiento del oficio y de las experiencias anteriores que han vivido en este sentido. Por un lado, sus relatos dejan entrever que a pesar de lo optimista que se mostraban frente al proceso de capacitación laboral, existe un precario nivel de conocimiento del oficio. Es decir, imaginaban realizar un buen curso, aprender mucho y quedar trabajando en un buen lugar, sin saber muy bien de qué se trataba el curso, y cómo sería trabajar en dicho oficio.

**“...había hecho varios cursos ya, y sentía que con este curso me iba a perfeccionar, pero aprendí casi nada nuevo...y nunca puede trabajar en un hospital como yo siempre quise”.**

**“yo me imaginaba que el curso iba a ser súper completo ... las profesoras nos llenaron de ilusiones ... siempre nos prometieron que íbamos a encontrar con trabajo al tiro”.**

Por otro lado, algunos relatos destacan expectativas que surgen sobre la base de experiencias anteriores que sirven de aprendizaje, relacionadas con la participación en procesos de formación o apresto laboral, capacitaciones anteriores, o simplemente experiencias informales relacionadas con el oficio.

**...”Yo pensaba que me iba a ir súper bien, por que siempre que me capacité en el área de la salud, fui la mejor evaluada del grupo”.**

**...”A mi siempre me gusto ayudar a los demás, sobre todo cuidar a abuelitos, y cundo comencé hacer el curso me enamoré de él”.**

Respecto al cumplimiento o no de las expectativas señaladas y al tipo de atribuciones que hacen en este sentido, los relatos distinguen entre quienes señalan no haber cumplido sus expectativas y quienes si lo hicieron, y en cada caso hacen el análisis respectivo de los factores a que atribuyen estos hechos.

**“a mi me fue súper bien, tengo mi negocio propio como yo siempre soñé ... y creo que me fue como me fue por que yo siempre supe que me la podía.”**

Una parte de las entrevistadas, señalan no haber cumplido sus expectativas, fundamentalmente aquellas vinculadas a la capacitación y el desenlace laboral; dado que no se cumplieron las proyecciones sobre el curso, la práctica y la inserción laboral. Particularmente algunas esperaban: un curso

más largo, con mayor profundidad de contenidos o con más diversidad de aprendizajes; una práctica sin grandes exigencias o con experiencias más positivas; y un trabajo bien pagado y sin demasiado sacrificio. Como ejemplo es posible citar algunos de sus relatos:

**...”no se cumplieron todos los sueños que yo tenía...aprendí súper poco...duro pocas horas el curso...el instituto debía haberse organizado pa ofrecer una mejor práctica...ya que de lo poco y na que aprendí, en la práctica no hice nada de eso, a m í me tuvieron pa la pata y el combo. ..**

**Nunca nadie supervisó lo que me pasó.”**

**“Duró tan pocas horas el curso, que cuando uno buscaba trabajo el empleador era muy exigente... piden más horas de estudio... otros piden experiencias anteriores de trabajo en eso.”**

**.....”la verdad es que pensé que iba a ser poca la paga, había que hacer turnos, y además iba a dejar a mis hijos solos, y eso me sirvió para tomar un a decisión de mejor quedarme en la casa”.**

No obstante, en el análisis colectivo que desarrollan las entrevistadas en este sentido, atribuyen gran parte de este no cumplimiento de expectativas a factores internos, es decir, a su propia responsabilidad, donde aspectos como la falta de motivación, el esfuerzo personal, la capacidad emprendedora, habilidades personales, entre otras, serían elementos que permitirían explicar este no logro.

**“No era así como nos pintaban las profes, en mi caso particular no me gustaba el trabajo con los abuelitos, ósea cuando tuve que bañarlos, verlos sufrir y hasta uno lo vi morir, me di cuenta que yo no servía pa esto”.**

Otra parte de las entrevistadas en cambio, señala haber cumplido sus expectativas. La atribución de este hecho se asocia tanto a la influencia positiva



de factores “internos” como “externos”. Los factores internos se refieren a características personales de cada una de ellas, como por ejemplo el esfuerzo personal, las ganas de superarse, a las capacidades y habilidades personales, entre otras. Así lo reflejan sus relatos:

**“Sentí que esta era LA OPORTUNIDAD, y no podía dejarla ir, yo ya tenía 40 años y no podía seguir esperando... y mis hijos también dependían de eso.”**

**...”bueno, yo creo que me fue tan bien por las ganas que tenía de superarme y de demostrarle a mis hijos que yo podía sola”.**

**“A mí de antes de hacer el curso, cuidaba a personas... hasta cuando hice el curso y después igual me siguió gustando... amo lo que hago, aunque me pagan poco por eso”.**

No obstante, independiente de las expectativas no cumplidas en torno al proceso de capacitación y el desenlace laboral, la mayoría concuerda en si haber cumplido las expectativas desarrolladas en el ámbito personal, en el sentido de valorarse y superarse.

En este sentido, llama la atención la valoración que hacen de la influencia positiva de factores internos para el cumplimiento de sus expectativas, en el sentido de la importancia que tiene el esfuerzo, la motivación y las capacidades individuales para el logro de sus proyecciones y metas.

**“El mismo paso a paso que iba dando “me salía bien “, que fui confiando en mi misma, no se si fue suerte, aunque me considero, “buena funcionaria”, “responsable” y “dedicada”. Todo se me fue dando y no me quedaba otra, ya que era el sustento de mi hogar”.**

En relación a la mención que hacen de la influencia positiva de factores externos, las entrevistadas manifiestan la importancia que tuvo la participación previa en actividades de formación o apresto laboral en el PMJHT, valorando el aporte que ello les significó para el cumplimiento de sus expectativas.

**“el haber ido a los talleres de apresto laboral, en lo personal me sirvió mucho, yo diría demasiado, una pa conocerme a mi misma y a saber que me la podía igual sola, y que yo era importante.”**

**...”A mí me fue súper bien, por el esfuerzo que tuve yo misma, y por el apoyo que me dio el PMJHTs...”**

**...”A mí me fue bien, y logré aprender a defender mis derechos... y a que nadie me hiciera tonta; gracias a los talleres del PMJHTs”.**

Otro factor externo que es aludido como influencia positiva en el cumplimiento de sus expectativas, es el apoyo de la familia.

**“Yo siempre soñé con mi negocio propio y lo logré, mis hijas me ayudan en todo momento y valoran mucho lo que hago.”**

**“Mi pareja, que al principio no estaba muy contento con mis cambios, esto de salir de la casa a estudiar, que me arreglara, etc. Y con todo lo que estaba haciendo de aprender cosas nuevas y ricas pa cocinar. Ahora es él quien va de casa en casa a vender mis productos y me apoya en todo.”**

**“Mis papas siempre me dieron todo su apoyo, y me cuidaban al niño cuando yo iba a estudiar al curso... ahora tengo un trabajo estable y solo gracias a que ellos siempre me apoyaron en todo.”**

Finalmente, y desde el análisis colectivo, las entrevistadas concuerdan en la influencia positiva de factores internos como características personales de cada una de ellas, para el cumplimiento de sus expectativas.

**“...todo lo que soy ahora es gracias a que me esforcé y creí en que yo sí podía sola... mis ganas de superarme y de querer ser mejor que como yo era”.**

**“Yo siempre supe que iba a poder, pero tenía súper claro que hay que luchar hartito pa eso... y o llegué lejos porque soy fuerte constante y buena en lo que hago, la gente valor mucho mis productos y los encuentra ricos.”**

### **3. SITUACIONES VIVIDAS DURANTE EL PROCESO DE CAPACITACIÓN LABORAL**

*E*sta área aborda todas aquellas situaciones, hechos, acontecimientos que surgen de la experiencia concreta de capacitación vividas por las entrevistadas durante el período en que se ejecutaron los cursos. Incluye la elaboración que hacen de esta experiencia considerando el antes, durante y después de la capacitación laboral. Este aspecto - que surge a partir de la experiencia vivida -, es relevante a considerar debido a que logra abarcar todos los momentos en que las entrevistadas estuvieron expuestas. Por lo tanto verifica el resultado de la experiencia a partir de los cambios surgidos que logran tener en sus vidas, cambios que pudieron ser aportados para superar la situación de pobreza en la cual se encontraban, o simplemente cambios que permitieron en ellas mirar el mundo de otra forma.

### **3.1 ASPECTOS FORMALES ASUMIDOS**

En este sentido, y de acuerdo a los relatos de las entrevistadas, se presentaran las situaciones vividas durante el proceso incluyendo aspectos que debieron enfrentar como: las exigencias del proceso (tanto formales del propio curso, como personales y familiares de lo que significo el proceso); los desafíos presentados; la evaluación de los elementos facilitadores y obstaculizadores y; la evaluación global que hacen de toda la experiencia.

Las entrevistadas manifiestan haber enfrentado una serie de exigencias durante el proceso de capacitación laboral. Tales exigencias se referían a aspectos formales del propio curso impartido y que debían cumplir ellas y los organismos encargados de impartir los cursos, y también exigencias personales y familiares derivadas del propio proceso de participar de una capacitación laboral.

Respecto de las exigencias formales del curso, las entrevistadas destacan una serie de aspectos formales que debían asumir cada uno para poder ser parte del proceso. Entre ellos, mencionan: el perfil de la usuaria (edad, escolaridad, situación de Jefa de Hogar, entre otras); la situación socioeconómica de necesidad (acreditada por la Encuesta CAS); residir en la comuna; Porcentajes de asistencia al curso, cumplimiento de horarios y alcanzar ciertos rendimientos para aprobar.

**“...cuando empecé el curso y cuando postulé me dijeron que yo podía por que tenía 2do medio rendido, por que era jefa de hogar y por que tenía dos hijos que cuidar.”**

**“En la entrevista que tuvimos antes de entrar al curso, nos dijeron que nos iban a dar la palta de la micro, que íbamos atener cuidado de los niños, mientras uno iba a clases... y al comienzo de las clases nos pasaron cuadernos, lápices y algunas carpetas con las materias de estudio.”**

**“...nos hicieron hartas prueba, que a mi me ponían muy nerviosa por que apenas sabía escribir, le preguntaba a la señorita, ella me ayudó hartito.”**

**“Cuando uno llegaba a clases pasaban al tiro lista, y la que llegaba atrasada no le pagaban la plata de la micro.”**

También destacan aquellos que debían cumplir los Organismos Técnicos Ejecutores OTECs, en relación a las obligaciones de otorgarles: Cuidado Infantil; Subsidios (pago de locomoción, y en algunos casos compra de herramientas prácticas); Lugar de práctica laboral, materiales para estudiar, practicar y trabajar (cuadernos, delantal, e insumos relacionados con el oficio etc.), el aprendizaje del oficio; y realizar la evaluación del curso.

**“...Nos tomaban pruebas...nos explicaban hartito...salíamos adelante..igual teníamos que llegar a la hora y no faltar nunca, pa que nos pagaran la micro...”**

**“Siempre llegaba un camión con pescao para que nosotras practicáramos, y además nos dieron cuchillos, delantal, botas y un gorrito pa practicar”.....**

Las entrevistadas destacan que a nivel personal debían enfrentar diversas exigencias relacionadas con la capacidad de comprometerse, las características de personalidad, las cualidades de cada una de ellas, y las habilidades para relacionarse con otros, y aprender a organizarse con las obligaciones familiares.

**“... la profe nos sacaba hartito la pizarra, y mi me daba harta vergüenza, pero gracias a eso aprendí a tener un poco más personalidad...”.**

**“... nosotras a futuro íbamos a vender, y eso me daba susto... igual nos hacían hacer harto trabajo con las compañeras y nunca estábamos solas, eso me ayudo a conocer a las demás, y a saber que no éramos tan diferentes”.**

**“cuando empecé a estudiar me tenía que levantar súper temprano pa dejar todo ordenado, tuve que aprender a tomar micro y, después llegaba en la noche a cocinar a revisar los cuadernos de los chiquillos, a lavar, me acostaba súper tarde, por que también tenía que estudiar harto pal otro día, ya que había que llegar temprano a clases”.**

De acuerdo a lo antes señalado, las mujeres destacaron otras situaciones entorpecedoras y, que surgieron a partir del proceso de formación laboral. Las relacionan con los aspectos formales del curso, situaciones que lograron en cierta forma entorpecer el logro de buenos y mejores resultados en el proceso de formación de las entrevistadas. A partir de lo anterior las entrevistadas delatan irregularidades surgidas desde los organismos a cargo de impartir los cursos de capacitación laboral las OTECs tales como: El no cumplimiento en su totalidad del pago de la locomoción, y sobre la entrega de utensilios (herramientas de trabajo), por un lado estas no eran de buena calidad y por otro, nunca terminaron de entregar la cantidad acordada al inicio del proceso.

**“cuando terminamos el curso nos iban a dar el toma presión, el reloj, etc. Y la verdad que si no hubiese sido por que fuimos a reclamar al SENCE, nunca nos hubieran dado los implementos”.**

**“...A pesar que tarde, pero lo entregaron, eran de mala calidad a mi me salió casi todo malo, y cuando reclamé, nadie me tomo en cuenta, gaste tanta plata en micro pa ir al sence, que me aburrí ... ahí quedaron las cosas que no valen ni la mita de lo que dijeron que habían gastado”.**

Por otro lado, señalan que el cuidado infantil no cumplió con los requerimientos planteados por las OTECs , puesto que eran las usuarias del

curso, quienes debían – en algunas ocasiones -, pagar la locomoción de la tía a cargo de los niños, y llevar les la colación a sus hijos.

**“Yo lleve a mi hijo un par de veces par que lo cuidaran mientras yo estaba estudiando, pero me toco llevar la colación, por que según la tía esto no estaba contemplado... aunque yo si me acuerdo que cuando comenzamos el curso eso si lo daban”.**

**“Al cuidado Infantil, nosotras teníamos que llevar la colación pa los niños, y el trato era ahí no ma”.**

**“Yo nunca ocupe el cuidado infantil, pero mis compañeras sí, y las escuchaba reclamar mucho, ya que la tía los pasaba retando, y los niños salían muertos de hambre, por que no les daban colación”.**

Otros aspectos que surge a partir de las irregularidades manifestadas por las entrevistadas – situación negativa frente al proceso -, se relaciona con: por un lado manifiestan que no se cumplió con el requerimiento del “perfil usuarias” (ser jefa de hogar), condición mínima para postular e ingresar a un curso. Otro aspecto señalado tuvo relación con el trato de los docentes a cargo de impartir las clases hacia ellas; éste era autoritario, limitaba la participación, descalificativo, con favoritismo hacia algunas compañeras; percibiendo la falta de compromiso hacia las clases que impartían, como por ejemplo, falta de supervisión y de fiscalización desde el Sence hacia los organismos a cargo de impartir los cursos.

**“.. Cuando empecé hacer el curso las profes empezaron a tener sus preferidas, habían algunas que le hacían la pata, pero lo que más me molestó, que nosotros para ellas éramos las sociales, era como lo último, incluso con el tiempo un supervisor renunció, seguro por que no nos aguantó, ya que éramos lo último. Además con el tiempo me dí cuenta que habían compañeras que tenían marido, y que no tenían 4º medio, no todas éramos jefas de hogar”.**

**“No tuve práctica, el instituto nunca me la buscó y nadie se hizo responsable.....”**

**“...Nos prometieron tantas cosas en el curso, y a final nada cumplieron, nos estafaron, nos dieron utensilios que nunca nos sirvieron, hasta el toma presión estaba malo.....”**

**“De repente venía parece que el SENCE, revisaba la lista y se iba... esa era la supervisión que hacían...el instituto hizo lo que quiso, por que nadie lo supervisó de verdad...”**

### **3.2 DESAFIOS ENFRENTADOS**

*A* pesar de todas aquellas dificultades vivenciadas dentro del proceso, surgen un su segundo aspecto vivido y que se relaciona con los “Desafios que tuvieron que Enfrentar”. Aspecto que sin lugar a dudas se enmarca dentro del proceso de participación en el *oficio* y el ingreso al *mundo laboral*.

En este punto específico valoran la oportunidad que tuvieron de constituir nuevas relaciones y crear vínculos con otros, como también comenzar a efectuar actividades poco practicadas - y en algunos casos -, nunca realizadas antes por ellas. El contexto que grafica esta situación surge cuando comienzan a asistir a clases - propiamente tal -, e inician el camino hacia el mundo del trabajo. Situaciones que lograron valorar sólo después del proceso vivido, y la definen como una experiencia un poco dificultosa, pero muy positiva e importante, estos aspectos son: “volver a estudiar”, “relacionarse con otros”, “tomar micro”, “tomar apuntes”, “entablar nuevas relaciones con el grupo curso y con los profesores”, “hablar en público”, “estudiar”, “dar exámenes”, “trabajar en grupo”, “tomar decisiones”, o simplemente “opinar”, entre otros.



**...yo ni sabía ni escribir...las profes me ayudaron harto...me toco aprender a hablar y fuerte y a mirar a los ojos, y lo tuve que hacer por que no tenía otra, tenía que trabajar”.**

**...”yo no sabía ni escribir bien, y estaba súper asustada, me daba vergüenza preguntar, y una compañera me ayudaba, hasta que la profe me pilló y ella después me empezó a ayudar... me quedaba hasta tarde en la noche pasando en limpio por que no era rápida pa escribir”**

**“yo no sabía ni tomar micro ni pa donde ir cuando salí de mi casa al colegio, así que nos juntábamos con otras compañeras pa irnos juntas y también nos veníamos juntas”**

Otro aspecto que señalan las entrevistadas fue la incorporación al mundo laboral ejemplo de ello fue el “cumplir horarios”, “reordenarse con los quehaceres del hogar”, “buscar a alguien para el cuidado de los niños” (mientras estuvieran trabajando), “tener la plata para la micro”, “recibir ordenes de un superior”, etc.

**...“cuando yo empecé hacer la práctica iba con hartas ganas, ya que sabía que dependía de mí si me contrataban o no... siempre me mandaba a barrer, y miraba como cortaban el pelo... nunca pude ni lavarle el pelo a alguien... nunca practiqué lo que aprendí, me mandaban harto, nunca me dejaron trabajando”.**

**“Al principio tuve que involucra a mis hijas para que me ayudaran hacer las cosas de la casa... yo soy sola con ellas y tuve que obligarlas a aprender no mas... no me quedaba otra”.**

**Yo a mis hijos los empecé a dejar con mi mamá ella me ayudó harto al principio, pero ahora le pago a alguien que me las cuide y las retire de la escuela cuando salen”.**

**Lo anterior deja en manifiesto - y de acuerdo a las opiniones vertidas en las entrevistas -, todos aquellos aspectos que resultaron ser desafiantes pero muy importantes de asumir para ellas. Estas situaciones experimentadas las relacionan con los siguientes ámbitos: familiar; personal, social (la ciudad y sus calles), y el laboral.**

De los anteriores, la experiencia que más destacan las entrevistadas, la que definen como aquella más difícil de enfrentar, se ubica en el contexto del **ámbito familiar**: “separarse de los hijos”, “compatibilizar roles” y una “nueva relación de pareja”.

**.....A mi marido no le gustaba pa na que yo saliera a estudiar, así que tuve que arreglármelas sola con mi hijo mayor pa que cuidara al más chico, después cuando pasó el tiempo como que él me comenzó a creer, ya que veía que este negocio de hacer pan traía plata, todavía me cuesta convencerlo, no a sido fácil, pero estoy luchando pa convencerlo entero.**

Sin embargo, otras entrevistadas manifiestan como aspecto importante y desafiante el que se relaciona con el **ámbito personal**. Este nuevo “rol” asumido, les exigió aprender variadas estrategias de sobrevivencia en el mundo social a enfrentar, aspectos tales como: “comenzar hablar fuerte”, “socializar con otros”, “enfrentar el mundo laboral”, “vincularse con el espacio público”, o simplemente aspectos tan básicos como “aprender a tomar la micro”.

**...cuando tuve que empezar a ir a los talleres del programa, era como salir del encierro y ver como otro mundo nuevo pa mi, con otra gente, que no sabía que existían y que se parecían a mí.....cuando empecé a salir al curso no sabía ni tomar micro, y tuve que aprender no más.**

**“... cuando iba al curso me iba con una amiga, pero antes de salir, le preguntaba a mi marido a donde tenía que tomar la micro, donde bajarme**

**y, pa la vuelta lo mismo... yo solo conocía hasta el almacén de la esquina y pare de contar...”.**

### **3.3 FACILITADORES Y OBSTACULIZADORES**

A pesar que las entrevistadas logran realizar hoy una valoración positiva de la experiencia, lograr visualizar los **Facilitadores y/o Obstaculizadores** del proceso. Siendo la capacitación laboral uno de los aspectos más relevantes dentro del proceso; es justamente ahí donde surgen situaciones nuevas, generadas en las variantes antes señalados (ámbitos: familiar y personal).

Los **facilitadores**, surgen dentro de las situaciones vivenciadas durante el tiempo que duró el curso, específicamente durante la asistencia a clases y, la realización de la práctica laboral. Por un lado, valoran el “*apoyo familiar*”, y el de “*la pareja*”, En este sentido la definen como *un apoyo mutuo, y aprendizaje constante*.

Por otro lado valoran la oportunidad de poder realizar un curso, “*el aprendizaje del oficio*” (como algo nuevo), y la realización de un mes de práctica (espacio de desarrollo de habilidades), reconocen el aporte práctico - teórico que este espacio (clases y práctica), les brindó.

**“Sin el apoyo de mis papas tal vez no hubiera podido hacer este curso, y que gracias a lo aprendí hacer las cosas que hoy hago en mi pega”  
...todo lo que aprendí en el curso me sirvió para tener el trabajo que tengo... también me ayudan mis hijas, ahora ellas también venden sus galletas, tortas y pasteles en la universidad, y con eso pagan sus cosas.**

Otro aspecto que destacan dentro de los facilitadores, lo relacionan con el ámbito el “*personal*”, específicamente con todas aquellas habilidades

personales y propias de cada una de ellas, tales como: *“el espíritu de superación”* y *“el capital social”* que existe y reconocen en si; ejemplo de ello son: las ganas de superarse; la fuerza; la constancia etc.

**“...a mí me fue como me fue, por que yo sabía que podía... “**

**“a mi siempre me gusto cuidar abuelitos... yo siempre tuve vocación, nunca he tenido asco a nada... antes hacia trabajo voluntario en el Hogar de Cristo”.**

**“Siempre me creí la mejor, y fui la mejor del curso y la mejor evaluá...nunca falte a clase ni llegué tarde...siempre me movía harto, y aunque ahora no tengo el negocio que quiero me siento igual feliz, porque aprendí a valerme por mi misma”.**

Y como último aspecto, señalado dentro del mismo punto - los facilitadores -, las entrevistada manifiestan que les fue de vital importancia, y como situación muy positiva y de gran apoyo, la participación que tuvieron dentro del programa social PMJHTs, es decir la formación obtenida en los talleres de: *“apresto laboral”* (previos a la capacitación laboral); y *“la formación social”*, espacios de desarrollo personal, de encuentro con sus pares y de vinculo con otros. Donde además reconocen haber aprendido sus derechos como mujer y, del redescubrimiento de habilidades y capacidades personales.

**“Yo estuve dos años esperando un curso de salud, mientras tanto nivelé estudios, y asistía a los talleres del programa jefas de hogar, ahí aprendí a defender mis derechos, a dejarme la presa de carne más grande pa mi y no dejársela como siempre a mi mario, a quererme más, a valorarme y darme a respetar...”**

**“En las jefas de hogar.. en los talleres que hacia la señorita, yo aprendí que hay que hablar juerte, pa que a uno la escuchen, no como por los oídos, sino que le hagan caso a uno”.**

**“Yo en los talleres conocí que a veces uno vive cosas en su casa muy duras y que uno no sabe con quien hablarlas... a mi Mario siempre me gritaba, depue siguieron mis hijos, ahora soy yo al que grito, y miren no más si no me hacen caso.. yo mando, aunque a veces se me enojan”**

Por otro lado y dentro de este mismo marco - fundamental frente a los resultados obtenidos-, surge un segundo elemento: los **obstaculizadores** del proceso.

En este ámbito destacan el “*proceso de entrega de la capacitación*”, específicamente todos aquellos aspectos formales vinculados con curso que tuvieron que asumir, situaciones engorrosas, difíciles de manejar, y fuera de alcance - como para dar una solución oportuna y positiva frente al problema-, estas fueron: “*el no cumplimiento del pago de locomoción*”, y “*la no existencia de una supervisión durante el proceso de da clases y de prácticas laborales*” (solo algunas mencionan que nunca lograron realizar su práctica, ya que el organismo capacitado, nunca les ubicó un lugar para que la realizaran). Estas experiencias derivadas por el proceso de formación, generó en ellas rabia, decepción y desorganización. A continuación lo describen:

**“...el último día de clases no cumplieron con el pago de la locomoción y siempre nos quedaban debiendo...”**

Por un lado, ellas contaban con iniciar la práctica al momento del término de la fase lectiva del curso, sin embargo y en algunos casos esto nunca ocurrió, ósea nunca hicieron la práctica. Por otro lado sentían que los encargados de impartir los cursos no tenían control alguno sobre sus obligaciones, ósea no contaban con supervisiones reales de parte de las instituciones involucradas SENCE y SERNAM. Así lo dejan ver sus relatos:

**“Nunca pude hacer mi práctica, siempre esperé a la profe... también me prometieron trabajo seguro, y todavía estoy aquí esperando, nunca pasó na.”**

**“...empecé como oyente, y el compromiso era si alguna faltaba o renunciaba subiría a la lista, nunca se cumplió, y a pesar de que habían algunas que faltaban llegaban atrasadas, etc., igual seguí de oyente, y no me pude graduarme, yo no estoy reconocida como mis compañeras, y fui una de las mejores alumnas, le puse harto color, la profe me quería harto, y me prometió hartas cosas y ellos nunca cumplieron con lo que dijeron”.**

**“Yo nunca caché lo que supervisaban, los profes decía y hacían lo que querían con uno, mentían, no pagan la plata de la micro , y nadie superviso eso nunca”.**

Otra situación dentro de este punto, se enlaza con las “*relaciones interpersonales*”, surgidas a partir del encuentro entre el grupo curso, los profesores, coordinadores y autoridades, es decir a partir del vínculo personal que las entrevistadas tuvieron que formar con terceras personas. Este aspecto “el vínculo formado”, lo enmarcan dentro del concepto de “situación difícil de enfrentar”, y lo refieren a: Envidias, competencias (entre ellas y sus compañeras); Favoritismo (por parte de las profesoras) y por sobretodo, el mal manejo de conflicto dentro del grupo curso por parte de las autoridades a cargo de impartir las clases, y del trato despectivo que tenían estas personas hacia ellas. A continuación se describe en sus relatos:

**...nosotras teníamos una compañera que era la sapa... nunca supimos quien era hasta que terminó el curso, ella se encargaba de caguiniar con las profes, le llevaba puros chismes, y las profes le creían...”**

**“... habían algunas que pelaban harto, eran súper envidiosas, entre ellas... paliaban hasta por los marios, por las notas y por quién sabía ma... igual terminamos siendo todas amigas, pero si paliamos harto”.**

**“Las profes y los coordinadores, algunos eran súper rotos, nos trataban como las sociales, y cuando querían conseguir algo nos hablaban bien, y cuando no, sobre todo cuando habían problemas entre nosotras, no miraban como que éramos lo último no mas”.**

A modo de conclusión sobre los “Aspectos Formales Asumidos”, “Los Desafíos Enfrentados” y “Los Facilitares y Obstaculizadores” de las situaciones vividas durante el proceso de capacitación laboral, las entrevistadas logran valorar positivamente esta experiencia; destacando tanto el *aprendizaje personal* y la *formación social* lograda - en el durante y el después de dicho proceso -. Logran poner énfasis en los aspectos vinculados con los *logros personales* y en algunos casos *él cumplimiento de metas laborales*. Existiendo una relevancia mayor en el ámbito “*logros personales*” en función de lo que les toco vivir y/o enfrentar. Según lo que plantearon en el análisis grupal, este aspecto les sirvió para conocer algo distinto de ellas “que eran capaces”, no sólo de hacer un curso si no, de lograr tener más personalidad, defender sus derechos, crear nuevas amistadas, atreverse hablar en público, conocer a otras personas generando vínculos importantes, etc. Así lo delatan en sus relatos:

**“...ahora me siento con más seguridad en mis actos... salgo a la calle sin temor... conozco mas gente... salí del encierro de mi casa...”.**

Otro aspecto importante fueron los “*nuevos vínculos formados con la familia*”, situación que en algunos casos se tornó compleja, por el cambio drástico que tuvieron que realizar en sus vidas y conductas personales. Este cambio influyó notoriamente en las relaciones familiares y de pareja. Sin embargo, esta ocurrencia de cambios, les significó la eventual posibilidad de abrir nuevas y mejores posibilidades de intercambio familiar; asumir nuevos roles y aumentar el apoyo de la familia y de la pareja en el ámbito laboral y del hogar.

**“...antes mi pareja no quería na con lo que yo estaba haciendo, hasta me seguía, creía que tenía otro... a mis hijos les empezó a ir mal en la escuela por que yo no andaba encima de ellos... ahora puedo decir (rie), que mi postulante a cónyuge me ayuda en tooo, hasta me dice que me arregle para ir a vender mis productos, el es mi cobrador, y mis hijos me ayudan en el negocio, andamo too juntos”**

Por otro lado algunas entrevistadas valoran positivamente la *“formación laboral y técnica adquirida”*, que a pesar de las complejidades del proceso (antes señaladas), sobre las irregularidades acontecidas etc., destacan y manifiestan que gracias a esta oportunidad de formación básica laboral, hoy cuentan con un trabajo y un ingreso propio, que para algunas éste se traduce en el único sustento económico del hogar.

**“Yo aprendí un oficio y de eso vivo. Mis hijas aprendieron lo mismo que yo, y también se pone con los gastos de la casa”.**

**“Encontré un trabajo, y llevo mi casa... aprendí que con esfuerzo se logran las cosas”.**

**“Ahora yo la llevo, mi familia, mi vida, mi casa y hasta mi propio negocio”.**

#### **4. RESULTADOS OBTENIDOS A PARTIR DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN**

En este aspecto las entrevistadas relataran cuáles fueron significativamente para ellas los cambios experimentados a partir del proceso de capacitación laboral, específicamente sobre los resultados obtenidos a partir de esa experiencia. Es así que exponen, dentro de las revistas como también



en el trabajo del grupo de discusión, que la ocurrencia de algunos cambios fueron consecuencia que se lograron manifestar precisamente nivel de experiencia dentro del momento de la asistencia a clases, y al termino de estas, y que fueron de resultados muy positivos y significativos en sus vidas. Dentro del aspecto cambios ocurridos dentro del proceso y sobre sus resultados; estos se manifiestan a partir de los ámbitos: personal, familiar y social entre otros.

De igual forma que en el párrafo anterior, específicamente a partir de los aspectos: “cambios” y “resultados”, logran identificar el grado de satisfacción que esta experiencia incorpora en su vidas; así también el grado de satisfacción que logran a partir de las que se incorporaron en el mundo laboral.

Sin embargo, el análisis se llevará a cabo a partir de los resultados obtenidos, y se realizará de la siguiente manera:

Cambios experimentados

Desenlace e inserción laboral y,

Significaciones globales del proceso y de los resultados.

**4.1** En primer lugar, dentro de la perspectiva **“Cambios Experimentados”**, las mujeres advierten - como se indicara anteriormente -; situaciones que acontecieron durante el proceso de formación laboral, aspectos que distinguen dentro de los ámbitos: Personal, Interpersonal, Familiar, Económico, Laboral y Comunitario y/o Social.

Dentro del ámbito “Personal”; señalan que acontecieron cambios significativos e importantes, los que relacionan con la posibilidad que tuvieron de descubrir y aprender: cualidades personales, habilidades adquiridas y, conductas aprendidas.

**...”Yo siento que tengo más personalidad, logré perder el temor, y tengo más carácter, grito harto y salgo a vender mis propios productos sola ...”.**  
**“Me valorizo me arreglo más, me tiño el pelo, me compro ropa, me pinto  
“soy otra”.”**

**“Hoy me siento más segura, de más buen humor, más confiada, más capaz, y tomo la vida con más simpleza”.**

Dentro del aspecto “Interpersonal”, las entrevistadas valoran la posibilidad de “haber salido de la casa y del encierro” y, de lograr “enfrentar el espacio público” sin ningún temor con personalidad y carácter. Por otro lado, valorizan también, el haber adquirido “nuevas habilidades sociales”, y de haber logrado el reconocimiento, tanto en el ámbito familiar como en el social. Un ejemplo que grafica estas situaciones es la oportunidad que tuvieron de formar nuevas amistades, y a partir de ello establecer nuevas relaciones interpersonales; manifiestan que consiguen perder el temor frente a la eventualidad de conocer y conversar con otras personas. Así lo manifiestan en sus relatos:

**“Antes creía todo lo que me decían, ahora enfrento a las personas y discuto temas...”.**

**“Antes tenía el estima baja y ahora converso más y me atrevo hablar más, tengo hartas personas conocidas, tengo hartos amigos”.**

**“..yo no conocía a mucha gente... yo no salía de mi casa.... mi mundo era mi familia y mis cosas, ahora tengo a más amigas. Chi me conocen hasta en la muni, mis hijos me dicen ¿y ahora a donde voy a salir?, siempre tengo algo que hacer con mis nuevas amigas, hasta formamos un grupo pa hacer gimnasia.”**

En el ámbito “Familiar”, destacan que hubo un cambio muy positivo en ellas, ya que lo vinculan con un “*nuevo estilo de vida*” o “nuevo rol” a asumir

*“Mujer y Trabajo”*. En este nuevo escenario al cual se enfrentadas logran – en la mayoría de los casos -; compatibilizar roles.

Valorizan el apoyo que tuvieron de la familia, hijos y en algunos casos el de la pareja. Sin duda, y a pesar de lo positivo de la experiencia, un aspecto que resultó ser dificultoso para ellas, es la separación de los hijos, y de la delegación de responsabilidades en ellos, y de lograr compartir tareas tanto con la pareja como la familia en general.

**“al principio me costó un poco dejar a mis hijo con mi mamá casi todo el día, después con el tiempo ellos pudieron aprender cosas como a ser más responsables, cuando llego están bañados y listo para que comamos todos juntos, eso si yo siempre me preocupé de que tuviéramos un espacio pa nosotros como familia”.**

**“Hoy día mi familia se ve grande, contenta, me valora, me apoya hartoo, me ven como ejemplo... se sienten más seguros..”.**

**“Ahora me admiran, yo los desafío y ellos saben que voy a ser capaz, y me valoran, creen en mí”.**

**“Mi marido y todos en el 100 % se involucran “todos participan” en mi negocio, se pelean para ayudar en las empanadas... fue bueno, más entendimiento y tareas compartidas.”**

**“Mis hijos cambiaron la actitud conmigo, me respetan, creen en mi, y me dicen “mamá tu puedes”.**

A partir del ámbito “Económico y Laboral”, valoran la posibilidad de contar un “ingreso propio”, un sueldo mensual. En el aspecto laboral, las de TI estiman positivamente la eventualidad de lograr “trabajar solas”. En cambio para las mujeres que se capacitaron en TD, valoran la posibilidad de haberse atrevido a buscar trabajo y de lograr contar con él. Sin embargo en general las

entrevistadas evidentemente destacan el aspecto de haber logrado una “independencia económica”. De tal manera lo refieren en sus relatos:

**“... ahora yo tengo mi propia plata, y no le tengo que pedir a nadie... me compro mis cosas, mi ropa y le doy plata hasta mis hijos”.**

**“Yo soy la que manejo mi propio negocio, yo llevo las cuentas, yo compro todo, y eso me gusta”.**

**“sola empecé a buscar pega... hable hasta con el alcalde... me y hasta que conseguí como Jalisco nunca pierde, ser jefa de una cuadrilla que barría las calles, aunque ahora estoy cesante, igual se como moverme, ya no m quedo.”**

Como último aspecto dentro los cambios experimentados, las participantes de este estudio señalan las situaciones acontecidas en la categoría de lo “Comunitario y Social”. En esta esfera, destacan la posibilidad que tuvieron de conocer las Redes Sociales, instancias de apoyo y encuentro, tanto de participación social y laboral, es así que valoran: “el aprender hacer trámites” - en los Consultorios, Municipalidad, Escuela etc. -; “incorporarse a nuevos grupos de apoyo” - comité de allegados, formación laboral, centros de madres, Iglesia etc. -, y para “la búsqueda de empleo” - distribuir currículo vital, entre otros -.

**“En la iglesia que participo yo soy maestra, ósea le hago clases de amasandería a un grupo de señoras, y me pagan por eso”.**

**“Sabe que yo hice un curso y nunca trabaje en eso, pero me moví tanto que hasta hable con el presidente Lagos, que ahora soy jefa de una cuadrilla de los pro empleo, y vigilo como andan barriendo las calles... tengo a cargo tres mujeres y me tienen respeto”.**

**“Yo entregue currículum por too laos, pero me fue ahí no ma, igual me sirvió pa cachar que era la OMIL, y conocer hartas partes, igual me falta ponerle ma empeño”.**

**4.2** Un segundo aspecto dentro de los Resultados Obtenidos, es el **“Desenlace e inserción laboral”**. En este ámbito - y a partir de los que las mujeres participantes del estudio relataron -, se involucraron cuatro variables, situaciones acontecidas a partir de lo ocurrido en la experiencia de la inserción laboral: Búsqueda de Empleo; Tipos de Trabajo adquiridos; Las características de los Trabajos Adquiridos y, Las Atribuciones que le hacen

A partir de la experiencia de la “Búsqueda de Empleo”, existe una diferencia experimental entre las mujeres que se capacitaron en TD y para aquellas que lo hicieron en TI, aunque ambos grupos destacan tanto las facilidades como las dificultades encontradas durante el proceso en cuestión.

Sobre las *“facilidades”* encontradas en este ámbito, las entrevistadas las vinculan con aquellos aspectos relacionados con las características personales propias de cada una de ellas, y de las oportunidades encontradas a nivel persona laboral.

**“No me costó nada encontrar trabajo, terminé la práctica y al otro día encontré pega... creo que por que soy muy responsable y no me quedo... siempre hago de todo, me gusta aprender más de lo que sé”.**

**“...esto lo logré gracias a mi carácter, y que empecé a ofrecer al tiro mis productos, y empecé sola en mi casa, vendiendo donas a mis vecinas... ahora tengo mi propio negocio y tengo una socia”.**

**“Me costo un poco, por la edad, yo me hago mi sueldo, trabajo independiente en chocolatería, trabajo en mi casa y salgo a vender”.**

**“Me costó mucho, nunca encontré trabajo en lo que me capacité, siempre pedían más horas de las que yo había estudiado. Ahora trabajo haciendo aseo en las calles solo por tres meses”.**

Sobre las *“dificultades”* encontradas en la búsqueda de empleo, las relacionan con: características de la capacitación laboral, el aprendizaje del oficio, la incorporación y las características de las prácticas laborales, el perfil de las usuarias, y por último, las características del trabajo.

**“...el curso que hicimos, era tan básico, no aprendí nada nuevo..”**

**“nunca hice la práctica... las profes se comprometieron a buscara, pero eso nunca pasó.”**

**“... a mi me costo tomar el ritmo en las clases, me costaba concentrarme, en las pruebas me demoraba mucho”.**

**“el curso parecía súper bueno, pero aprendí más después, con otros cursos que hice, me tuve que perfeccionar”.**

**“la verdad es que nunca nos pidieron que teníamos que tener 4to medio pa hacer el curso, pero cuando no busca trabajo hasta pa barrer piden la media completa”.**

El segundo aspecto dentro del desenlace e inserción laboral son: *“Tipos de Trabajo Adquiridos”*. En este escenario existen marcadas diferencias entre las fuentes laborales que las mujeres obtuvieron, tanto para las de trabajos dependiente como por aquellas que lograron incorporarse en el ámbito de trabajo independiente.

Los tipos de trabajo obtenidos por las mujeres de TD fueron: “Secretaria Recepcionista” y “Jefe de Sesión en Pescadería de Supermercado”. En cambio para las mujeres que se capacitaron en Trabajo Independiente se relaciona con

la obtención de un “Negocio Propio”, o “Trabajo Independiente” ejemplo de ello es: la venta de masas saladas y dulces, banquetearía, chocolatería, peluquería y maquillaje. Sin embargo, para las que se capacitaron el área de la salud -capacitación que tubo la característica para TD y TI -, se desarrollan en ámbitos de trabajos de: Enfermeras a domicilio (cuidado de ancianos y enfermos), y en Clínicas y Hospitales Públicos (ambos por turno), todas las entrevistadas trabajan con boletas de servicios.

A partir de lo señalado, las mujeres lo expresan de la siguiente manera:

**“A mí el Programa MJHTs me ayudó a encontrar trabajo... soy recepcionista del Cosam... tengo contrato, y trabajo hace más de un año acá”.**

**“Yo hago pan amasao, y soy la mejor que hago el pan por mi casa, lo vendo en la casa de la mujer y en mi pasaje, y me lo compran too... hace un mes me gane un proyecto del fosis y me compre un horno grande, antes cocía el pan en un horno de lata en la calle”.**

**“Yo hago pasteles, tortas, kujen, empolvados, hartas cosas dulces, las vendo en la muni, y mis hijas me ayudan a vender en su universidad, todas trabajamos en lo mismo, me va súper bien”.**

**“... ahora no tengo trabajo seguro, pero cuido un abuelito que es terminal, trabajo en las noches, y me toca verlo y aplicarle suero y mudarlo.”**

**“... por la casa soy la que corto el pelo, mi intensión mas adelante exponerme con una peluquería con mi socia”.**

Como tercer elemento dentro del desenlace e inserción laboral son *“las características de los trabajos adquiridos”*. En este ámbito, y de igual forma que el punto anterior, también se diferenciaran los tipos de trabajo entre las capacitadas para TD y para las de TI. Las mujeres que adquirieron TD señalan que en la actualidad logran adquirir un ingreso que fluctúa entre los “90 a 160

mil pesos mensuales”, algunas dicen tener “contratos parciales”, sin embargo otras señalan tener “contratos indefinidos” de jornada completa y / o media jornada – según el trabajo y el tipo de contrato -. Para las mujeres que se desarrollan en el área de Trabajo Independiente, señalan que en la actualidad cuentan con un “negocio propio”; y en general, disponen de iniciación de actividades y / o boletas. El ingreso que ellas logran obtener en forma mensual, varía según el rubro y las horas que dediquen a su negocio, este fluctúa entre “50 a 200 mil pesos”. Es así como a continuación lo narran:

**“Yo soy jefa de al sesión de Pescadería del Supermercado YUMBO. Tengo un buen sueldo y tengo contrato es indefinido. Hace poco me mandaron a perfeccionarme y hice un curso de Higiene en Alimentos, yo estoy muy contenta, lo único malo, que llego súper tarde a la casa y trabajo por turnos.”**

**“hace como dos años ½ que tengo mi negocio propio, hago pa vender en un lugar fijo, pero también hago a pedio, tengo boletas y tarjetas... hago hasta clases de cocina en mi iglesia”.**

Y como último aspecto - dentro del desenlace e inserción laboral -, se encuentran las “Atribuciones” que las entrevistadas hacen frente a proceso y sobre sus resultados; las mujeres lo asocian a las características y conductas personales de cada una de ellas.

Sin embargo, y a pesar de lo positivo que resultó para algunas esta experiencia; resulta interesante establecer - dentro de la experiencia de la inserción laboral -, que las mujeres atribuyen dichos resultados a “factores externos”. Señalan que los aspectos que resultaron ser aportes positivos - dentro del proceso vivido -, fue la participación que cada una de ellas tuvo en los “Talleres del Programa Social Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras”. Así también - como factor positivo frente al buen desarrollo de los resultados – fue dada gracias al “apoyo de la familia”, “los hijos” y “la pareja”. Así lo detallan:



**Cuando empecé a vender pan amasaoo, no sabía como gritar, me di cuenta que el pan se vendía solo por el olor... y después tuve problemas con mi mario, y gracias a lo que aprendí en los talleres del programa de las jefas de hogar, aprendí a tener carácter ya defender mis derechos... enfrente a mi mario, y salgo igual no ma, si no es por mi no se como pagaríamos las cuentas”.**

También la atribuyen y asocial a los resultados a las características de la capacitación laboral y las exigencias en el desempeño del oficio. Este último aspecto lo relacionan como un elemento negativo en términos de la inserción y desempeño laboral. Así lo expresan en sus relatos:

**“...Nunca encontré trabajo en la salud... pa cualquier pega en hospital o clínica a uno le piden saber poner inyecciones y a nosotras no los enseñaron... hicimos también muy pocas horas de estudio, y al buscar pega no piden más horas...”**

**4.3** Como tercer y último aspecto dentro del punto 6.2; se encuentran: las **“Significaciones globales del proceso y de los resultados”**. A partir del guido de discusión, las entrevistadas señalan y valorar positivamente el proceso desde el comienzo de la capacitación laboral, y hasta el término de la misma, e incluso durante el proceso de la inserción laboral (para las que la tuvieron).

Las mujeres asocian lo antes señalado, al aprendizaje logrado y a los cambios experimentados - entre otros aspectos -. Sin embargo existe una connotada valoración positiva en este ámbito y, lo vinculan con las características personales que cada una de ellas tenía y, con la oportunidad que tuvieron de poner en práctica todas aquellas distinciones.

Por otro lado este análisis devela, la referencia positiva que hacen al ámbito *“desarrollo personal”*, aspecto que relacionan como una experiencia enriquecedora y muy positiva, sin embargo delatan - en las opiniones vertidas

en las entrevistas y el grupo focal -, que a partir de los resultados concretos de la inserción laboral, esto son fueron tan positivos como ellas esperaban. A continuación lo describen en sus respuestas:

**“Antes de hacer el curso no conocía ni a mi vecina... no sabía tomar micro, ni ir al centro... cuando iba al supermercado y pagaba en la caja siempre decía gracias como pidiendo perdón, no miraba a nadie a los ojos, me daba vergüenza, no revisaba ni el vuelto, ahora lo reviso y veo bien si me han hecho lesa, reclamo.”**

La gran mayoría de las encuestadas, logran valoraran significativamente el apoyo familiar, sin embargo, otro grupo - muy pequeño de ellas -, señalan no haber contado con esa base. Es así que plantean que el esfuerzo personal que realizan para el logro de objetivos personales, es un componente más para la obtención de resultados positivos, reconocen que el apoyo de la familia es fundamental en estos casos. Es así como lo señalan:

**“... a mi me costó mucho comenzar a buscar trabajo, yo estaba sola, sin familia a quien pedir apoyo, pero igual me las arreglé, me demoré más, pero ahora si estoy contenta con mis resultados, trabajo en mi negocio con mis hijas, a duras, pero salgo a flote igual ...”**

Otro aspecto que significó en ellas un elemento obstaculizador del proceso fue el *desenlace laboral*, y *el oficio*. A continuación lo describen sus relatos:

**“Cuando empecé hacer el curso, creí que iba aprender tanto, que iba a encontrar trabajo al tiro, que iba a trabajar en una gran clínica... me veía cuidando ha mucha gente, con delantal blanco... nunca me enseñaron lo necesario para poder trabajar, fue tan básico todo, y el trato fue horrible....**

**“... el mercado laboral es muy exigente hoy en día, no basta con hacer un cursito de tres meses, uno tiene que seguir perfeccionándose, por lo menos en el área de la salud a uno le piden haber estudiado un año como mínimo, pa empezar a trabajar. ”**

Como en párrafos anteriores se detallara, el aspecto que resultó ser más positivo y valorado por las participantes del estudio, fue el “*desarrollo personal logrado*”, es así que estiman y reconocen el gran aporte que obtuvieron en sus experiencias vividas, precisamente a partir del proceso: “*aprendizaje*” y del “*desarrollo de habilidades*” y, “*conductas*”.

Destacan con gran importancia la posibilidad que tuvieron de “*retomar procesos o aprendizajes pendientes*”, específicamente el hecho concreto de: “*volver a estudiar*”. Valoran también la oportunidad de lograr una “*fuentes laboral*” o un “*trabajo propio*” y, junto con ello la obtención de una “*independencia económica*” y “*personal*”. En conclusión y a partir de este contexto, las entrevistadas logran visualizar la utilidad del proceso vivido.

Claramente lo señalan en sus relatos:

**.... “yo nunca pude encontrar trabajo en lo que estudié, la verdá es que esperé y esperé a una profe que me había prometido tanto, pero, a pesar que nunca pude trabajar en eso, igual me siento contenta... ahora ya tengo nuevas amigas, y ahora soñamos con ponernos con una peluquería, vamos a postular a un proyecto, y vamos a tener un negocio entre las tres...”**

**...” si no hubiese sido por todos el esfuerzo que hice pa lograr cosas, y por el apoyo del PMJHTs, nunca me hubiera dado cuenta que yo podía... yo tuve una guagüita hace poco, pero igual termine de estudiar el 2do medio, no trabajo por que mi guagua no me deja, pero el otro año terminaré de hacer el 4to, medio, yo se que igual voy a lograrlo... ¡yo ahora si que creo que puedo!. ”**

## 5. SUGERENCIAS FRENTE A LA EXPERIENCIA DE CAPACITACIÓN

Las sugerencias nacen a partir de los resultados obtenidos, situaciones acontecidas momentos después de la inserción laboral. En la realización del grupo de discusión, las participantes, establecen propuestas y sugerencias, las que - según ellas -, logren corregir - en cierta forma -, todas aquellas dificultades que acontecieron durante el proceso de *“capacitación laboral”*.

Por un lado, las entrevistadas destacan la gran importancia y el significado que para ellas tubo el *“proceso de capacitación laboral”*. Si bien para algunas fue algo beneficioso, la mayoría advierte una capacitación de pocas horas de duración y de bajos contenidos teóricos/prácticos; por lo cual se refieren a la capacitación como de *“mala calidad”*. Un elemento que refuerza esta situación, es la *“ausencia de fiscalización”* por parte de las instituciones involucradas dentro del proceso.

**“Yo ya había hecho un curso de salud, y este me pareció tan malo, no aprendí nada nuevo, incluso hubieron cosas que no nos enseñaron como a poner inyecciones... mis compañeras terminaron sabiendo menos que yo... nunca vino el sence a ver que nos estaban pasando de materia, era como al lote... algunas no tuvimos ni práctica... nos quedaron debiendo hasta plata...”.**

Es así y - de acuerdo a lo relatado por las participantes -, que sugieren lo siguiente: Que los cursos de capacitación laboral sean de *“Calidad”*, que logren tener *“mayores y mejores contenidos”* por áreas de estudios. Que sean de *“más duración”* y que cumplan con los reglamentos establecidos dentro del proceso de formación laboral *“contenidos con evoluciones reales y constantes”*. Que cuenten con una *“real inserción de una práctica laboral”*. Señalan que todos estos aspectos bases del proceso, deben estar unidos a una

*“Mayor y Real Fiscalización”* durante el tiempo que dure el curso de formación laboral, ósea hasta la finalización de la práctica laboral.

**“Que exista más supervisión de lo que las instituciones hacen con nosotras”.**

**..”Que alguien superior a los institutos revisen siempre lo que nos estás pasando de materia”.**

**“Que hagan cursos más especializados y mas largos... con más materia y contenido, done podamos aprender de verdad”.**

**“Que si nos den prácticas como la gente... o que solo nos den práctica, pa después trabajar”.**

Otro aspecto señalado, es la necesidad de contar con los conocimientos básicos y necesarios para la incorporación al mundo laboral. Ellas destacan la utilidad que les prestó el apoyo realizado por el PMJHTs, específicamente sobre la participación que tuvieron en los distintos talleres de este programa social, donde lograron descubrir habilidades personales y sociales, como también herramientas básicas para enfrentar el mundo del trabajo.

Es así que las sesiones de los talleres tanto de *“apresto laboral”* como el de *“búsqueda de empleo”* - previos al curso que cada una realizara -, les permitió adquirir destrezas y conocimientos laborales tales como: *“Técnicas para el manejo de entrevista y en la búsqueda de empleo”*; *“Conocimiento de los Derechos Laborales”*; *“Aprendizaje para la realización de currículum vitáe”*; siendo apoyadas para mejorar la presentación personal, expresión corporal y oral; y por último, *“Aprendizaje y Valorización Personal”* (autoestima, desarrollo de personalidad, disminución de temores, defender derechos, etc.).

En concordancia con los ámbitos señalados, las mujeres destacan y valoran positivamente todos aquellos apoyos externos a la capacitación, como fue el adquirido a través de la participación en el programa social PMJHTs del SERNAM; espacio de participación social, de encuentro, desarrollo y crecimiento personal, lugar que sin lugar a dudas sirvió para que ellas lograra conocer y abordar la problemática de la mujer, sola pobre y jefa de hogar, en la perspectiva de la inexperiencia que las usuarias tenían en lo que se refería al mundo laboral, social y personal.

De acuerdo a los ámbitos señalados, las entrevistadas proponen: que antes de que cada mujer sea expuesta a un curso de capacitación laboral, deben aprobar ciertas reglas, normas de preparación previa para enfrentarse con más y mejores herramientas el mundo laboral, ósea la posibilidad de realizar un taller de formación social y personal “*Apresto Laboral*”.

**Sería súper bueno que cada una de las mujeres que a futuro quiera hacer un curso, cumpla con los requisitos de una escolaridad, pa que pueda entrar a una pega que valga la pena; también que aprenda defender sus derechos como trabajadora y; que aprenda a tener personalidad pa que busque pega y no se quede en al casa como que si na... A mí me sirvió mucho el apoyo que tuve por las Jefas de Hogar en la muni, si no hubiese sido por ese programa que me enseñó lo que hoy en día soy, yo creo que no me hubiera servido de mucho el curso que hice. Hoy tengo pega gracias a que creí en mi y me moví harto pa eso.”.**

Sin embargo y, a pesar de los buenos resultados que algunas participantes tuvieron en el ámbito laboral; proponen que los organismos encargados de otorgar los cursos, debieran contar con un “*diagnóstico de mercado*”; que los cursos a realizar deban ir en función de la oferta y demanda del mercado laboral.

Algunas denuncian la discriminación obtenida laboralmente, por el tipo de capacitación realizada, que producto de ello no lograron obtener un trabajo en el área en la cual se formaron. Lo anterior fue por la poca valorización en los tipos de cursos que realizaron, sobre los contenidos aplicados y, de las pocas horas de duración de los mismos. Considerando estos aspectos, las mujeres se sentían poco valoradas y un tanto discriminadas al momento de buscar empleo. Es por ello que reafirman aun más la idea de que las instituciones como el SENCE, FOSIS, SERNAM y las OTECs, debieran contar con una visión más amplia de lo que el mercado laboral pueda ofrecer para las mujeres jefas de hogar de hoy.

**“Los cursos eran tentadores, uno se entusiasmaba, pero cuando uno iba a clase se daba cuenta que eran súper básicos, que servían como pa conocer de que se trataba algo, y la verdad es que cuando uno busca pega el empleador es súper exigente con uno, siempre pide más, sobre todo si uno tiene un cursito de tres meses no más”.**

**“Cuando uno sale a fuera es súper distinto a como los profes nos pintaban el mundo... buscar trabajo pa mi significo mucho esfuerzo, por que en lo que yo me capacité tenía que demostrar el doble de lo que yo era, ya que este rubro es pa puros hombres no mas, es un trabajo muy sacrificado y esforzado, a mi me sirvió a ver tenido altura y fuerza, y que resistía las altas temperaturas del hielo en el frigorífico, gracias a eso todavía trabajo en el supermercado, y en lo que estudié.”**

Como última propuesta - a partir de los instrumentos aplicados -, dice relación con el *“perfil de la usuaria”*. Plantean la necesidad de que si se realizan apoyos a jefas de hogar pobres, estos deben ser dirigidos a dicho grupo objetivo. Denuncian que muchas mujeres no eran precisamente pobres, y en algunos casos ni siquiera eran jefas de hogar con hijos. En este sentido creen que sería fundamental resguardar los recursos destinados a este grupo vulnerable, para que sena bien utilizados y dirigidos a las personas que realmente lo necesitan.

Por otro lado plantean que a pesar de que muchas cumplían con el perfil de usuaria, eran postuladas a cursos en los cuales no contaban con las habilidades necesarias para hacerlo. Denuncian que las instituciones sólo requerían llenar cupos, y que no les importaba a quienes capacitaban, si eran jefas de hogar o no, si contaban con el perfil para el curso en cuestión, si lograban a prender o no. Denuncian que muchas mujeres solo sabía leer y escribir, y las que sabían - en algunos casos -, solo contaban con los cursos básicos de estudios, por lo tanto esto significaba a futuro, un fracaso asegurado en la incorporación del mercado laboral. De acuerdo a lo planteado, las mujeres plantean lo siguiente: “Debiera existir una exigencia mayor en cuanto a la regularización de estudios, apoyos a través de programas de alfabetización y estudios básicos y medios para adultos”.

**“yo nunca encontré trabajo en lo que me capacité... cuando estaba haciendo la práctica, no quise terminarla, no tenía cuero pa cuidar a personas terminales, que se hacían enteras... me daba cosa ver a tantos enfermos muriéndose ahí solos, era deprímeme... después de eso nunca más quise trabajar en el área de la salud... a mi me gustaría hacer algo con cocina”.**

**“yo gracias a Dios que mi pega de haciendo pan no necesito tener más estudio, pero igual a veces me hacen falta... tengo que sacar boletas y no se como tengo que hacerlo, no ni leer.”**

**“... yo nunca pensé que cuando terminara el curso, me iba a costar tanto buscar pega, por que tenía 6to no más, por eso tuve que terminar de estudiar ahora voy en segundo, e igual me piden el 4to medio pa trabajar en lo que yo estudie antes.”**

**“yo creo que es súper importante que cuando propongan curso pa jefas de hogar, sean súper claros, y digan si estos apoyos nos van a dar solución económica o no, y decir claramente que aunque estudiemos esto igual**



**tenemos que tener 4to medio, y si no, deben obligar a las persona a terminarlo primero antes de hacer el cursos, y que ellos nos apoyen es eso.”**

## **6. ANÁLISIS GLOBAL**

Sobre las “*expectativas*” formadas, las construyen en las áreas de capacitación y desenlace laboral. Las mujeres capacitadas en Trabajo Dependiente TD las constatan en: el trabajo; el dinero y el cambio de vida; con matices en la calidad del trabajo; el lugar de desempeño; el contexto y condiciones laborales; altos ingresos y; reconocimiento personal. En cambio para las mujeres que se capacitaron en Trabajo Independiente TI, solo anhelaban con la obtención de un negocio propio.

Sin embargo, en él análisis colectivo afloran aspectos personales tales como: confianza; sentimientos de poder y; el logro de creer en sí misma.

Los ámbitos en los cuales se forman dichas expectativas son: el laboral; el económico; el personal y; en proyecciones y sueños propios de cada una de ellas.

El contexto en cual surgen es: en proyecciones y sueños; (metas personales, intereses e historias de vida); en el nivel y grado de conocimiento del oficio o experiencias anteriores y; en el apresto laboral.

Sobre él cumplimiento y las atribuciones lo asocian al tipo de curso y al trabajo adquirido. Sin embargo, no se logran cumplir todas las expectativas anheladas, ya que estas eran mucho más altas que los resultados que lograron obtener.

Las expectativas que si se cumplieron las atribuyen por un lado, a factores internos como el esfuerzo personal; el espíritu de superación y capacidades personales; entre otras. Y por otro lado, a factores externos: como la participación de algunas mujeres en el PMJHTs y, el apoyo familiar.

Aquellas expectativas que no lograron cumplir, las atribuyen a factores internos como: temores personales y; a factores externos como: requerimientos del oficio; el desempeño laboral; las falsas expectativas y el tipo de práctica que realizaron.

En el análisis colectivo se destaca una dependencia mayor a los factores internos: falsas motivaciones, esfuerzo, etc.

Sobre el **“proceso vivido”** se advierten cuatro aspectos importantes:

a) en los aspectos formales del curso, las usuarias señalan las exigencias que tuvieron que asumir en el proceso de entrega de la capacitación laboral, específicamente sobre lo que se cumplió y lo que no se cumplió, es decir: el perfil del usuario; la selección de las mismas; la asistencia a clases; el horario; el rendimiento; el cuidado infantil; el subsidio; la práctica laboral; las herramientas; etc.

En el análisis colectivo denuncian las exigencias no cumplidas y toleradas por las OTECs. Advierten la ocurrencia de muchas irregularidades formales y no formales como por ejemplo: el trato desigual; el favoritismo; los pagos; la asistencia; etc.

b) sobre desafíos nuevos a enfrentar destacan: el oficio y el ámbito laboral, traducidos en aspectos tales como: él volver a estudiar; el contexto laboral; el enfrentar oficios nuevos; el tratar con hombres; los turnos; etc.

Sin embargo, en este punto distinguen nuevas situaciones a experimentar, tanto en el ámbito familiar: como el separarse de los hijos; la relación con la pareja; compatibilizar roles; entre otros. Como, en el ámbito personal: sobre las cualidades exigidas por el nuevo rol; el asumir el espacio público; sobre las relaciones con los otros y; sobre las nuevas responsabilidades asumidas. Para algunas mujeres estas situaciones acontecidas en los ámbitos familiar y personal, resultaron ser aspectos facilitadores del proceso, ejemplo de ello está el apoyo de la pareja y de la familia. Sin embargo, para otras esta misma situación vivenciada resultó ser un obstaculizador del mismo proceso vivido.

c) sobre las mayores dificultades a enfrentar, se encuentra la entrega de la capacitación laboral, específicamente sobre los aspectos formales del curso. Situaciones referidas más bien a grandes obstáculos, como lo fue el pago de locomoción; las prácticas laborales; el rendimiento de las mujeres en las clases y; la asistencia.

Destacan en este punto las dificultades encontradas en la práctica de convivir con otros, específicamente sobre las relaciones interpersonales a enfrentar tanto con el grupo curso como con los profesores y/o coordinadores. En este escenario afloran las envidias; competencias; favoritismo y; el mal manejo de conflictos por parte de ellas como de las autoridades a cargo de impartir los cursos. Además, de las dificultades vinculadas con la familia y la nueva relación con la pareja.

En el análisis colectivo denuncian la no fiscalización real de los cursos, y que influye enormemente en la calidad de la capacitación entregada.

d) sobre los facilitadores del proceso destacan el aprendizaje del oficio y la buena experiencia de la práctica laboral: aprendizaje; trato; nivel de exigencias; etc. Otro facilitador surge en el ámbito personal: como las ganas de

superarse; el empuje; la capacidad propia de cada una de ellas; entre otros. Situaciones referidas al capital social.

La valoración global de la experiencia la describen como muy positiva, en relación al aprendizaje personal; la formación social lograda y; sobre los logros personales adquiridos. Existiendo una relevancia mayor y de importancia en los logros personales; familiares y la formación laboral-técnica adquirida.

Sobre los **“resultados”** se advierten cambios concretos. En primer lugar, lo refieren al ámbito personal, como logros propios y cualidades propias de cada una de ellas; en habilidades adquiridas y en conductas aprendidas. En segundo lugar, lo refieren al ámbito interpersonal, algo así como salir y enfrentar el espacio público; adquirir nuevas habilidades sociales; el logro de reconocimiento personal; generar nuevas amistades; y existencia de un menor temor al salir de la casa. En tercer lugar, lo refieren al ámbito familiar; el compatibilizar roles; el lograr valorización personal y/o apoyo familiar; separarse de los hijos y desarrollar tareas compartidas con los quehaceres del hogar.

En cuarto lugar, lo refieren al ámbito económico-laboral algo así como: tener un ingreso; trabajar solas; logro de independencia económica; lograr sustentar el hogar; iniciar nuevos desafíos; entre otros. Y como quinto y último cambio reconocido, lo vinculan al ámbito comunitario-social: mayor conocimiento de redes y nuevas oportunidades, asociadas a la participación en organismos y/o espacios.

Sobre el desenlace laboral, el mayor énfasis lo asocian a la búsqueda de empleo específicamente a los tipos y, características de trabajos de los trabajos adquiridos. Las atribuciones que hacen en los cambios y resultados, la refieren a factores internos como: características y conductas personales; y a factores

externos como: la participación en el PMJHTs; el apoyo de la familia; características de la capacitación laboral y exigencias del desempeño del oficio.

Las significaciones globales del proceso y sobre los resultados, la refieren como una valoración positiva del proceso: “*de cómo empezaron y de cómo están ahora*” (por el aprendizaje, por los cambios experimentados por las cualidades y logros personales puestos en práctica, no así tanto por los resultados concretos de la inserción laboral).

Sobre las dificultades más sentidas, las asocian al ámbito familiar; desenlace laboral y; el estudio del oficio. Y sobre los aspectos positivos más valorados lo vinculan a: el desarrollo personal logrado; el retomar procesos pendientes; el lograr trabajar y tener independencia. Es en torno a estos aspectos donde se visualiza la utilidad del proceso vivido por las usuarias de las capacitaciones laborales.

Y por último sobre las “*sugerencias*”, se advierten cinco aspectos importantes: a)Proceso de Capacitación Laboral, en donde sugieren que estas deben ser de calidad; b)Perfil del usuario, que las capacitaciones otorgadas deben ser de acuerdo a la situación real de las posibles beneficiarias; c)Fiscalización del proceso, constante, continua más profunda y detallada; d)Apresto laboral, previo a la capacitación laboral y con nivelación de estudios; y por último un real e)Diagnóstico del Mercado laboral, para otorgar capacitaciones que permitan mejorar la fuente laboral de las usuarias.

## **CONCLUSIONES**

## 1. CONCLUSIONES

A la luz de los resultados de este estudio y, de las relaciones entre las variables: *Expectativas, Situaciones vividas, Resultados* obtenidos y *Sugerencias del proceso de capacitación laboral*, de la experiencia de las usuarias - estas últimas entendidas como sujetos del accionar en las políticas sociales de gobierno -; permite acercarse a una mayor comprensión en lo que respecta al **sentir** y **actuar** de las mismas, sobre el proceso de intervención de un programa social desde el punto de vista de la obtención de resultados y de sus supuestos beneficiarios. De acuerdo a estos aspectos, resulta interesante la aproximación que realizan las mujeres a partir de sus relatos en relación a las propias experiencias vividas.

La pretensión de este estudio, da cuenta de situaciones reales experimentadas y acontecidas en ámbitos un poco más íntimos, aspectos que se vinculan directamente con la vida de las participantes:

En Primer lugar se realizó un conocimiento acabado del o los resultados del proceso de formación laboral, a partir de las experiencias, emociones, dificultades y oportunidades encontradas; a través de los relatos de las personas involucradas, en este caso desde las beneficiarias. En segundo lugar, se indagó sobre los efectos asociados a las experiencias vividas y, sobre los sueños y anhelos, y si estos lograron cumplir con las expectativas deseadas por ellas. Y en tercer lugar, se indagó sobre el grado de influencia que estos apoyos sociales tuvieron en la calidad de vida de las personas. Pues no basta con conocer el número de personas beneficiarias o el número de beneficios otorgados; si no la importancia redunda en conocer el real beneficio otorgado, y de la influencia que estos apoyos sociales tuvieron en la vida de las personas involucradas, y si estos constituyeron o no en un beneficio desde la perspectiva de las usuarias y en que forma; y por otro lado, si se persigue el mismo objetivo desde quien diseña la intervención y quien la recibe.

Precisamente entonces, y desde la perspectiva de la usuarias, los resultados no se reducen al hecho de su termino o no, si consiguió trabajo o no, si las mujeres lograron trabajar en lo que se capacitaron o no, etc., pues existen una variedad de aspectos cualitativos que se deben considerar a la hora de evaluar los resultados, tomando en cuenta la experiencia de capacitación como un proceso. Esta mirada de proceso permite acercarnos a un análisis más íntimo y más cercano a la propia realidad de las usuarias desde su contexto personal, (permeado por su historia), familiar y social.

A partir de la presentación de los resultados podemos concluir los siguientes aspectos constatados por las usuarias, en torno a cada área explorada:

- Las “*Expectativas*” creadas, éstas las enfocaban más al resultado que al proceso, expectativas que por lo demás eran bastante ambiciosas y en algunos casos muy positivas. Sin embargo, resulta interesante verificar que existe un desconocimiento de lo que puede llegar a ser el proceso, el oficio, el mercado laboral y casi del mundo público, - esto confirma que para muchas mujeres la experiencia del PMJH marca la salida del espacio privado al público -, situación que el programa de capacitación laboral, no prevee en todas sus áreas de intervención. Es así, que los tipos de expectativas las vinculan sólo con los resultados que obtendrían después del curso a realizar, resultados que veían como un elemento estimulante y de un valor bastante positivo.
- Los “*Ámbitos en los cuales se formaron*” las expectativas, lo relacionan con: lo laboral, económico y personal. Sin duda, estas surgen a partir de las necesidades, carencias y proyecciones futuras, sueños y anhelos, como también de la propia experiencia de vida. Cabe señalar que sobre “el buen resultado” que esperaban tener, éste no estaba asegurado, por



ninguno de los agentes involucrado de impartir los cursos de capacitación laboral.

- Las “*Atribuciones*” dadas por las participantes, y en relación a los resultados obtenidos, las vinculan a factores internos y externos. La incidencia de factores externos, y como un aspecto de cambios positivos, socializadores y de integración social, lo relacionan al *apoyo familiar* que tuvieron durante el proceso, y sobre todo a la participación constante dentro del *Programa Social Mujeres Jefas de Hogar y Trabajadoras*. Sin embargo, y de acuerdo a estos aspectos, cabe preguntarse si estos apoyos tan importantes estaban siendo o no considerados dentro del proceso previo a la formación laboral, como para asegurar el éxito o no del proceso en cuestión.
- Los “*cambios experimentados*” en la vida de las mujeres, lo refieren a los ámbitos: personal, interpersonal, familiar, económicos y comunitario. En general son significativos y son valorados positivamente debido a que significó en ellas, la oportunidad de “salir de la casa”, por lo tanto se auto valorizan por haber sido capaces de “salir adelante”, algo así como un descubrimiento de sí mismas, del darse cuenta “que eran buenas”, ya que “podían trabajar” y, que eran “capaces de valorarse a si mismas”. Para muchas y sobre todo aquellas mujeres que en realidad eran solas, que no tenían parejas y que tenían hijos a cargo, esta experiencia real de vida desmintió en ellas todas las expectativas que sobre ellas pesaban. Sin embargo, otro aspecto lo relacionan con el logro de la “autonomía personal”, esta sensación de “utilidad personal” y de ser “valoradas por otros” y de la “independencia económica”.
- “*Los resultados*”, revelan que las usuarias viven una dimensión material de sobre vivencia económica a la cual relacionan con el poder,

la autonomía personal, y la estima del sujeto, tanto desde sí mismos como por parte de los otros, ya que afirman que sus “hijos las miran con admiración”, y toda la familia a logrado trabajar en “el negocio que ellas formaron”. Es interesante que a pesar de la valoración y entrega personal que hacen en torno al cuidado de los hijos, las mujeres logran descubrir una sensación de sentirse útiles como consecuencia del trabajo extradoméstico y del gusto de decir “que la plata se la ganaron gracias a su esfuerzo”, estos aspectos crearon en ellas una sensación de autovaloración e independencia personal, económica y familiar.

Sin embargo, el proceso no estuvo exento de innumerables dificultades asociadas a: la inexperiencia de las participantes para la búsqueda de trabajo, a la baja escolaridad, a la baja calificación de los oficios aprendidos, a la inexperiencia para el trabajo formal y de negocios independientes, a la baja autoestima, y a las inhabilidades sociales, entre otras, que presentaban las usuarias antes y durante el proceso de formación al que se les incorporó. Hecho que da cuenta que es un aspecto que debió ser previsto como algo central en la intervención.

Retomando el área de los “resultados”, muchas mujeres no lograron nunca trabajar en los que se les capacitó, otras si lo lograron y con mucha facilidad. Esta situación se dio, debido a las experiencias previas que tenían en relación al oficio, como también a las habilidades personales, ganas de superarse y motivaciones personales. A pesar de ello, y de los buenos resultados obtenidos por la gran mayoría de las encuestadas, plantean que el perfil en general de ellas mismas, era deficiente como para enfrentar la búsqueda de empleo. Que no basta con otorgar una capacitación ideal, con una excelente supervisión y seguimiento; si no que debieran exigir una escolaridad apropiada “8° básico” como mínimo, pues con ello se podría asegurar la posibilidad de generar mayores alternativas de acceso a fuentes de trabajo.

Vinculado a este último aspecto, el “cuidado de los hijos”, como algo ya resultado al momento de postular a una capacitación.

A pesar de estas dificultades y en función de las expectativas aludidas al proceso, las mujeres señalan que los “cambios”, positivos en sus vidas estuvieron asociados a apoyos externos a la capacitación, por tanto la participación de ellas en los talleres de apresto laboral, búsqueda de empleo, desarrollo personal, nivelación de estudios, etc. ofrecidos por el programa social local MJHTs, aportaron al buen desarrollo de habilidades y competencias laborales y autoestimas; manifiestan que hoy se “sienten capaces” y que se la “pueden sola”, valoran la participación que tuvieron en dicho programa, ya que reconocen haber formado habilidades para lograr identificar sus “derechos como mujer y defenderlos”, y con ello “enfrentar la vida de otra forma”; aspectos que debían haber sido previstos en el diseño del programa de formación laboral, y haber sido incorporado como un aspecto central en la intervención ya que se asocia al éxito o no del mismo.

Situación que redundante en la necesidad de revisar lo que se ha hecho y, algo que se hace necesario de considerar a la hora de diseñar y ejecutar aquellas capacitaciones laborales. Por un lado, debe ser de acuerdo al perfil de las usuarias, y por otro a la realidad en la cual se encuentran inmersas.

Por lo tanto, y a partir de todo lo anterior, se requiere también considerar otros aspectos los que se vinculan con la variable “género”, situación que sale a relucir a relucir como un tema aun no resuelto a nivel de país, y que se refiere precisamente al “cuidado de los hijos” para la madre trabajadora. Si bien es cierto las capacitaciones contaban con cuidado infantil, este solo se otorga mientras duraba el curso laboral (tres meses), pues para la realización de la práctica y la búsqueda de empleo las mujeres ya debían tener medianamente resultado este problema. En este punto es importante de desatacar que existen estudios que han mostrado que la relación madre-hijo es uno de los

mecanismos específico a través del cual se trasmite la pobreza. (Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL. 1991)

Es así que la relación compleja que existe entre el diseño e implementación de programas actuales, dice relación precisamente con el problema existente entre el “perfil del usuario”, y la “focalización del programa”. Si bien es cierto las capacitaciones laborales estaban dirigidas a MJH de escasos recursos, no todas las usuarias de estos apoyos lo eran, y si lo lograban ser, los cursos solo otorgaban un base metodológica teórica de aprendizaje, sin considerar otros elementos tan básicos como lo eran las característica personales de las usuarias: mujeres jefas de hogar de escasos recursos y sin habilidades sociales para enfrentar el mundo sociolaboral. De acuerdo a esta experiencia, situada en este estudio es necesario considerar estos elementos centrales para el diseño de nuevos apoyos sociales. Por un lado estos deben, contar con posibilidades reales de ajuste a la realidad de los usuarios y por otro, no generar falsas expectativas en ellas. La idea es crear del programa una inversión social con impacto, y con ello ahorrar el clientelismo frecuente de programas en busca de rápidas salidas.

- Dentro del área “*proceso vivido*” por las mujeres en estudio y, frente a la capacitación laboral y sobre sus aspectos formales, las usuarias denuncian irregularidades por parte de los actores involucrados “las OTECs”, y del “no cumplimiento de las expectativas”, frente a lo que esperaban del curso de capacitación y, sobre lo que les tocó enfrentar. Por un lado denuncian el no cumplimiento de los compromisos previos a la formación, resultando ser un elemento entorpecedor, que influyó directamente en el logro de los resultados esperados por las usuarias.

Por otro lado, señalan que los Organismos encargados de impartir los cursos OTECs, y dentro de los aspectos formales de los cursos que se realizaron, existió “abuso de poder”, por parte de ellos. Esto obedece, a que no existe una fiscalización, profunda y constante de los que se

estaba realizando en terreno (a nivel local). Este punto enmarca precisamente el conflicto que existió durante la experiencia de capacitación, con la garantía mínima de que los recursos efectivamente lleguen a sus destinatarios. El no contar con una fiscalización y agentes capaces de intervenir en el proceso, resulta todo aquello que vivenciaron las participantes de este estudio, pues, estas lógicas de poder que intervinieron en el proceso, en la actualidad no cuentan con ninguna posibilidad de ser advertidas y controladas desde el nivel local (a nivel local solo se ejecutaba).

Esta experiencia aludía a ser con oportunidad e igualdad, de transparencia, participativa y de desarrollo, sin embargo llega a ser una situación compleja y entorpecedora, ya que advierten todas aquellas ocurrencias de irregularidades ya mencionadas. Estas experiencias hacen conflictivo los principios de igualdad y equidad que la política social busca como objetivo, y que termina traduciéndose en la implementación de estos programas sociales.

Sin embargo la valorización en general de la experiencia fue positiva, pese a todos aquellos elementos entorpecedores del proceso, las mujeres logran definirlo como “algo muy positivo en sus vidas”. A partir de los resultados obtenidos las mujeres señalan nuevas dimensiones a la evaluación de sí mismas. Entre estas destacan su capacidad de estabilidad emocional. Su capacidad de aprendizaje cognitivo (aprender a trabajar, aprender oficios), y de sus capacidades de aprender a trabajar y a relacionarse con otros, en el mundo laboral en el mundo de afuera del hogar. Es así, que es necesario mencionar que las mujeres aprendieron a desarrollar una valoración personal a partir de los logros individuales extradomésticos, centrando su seguridad personal sobre esa base.

- Desde las “*Sugerencias del Proceso*”; señalan que las dificultades enfrentadas dentro de la experiencia vivida redundan en tres aspectos. Primero, sugieren una capacitación laboral de calidad y la incorporación de formación previa de acuerdo al perfil. Los resultados denuncian precisamente que este aspecto básico no se cumple, el objetivo debe estar relacionado con formación laboral, con la realidad del mercado laboral y las reales posibilidades de inserción. Proponen cosas mínimas, aluden a que esto podría llevarse a cabo si existiera una real fiscalización del proceso y una supervisión constante en cuanto a los contenidos aplicables y de la forma en que los aplican. Pues con ello se aseguraría tal vez la optimización de los recursos tanto humanos, técnicos, administrativos como los económicos. Que no ocurra el problema del despilfarro de recursos, situaciones graves, pues se trata de evitar un hecho frecuente de observar en la ejecución de programas sociales que se implementan a nivel local que operan como verdaderas fuentes de trabajo para profesionales cesantes, que no permitan hacer negocio con programas sociales, y por lo tanto evitar el clientelismo de programas sociales. Las sugerencias de alguna manera revelan una forma de evaluar el proceso y de mostrar aquello de lo que se adoleció.

Por otro lado se hace necesario realizar apoyos previos a la capacitación laboral que permitan nutrir a las mujeres. Este aspecto apunta a un reconocimiento significativo de tener la posibilidad de aprender a enfrentar con mayores y mejores herramientas el mundo sociolaboral. Se reconoce la importancia que tuvo en la vida de las usuarias, la participación en el PMJHTs, específicamente en los talleres de “apresto laboral”, “búsqueda de empleo” y “desarrollo personal”. Estas sesiones de trabajo en el programa, apuntan a un reconocimiento de su condición en un sentido desestigmatizante; es así que en la participación en los talleres mencionados significó para ellas, tener la posibilidad de “aprender a quererse, a apreciarse a valorarse” y el concebirse como “que ahora si me toman en cuenta”. En tanto valoran

la oportunidad que tuvieron, y la describen como un aprendizaje mutuo, de solidaridad, esfuerzo, de expectativas positivas y de desempeño y proyecciones futuras. También les aportó a la posibilidad de *integración social*: ya que lo perciben como que ya están “integradas a lago”, vía de participación social.

Este espacio de sociabilidad tendría que ser parte constitutiva de cualquier programa de capacitación, ya que permite generar la posibilidad de superar un aspecto de identidad de las mujeres. Espacio en el cual logran compartir sus experiencias de vida trascendiendo las diferencias generacionales, educacionales, historias de vida, entre otras. Lo anterior posibilita un aspecto relacionado estrechamente en ¿cómo enfrentar el mundo laboral y social?, sobre las dificultades que pudieran encontrar y de cómo sobrellevarlas o enfrentarlas. Esto no quiere decir que se debe crear algo así como una receta para trasmitirla de persona a persona, sino la intención es permitir la creación de espacios de diálogos y de conversación; los que faciliten la generación de propuestas para el desarrollo de capacidades en la resolución de conflictos personales y sociales, para que las mujeres desarrollen habilidades y estrategias que les permitan reivindicar sus derechos de clase para una incorporación más favorable al mercado laboral, espacio para compartir, transmitir y transferir aprendizajes que permitan una economía de la experiencia.

Sobre las *capitaciones laborales*, aluden a que deben ser de acuerdo la situación real de las usuarias jefas de hogar. Pues, se hace de acuerdo al perfil o se focaliza en otro grupo, porque o sino se va al fracaso horroroso por variables ajenas al programa, lo que cuestiona enormemente a la intervención.

Concluyendo con las Sugerencias del Proceso, resulta interesante de destacar estos aspectos que se vinculan con propuestas desde la propia

experiencia de las mujeres, después de dos años de haber vivido dicho proceso. Las sugerencias son claras respecto a dar luces de los cambios necesarios a implementar y que se deben considerar en la evaluación y planificación de próximas intervenciones. Proceso que es asequible y realista de efectuar y proponer frente a cualquier intervención.

## **1.1 CONCLUSIONES GENERALES**

El cumplir con las metas explícitas de un programa social, como es el número de mujeres beneficiarias, no es suficiente en tanto no da cuenta de una real evaluación de los resultados, sino que responde a una evaluación técnica y numérica de la política social. Es más que claro que este aspecto no da cuenta si la metodología usada fue la apropiada; si se cumplieron o no las expectativas deseadas por las usuarias; si las mujeres terminaron trabajando o no en lo que se capacitaron y; si las condiciones laborales fueron o no las esperadas; si mejoraron o lograron obtener un ingreso básico para su subsistencia; entre otros aspectos importantes. Es así que resulta fundamental que la puesta en marcha de nuevas estrategias de intervención como lo son las políticas ministeriales de intervención social, deban ser revisadas profundamente en todos sus aspectos, y a partir de los resultados personales de cada una de las mujeres beneficiadas a través de estas políticas gubernamentales

Así que, y dependiendo de la mirada que se le dé, el éxito de un programa dependerá de que se quiere evaluar. Sin embargo, y tomando en cuenta lo descrito por las usuarias de los cursos, resulta importante llegar a conocer el proceso y el resultado de éste a partir de las significaciones, percepciones y cambios adquiridos, desde la reflexión que ellas hacen, y de lo relevante que esto resulta si se considera que esto influye enormemente en su estilo de vida futura. Elementos básicos, pero muy necesarios para la



evaluación. De esta manera y de acuerdo a lo hablado y descrito por las participantes, se podría profundizar en los contenidos de evaluación de resultados de manera más cualitativa de acuerdo a una real la experiencia de terreno, aspectos que se deben considerar para la elaboración de nuevos diseños de programas sociales.

Esto tiene sentido a la luz de lo que señala el autor Ibáñez, quien plantea la importancia de tomar en cuenta la versión de las personas, versión que nos pueden aproximar a una realidad más certera: “la ilusión al lenguaje y su posterior consideración como objeto....como instrumento de investigación social”.....”La ideología es una materia prima, la materia prima sobre la que trabaja: y que des-construye para re-construir una ciencia”....”no es solo un instrumento para investigar la sociedad, sino el objeto propio de estudio”. (1979).

- La evaluación y sistematización de experiencias desde ésta perspectiva “Psicosocial”, resulta más enriquecedor al momento de crear y planificar políticas sociales dirigidas a grupos como estos, considerando además todo aquello que esta en juego *“la vida y el futuro de las personas y de la sociedad en general”*.

La importancia de un estudio sistematizado de la experiencia, redunda en lograr dar una interpretación de la lectura que esto atrae: *“escuchada de una realidad que hable”*. Como también lograr mirar el modelo nacional de la política gubernamental, con posibilidad de formular capacitaciones laborales con flexibilidad suficiente para adecuarse a las especificidades del mercado laboral de las distintas regiones, provincias y comunas, por un lado y; la heterogeneidad de características de las mujeres jefas de hogar, por otro.

A modo de conclusiones generales, se advierte en este escenario, la pérdida de la intencionalidad de los actores asociados a este proceso,

como lo eran las OTECs, Y Política Ministerial, los que – de acuerdo a las expectativas de las mujeres -, permitirían *cambios con igualdad*.

El análisis consiste, en examinar más detenidamente en el *Cómo* al interior de un mismo escenario opera la política institucional y, en relación a esto, verificar cómo los agentes involucrados en este proceso – mujeres y/o usuarias de estos programas sociales -, lo internalizan en su actividades diarias y lo ponen en práctica.

- Otro aspecto dentro del proceso de investigación, se descubre sobre el gran interés de las participantes por tener “cambios de vida positivos”. Éstos aspectos, sólo fueron posible a partir del apoyo que tuvieron de los agentes externos / facilitadores del proceso, como lo fueron: los hijos, las madres, y en algunos casos la incorporación y acercamiento del hombre (la pareja), a las labores que las participantes de este estudio (mujeres) realizaban en el proceso de la capacitación laboral e incorporación al mundo laboral (quehaceres domésticos, cuidado de los hijos, etc.). Por lo tanto, se cree fundamental, intentar replantear estos apoyos sociales dirigidos a jefas de hogar, tomando en consideración aspectos tales como la influencia que logran estos actores externos, quienes pueden aportan al desarrollo de nuevas y mejores oportunidades relacionados en los ámbitos: personal, social, comunitario y laboral de las jefas de hogar.

De acuerdo a esta reflexión se considera que *la familia* podría ser un *agente facilitador y esencial* para el logro en la incorporación de la mujer - como actor social en desarrollo -, en el plano de la igualdad de oportunidades. En función a este análisis, se debe considerar también, dentro del diseño de intervención social la posibilidad real del apoyo que hacen las redes de las beneficiarias (familia – hijos – pareja). Cabría señalar que es una variable que no maneja el diseño del Programa y la intervención.

Sin embargo, estos cambios sólo pueden ser posibles y progresivos solo si son reconocidos desde la opinión pública, los medios de comunicación y de los diversos agentes sociales y políticos, *“en especial por el aporte que han hecho las mujeres a la educación, al trabajo a la cultura y a la política y a la vida pública en general.*

- Sobre la Política Estatal; se debe tener en cuenta, en como responder a los nuevos roles que hoy en día está asumiendo la mujer en la sociedad, entre ellas las jefas de hogar de escasos recursos, considerando de manera especial su situación de “mujer trabajadora”; propósito que busca opciones para superar la pobreza. La idea sería tal vez incorporando al el enfoque de género, enfoque de clase social, considerado como otro imperativo del as políticas públicas como es la superación de la pobreza y que esto se traduzca efectivamente desde el diseño en servicios concretos que permitan a las mujeres contar herramientas para la superación de su condición social.

Es así que la situación de vulnerabilidad de las mujeres, se vuelve a reafirmar nuevamente, y desde este punto de vista se hace aun más necesario una revisión profunda de la Política Social, sobre aquellas situaciones ya mencionadas - género y feminización de la pobreza -.

Lo anterior redunda en la el modelo que se proyecta a nivel local hacia los municipios, y a nivel nacional hacia las instituciones como el SENCE, SERNAM, y ministerios de las áreas socioeconómicas, por lo tanto se debe considerar la heterogeneidad local que puede transformar el programa, esto exige desde como entidades Estatales y las entidades reguladoras de las capacitaciones laborales, que logren incorporen dentro de sus metodologías de desarrollos todas aquellas experiencias acumuladas a partir de las capacitaciones otorgada a este grupo sociales,

como una manera de mejorar y elevar las condiciones en que las mujeres se insertaran al mundo del trabajo.

Se necesita una coordinación mayor entre las instituciones involucradas SENCE – SERNAM- JUNJI – MINEDUC etc. Para potenciar las labores que cada una de ellas – como entidades públicas- realizan, esto permitiría lograr una mejor focalización de los recursos en función de una misma población objetivo. Primero que los actores que intervienen no solo estén sensibilizados, sino que el diseño e intervención considere estas variables. Segundo, que efectivamente entreguen lo comprometido dentro de sus planes de intervención. Tercero, que coordinen esa entrega de manera que se optimice el recurso y se focalice la intervención.

- Otro aspecto a considerar, es el “Perfil Usuario”; en este ámbito, la estrategia sería realizar un conocimiento previo y acabado sobre el grupo a intervenir, sujetos que no cuentan con estrategias ni hábitos para enfrentar tanto el *mundo laboral* como *el social*. Son mujeres de escasos recursos, de baja escolaridad, sin habilidades sociales, sin experiencia laboral previa, etc. y estigmatizadas por una situación sociocultural; esferas genéricas complejas, dinámicas y cambiantes y, que dependerán tanto del tiempo, el espacio, el entorno social y cultural en el cual dicho grupo social esté inmerso. No se requiere reflexionar frente a estas situaciones, sino que este conocimiento se traduzca en la adecuación del servicio a su medida, considerando la heterogeneidad de este grupo; en cuanto a su edad, nivel educacional, hijos a cargo, condiciones en las que habitan, experiencia laboral, capacidades de generar redes de apoyos, habilidades personales, comuna en la que habitan, mujeres rurales, mujeres urbanas - considerando solo este aspecto tendríamos mujeres totalmente distintas, con capacidades diferentes – como para enfrentar tanto el mundo laboral como el social;

de lo contrario hay que adecuar los objetivos y propósitos que los programas buscan.

Concluyendo con lo anterior, se propone, que para las garantizar medianamente el buen resultado en cuanto a la inserción laboral, las personas que realicen alguna capacitación laboral deben: “regularizar sus estudios” básicos y medios, elementos fundamentales en el momento de buscar empleo. Contar con una preparación en lo que respecta a la búsqueda de trabajo “formación laboral y social”.

- Otro elemento a relucir, es la adecuación del servicio a la realidad de modo que permita el logro de los objetivos. Basarlo en un diagnóstico de mercado, de calidad, considerando la realidad local entre, otros aspectos. Se deben reforzar los apoyos específicos dirigidos a maximizar las posibilidades de éxito de la capacitación en oficios “no tradicionales”. Los cuales, además, deben ser manejados con cautela en cuanto al número de cursos, tipo de comuna donde se darán, y clase de inserción laboral hacia la cual se orientan. Tal vez cabría pensar en pocos cursos - que posibiliten un seguimiento y relación estrecha con las mujeres involucradas -, preferentemente en comunas con mercados de trabajo diversificados, con baja cesantía y estabilidad laboral, y que puedan responder a una eventual demanda del mercado de trabajo formal e informal. Debido a la heterogeneidad de las jefas de hogar en cuanto a edad, niveles educacionales, grados de deterioro personal y capacidad para enfrentar los cambios ocupacionales y sociales, requiere que la capacitación a laboral se incline hacia empleos informales o independientes. Es así que sería adecuado contemplar distintos niveles de formación articulados tal vez dentro de un mismo programa de capacitación laboral. Un tipo de formación que permita que las mujeres vayan mejorando progresivamente su calificación a medida que adquieran experiencia en el mercado de trabajo, o en función de sus características y habilidad es personales.

Concluyendo con todos los aspectos antes señalados, y de la importancia que radica en la posibilidad de modificar la forma en la cual la Política Social opera a nivel local, sobre las dificultades encontradas, por no considerar elementos tan centrales como el perfil usuario, sistematización de experiencia, evaluaciones desde la perspectiva de las usuarias beneficiarias, coordinación a nivel de redes institucionales que dirigen sus apoyo en función de un mismo grupo objetivo. Se sostiene que es importante considerar que las grandes dificultades que atraen las nuevas propuestas, en donde surgen otras y nuevas dificultades, y relucen nuevamente aquellos antiguos problemas de desigualdad, y que se hacen visibles en la práctica misma de la experiencia, en el intercambio de lo cotidiano, en aquel intento de las mujeres por avanzar y mejorar su calidad de vida.

Es ahí, donde se hace más visible el problema de “la desigualdad”, en la obtención de mayores complejidades, de las cuales la política pública debe dar cuenta y tomar en consideración. Pues, no basta con lanzar nuevas propuestas de integración social dirigida hacia una intencionalidad de cambio a través de nuevas oportunidades; si no que debieran considerarse cuestiones meramente básicas, pero necesariamente e importantes como lo es las estrategia de intervención v/s perfil usuario, capacitación laboral v/s oportunidad laboral entre otros.

Sin embargo, es importante señalar que para definir el fracaso o éxito de un programa, se deben considerar todos aquellos aspectos antes mencionados, aspectos internos y externos del proceso, en este sentido *de la capacitación laboral a mujeres de escasos recursos, del perfil de las mismas, del mercado laboral y de la inserción de éstas al mundo del trabajo, de las redes de apoyo, de las expectativas creadas, de los recursos personales y de sus historias de vidas.*

“Parece pues, que el sentido de la historia humana no es la visión positiva del hecho histórico, sino la actualización de ese hecho en el entramado

total de sus conexiones, para atender a lo que el hombre ha expresado en él. Y esa atención es posible cuando se interpreta el transcurrir humano desde el pasado que lo proyecta, pero también desde el futuro que lo acoge y determina”. (Braudel; 1978: 61-62). Desde esta apreciación, es que un giro o un cambio de perspectiva plantean un punto e inicio distinto para la comprensión de los que está en juego, y este se ha sugerido desde la atención a los elementos que son objeto, motivo, materia de discurso y de las distinciones, propuestas y políticas que a partir de él se realizan.

## **2. PROPUESTAS Y PROYECCIONES**

*En* primer lugar y a partir del análisis detallado de los resultados del proceso vivido por las mujeres participantes de dichas capacitaciones laborales, se observa la necesidad de readecuar los diseños de programas de sociales en oficios laborales dirigidos a este grupo objetivo. Por un lado resultaría de gran utilidad focalizar los servicios de manera integral, tomando en consideración el perfil real del usuario, en este caso, verificar en terreno a quien se pretende intervenir. Por otro lado, este conocer del sujeto “perfil”, debe realizarse considerando variables relacionadas con su real condición socioeconómica y cultura – como vive, como se relaciona, cuales son sus mecanismos de sobrevivencia, sus recursos y necesidades, etc. -, esto permitiría acercarse a una realidad más acabada de la situación tomando en cuenta todas las aquellas variables que se encuentran en juego al momento de intervenir.

En segundo lugar, sería fundamental crear nuevas metodologías, técnicas y estrategia de trabajo en las instituciones estatales a cargo de ejecutar cursos de capacitaciones laborales dirigida a grupos de mujeres de escasos recursos; incorporando dentro de la política; el concepto de género y la idea de trabajo en conjunto. Esto permitiría por un lado, una constante

coordinación entre los organismos involucrados SENCE – SERNAM – OTECs, JUNJI – Etc., es así que este trabajo en conjunto ayudaría a mostrar una posible y ventajosa articulación de experiencias en torno a una población objetivo-común. Por otro lado, se debiera considerar una supervisión constante, que permita conocer en la práctica o en terreno, las estrategias que manejan estas instituciones y, de sus planes de trabajo.

En tercer lugar se propone, la existencia de una fiscalización y supervisión constante de manera general, que permita una verdadera y efectiva aplicación de lo que se está haciendo en terreno (a nivel local). Con esto se prodría garantizar que los recursos estén siendo dirigidos al grupo objetivo (mujeres jefas de hogar de escasos recursos), para que estos logren efectividad y sean de calidad. Con esto se aseguraría, por un lado, el mejor uso de los recursos humanos, técnicos y profesionales, y la optimización de estos. Y por otro lado, la verificación de resultados y dificultades, y además de una supervisión efectiva y constante general del proceso.

En cuarto lugar y partir de lo anterior, y de acuerdo a la temática *perfil del usuario*, se sugiere un análisis práctico-teórico de acuerdo a la realidad del sujeto, que permita conocer realmente a este grupo objetivo. Un cambio de mirada, que permita considerar en este caso que: son mujeres de escasos recursos, sin habilidades laborales ni sociales, de baja escolaridad y sin experiencia laboral previa, elementos que deben ser tomados en cuenta al momento de diseñar estrategias de intervenciones sociales relacionadas con este tipo de personas. Estos aspectos particulares del sujeto, no deben quedar fuera al momento de elaborar el perfil real del usuario. También se debe considerar, que dentro de este mismo grupo, existen diferencias particulares, y que las dividen en subgrupos, y que dicen relación con sus historias de vida, con sus vivencias particulares, con la localidad donde habitan, con las diferencias geográficas, entre otras. Aspectos relevantes y muy importantes, y que deben ser considerados para mejorar la intervención y el diseño de proyectos y programas sociales. Esto ayudaría a asegurar resultados más



realistas en el logro del o los propósitos de un programa de capacitación en oficios laborales dirigidos a este grupo social.

En quinto lugar y, como aspecto relevante a considerar para la formulación y diseño de programas sociales, se requiere realizar una evaluación y sistematización del trabajo realizado, como un elemento que permita adecuar, modificar y mejorar lo que se ha hecho. Por lo tanto, se debe incorporar en el proceso de fiscalización, profesionales especializados. Esta sistematización y evaluación continua del proceso es un aspecto fundamental para considerar los avances, retrocesos del proceso y de sus resultados en la ejecución de dichos apoyos sociales. Significaría mirar el entorno social más detenidamente en cada uno de sus momentos u episodios, considerando tanto los aspectos relacionados con la política social, y del funcionamiento de todos aquellos agentes involucrados.

Como sexto y último aspecto y en relación a lo anterior; sería interesante diseñar instrumentos que permitan medir - durante el proceso de capacitación -, la efectividad de estos apoyos, tomando en cuenta, tanto la experiencia de las mujeres, como el funcionamiento de los organismos técnicos, por lo tanto se requeriría una evaluación constante. Es así, que este análisis implica examinar a *quienes* y, de que *manera* se tienden a beneficiar con este proceso.

### 3. APORTES AL TRABAJO SOCIAL

*A*nalizando el rol del Trabajador Social, me parece necesario definir que: la cuestión del género, pobreza y jefatura femenina, aun constituyen un problema social en tanto es una condición que afecta a un número importante de personas de modo inconveniente y, que puede corregirse mediante la acción colectiva. (Liliana Pantano). Es así que el Trabajador Social debe partir del supuesto que el usuario está en condiciones de desarrollar potencialidades y autonomía y que estas pueden ser estimuladas por una relación diferente con su entorno. Así, el trabajo con las personas, los grupos y las familias se pueden presentar en distintas fases, y desde la perspectiva de esta investigación se plantea lo siguiente:

En relación al estudio realizado con: *Mujer y Capacitación Laboral* el profesional social, le compete realizar un ***análisis de la situación***, detallando y aclarando la naturaleza de las dificultades, usando recursos de reconstrucción, comprensión, y análisis del sujeto a intervenir y por ende, del propio Trabajador Social. En este sentido, debe conocer la realidad social con la que debe trabajar, *“mujeres jefas de hogar de escasos recursos”*, determinando su historia personal de vida, sus temores, fortalezas, recursos y habilidades, conceptos que logren involucrar el contexto sociocultural y demográfico en el cual se encuentran inmersas, y en donde el profesional se pueda ubicar temporalmente para su accionar.

Por otro lado, es necesario ayudar a individualizar los propios recursos internos (propios de cada una de ellas), los del contexto vital (historia de vidas, y estilos de vida), del sistema institucional (desde las políticas públicas hasta las bases técnicas y operacionales de los cursos de capacitación laboral), y del sistema informal de ayuda y de sobrevivencia (redes sociales, informales y formales, entre otras). Ósea, determinar objetivamente el contexto físico y social en el cual se está ubicado para la intervención social.

En segundo lugar, se plantea la necesidad de ***definir y realizar un plan*** de trabajo. En esta fase es necesario que el Trabajador Social ayude a sostener un objetivo viable a la luz de los recursos individuales y la definición de un proyecto para la solución de un aspecto definido del problema. Para esto, el trabajo debe estar dirigido a generar espacios de participación y dialogo, formando vínculos estratégicos con las personas con las cuales se está interviniendo, aspectos que permitan un conocimiento acabado de la realidad personal del sujeto. En base a los resultados arrojados, se debe crear el diseño de un plan estratégico en beneficio de la persona, pues éste se enfocaría a partir de las necesidades reales y sentidas detectadas por las propias mujeres como sujetos de la política social.

La importancia redunda en la consideración de todos aquellos elementos que surgen a partir de las propias experiencias vividas, que permiten conocer las necesidades y problemas que les afectan y, desde esa perspectiva se puede - entre algunos aspectos -, favorecer al uso eficaz de los recursos personales. El profesional debe favorecer también, a la generación de nuevos vínculos de apoyo, entre los sujetos de intervención (MJH) y los recursos externos (instituciones), los que permitan generar nuevos y mejores proyectos de vida futura. Es en este sentido esencial, donde apunta parte su intervención.

Lo anterior implica una revisión y análisis de las diferentes oportunidades, se soporten los aplazamientos las carencias y los vacíos. Por lo tanto, el conocer para el Trabajador Social, no redunda en el hecho de saber *como* y *que* quiere el sujeto que será intervenido, sino que precisamente resulta fundamental conocer y considerar, todas las experiencias anteriores sobre los apoyos sociales dirigidos y aplicados a grupos sociales (como lo son las jefas de hogar de escasos recursos). Esto permitiría tener una mirada integral para la *reconstrucción del proceso*, que solo nace a partir del dialogo participativo entre todos los actores que formaron parte de la intervención social: *sujetos* de intervención y *actores* institucionales involucrados, como por

ejemplo: las OTECS, y/u otras instituciones a cargo, además de los profesionales que forman parte del trabajo en conjunto.

Estar en contacto directo con las personas - vínculo directo de cara a cara -, hace del trabajador social, un actor activo y participe en el diseño de nuevas propuestas para la política social. Parte importante de la tarea del Trabajador Social, es mantenerse involucrado en la creación y formulación de nuevas propuestas públicas que van en beneficio de los grupos sociales y, para la actualización de la información que estas mantienen sobre sus recursos, beneficios y/o oportunidades, en este sentido sobre la problemática de la mujer jefa de hogar pobre versus capacitación laboral, políticas gubernamentales, entre otros aspectos relevantes para su accionar.

Como tercer aspecto se define: ***evaluar y valorar el recorrido emprendido***, los efectos, los resultados obtenidos, en los distintos niveles y las adquisiciones mentales y operativas. Este momento debe ser planteado como un proceso de aprendizaje y reflexión empírica. En este sentido, el Trabajador Social es quien debe realizar la construcción de la historia individual/grupal, y determinar cuáles fueron los aportes realizados y las dificultades encontradas, considerando tanto la opinión de los participantes - a partir de sus propias experiencias relatadas por ellas mismas - y, de la forma en la cual operaron las instituciones involucradas durante el proceso de formación laboral, ósea, verificar el cumplimiento o no de los aspectos formales de los cursos de capacitación laboral de manera cualitativa, involucrando también la opinión de las participantes de dichos programas sociales; todo esto permitirá al profesional realizar una evaluación profunda de los resultados y con ello crear una teoría desde la praxis social y desde la reconstrucción histórica.

Por lo tanto el Trabajador Social debe tener la capacidad de sistematizar estas interacciones, de los intentos que se forjaron a partir de la

política social para la superación de la pobreza femenina, y del intento por elevar sus condiciones de vida.

Sin embargo, el Trabajador Social debe tomar en cuenta el tema de la pobreza y tener la capacidad de vincularlo con la construcción social que se hace desde otras esferas, en este sentido desde la vinculación de ésta, con la concepción de género y mercado de trabajo. Como por ejemplo sobre la falta de oportunidades laborales y lo que oferta el Estado a través de sus políticas, y relacionarlo con la situación real de las beneficiarias “su perfil” (inexpertas laboralmente, baja escolaridad, etc.).

A partir de lo anterior, la reflexión conlleva a determinar que las relaciones de trabajo son una de la bases de las relaciones sociales, y estas se han traducido en potencial aumento del desempleo, precariedad, informalidad y por lo tanto de pobreza. Se plantea que el tratamiento de la pobreza también debe estar asociado a las transformaciones en el mundo del trabajo, es así que el Trabajador Social debe estar informado, y conocer profundamente el aspecto social a intervenir: abordando el análisis en conjunto de todas las esferas antes señaladas, pues atender sólo la pobreza sería aumentar la fragmentación social existente y negar las estructuras sociales que la generan. Por otro lado las fragmentaciones en el mundo del trabajo impactan sobre la cuestión social y de género, generando diferentes y nuevas manifestaciones del conflicto capital-trabajo. Es así que el profesional debe estar siempre conectado con las políticas sociales y con el proceso de desarrollo social, económico y cultural de la sociedad y su sistema.

Otro aspecto importante a considerar es que siempre se debe tomar en cuenta que toda intervención en un sistema social, que pasa a formar parte de una historia que ya está en curso, que ya empezó, y que no comienza cuando nosotros llegamos a intervenir. No es nuestra intervención en el sistema la que genera al sistema, esto no quiere decir que la intervención del Trabajador

Social es la de un ser abstracto con posibilidad de observación objetiva, pues esta condición se aplica a todos los participantes del sistema.

Por otro lado, las jerarquías diversas generadas en el curso de la organización formal e informal del mismo, pueden terminar acallando esa condición ética esencial de todo participante: ***el ser poseedor de una voz singular única, irremplazable***. La importancia radica en considerar la opinión de los participantes y/o beneficiarios de los programas sociales, sobre lo que esperan - en base a sus expectativas -, y de lo que la política social otorga - de acuerdo a sus planes de trabajo -. Es así que el Trabajador Social, tiene dentro de su finalidad ética profesional: conocer al agente beneficiario, y al agente beneficiador, en todos sus ámbitos, y con ello puede crear una visión crítica y objetiva de la realidad social. Esto logra en el profesional la capacidad de involucrar a los agentes beneficiarios, de tal manera que genera en ellos emponderamiento y autonomía en el desarrollo de habilidades personales, y el poder conectarlos con las entidades de apoyos sociales en pos de la superación de sus necesidades. La idea fundamental es crear, la posibilidad de que perciban la intencionalidad de cambio a partir de sus propias acciones y experiencias vividas.

Sin embargo y a pesar de lo antes señalado es importante considerar dentro de las intervenciones a mujeres de escasos recurso, a ***la historia como una multiplicidad de voces en el presente***. El que desconoce esa historia, que se aliena en la creencia de que él está fundando un sistema, de que él puede controlarlo desde una posición jerárquica, actúa como tecnócrata ciego de intereses que él mismo puede desconocer. A partir de este análisis, la importancia radica en la necesidad de considerar, por un lado, historia de vida de las mujeres jefas de hogar, y por otro, las particularidades propias de casa una de ellas, ubicadas temporalmente (espacio y tiempo determinado), y que constituyen un elemento fundamental para crear reales oportunidades de apoyo.

Es decir que la noción del rol, desde la perspectiva del accionar social a grupos sociales como lo son las jefas de hogar de escasos recursos - involucradas en programas de desarrollo de la política estatal, y del resultado que tuvieron a partir de este proceso en el cual estuvieron inmersas -, no existe como construcción a priori a la intervención. Es en dicho proceso que se va construyendo posicionamientos que no son ni rígidos, ni puros sino que son flexibles y con matices diferentes de acuerdo a la demanda en el momento y lugar determinado por la problemática que estaba en juego “mujer, jefa pobre y jefa de hogar, de baja escolaridad, sin experiencia laboral, y sin vínculos que les permitan generar nuevas redes de apoyo social”, en un sistema que aun mantienen márgenes rígidos en cuanto a la inserción de las mujeres al mundo laboral, social, político etc. Concepciones de género que en la actualidad siguen siendo temas de debates tanto a nivel cotidiano, como por ejemplo el rol que juega la mujer en la familia o a nivel global el rol que juega la mujer en la sociedad en general, aspectos que podrían ser definidos como meramente culturales y/o sociales. A pesar que se ha avanzado bastante en el tema de “la igualdad de oportunidades” aun queda mucho por hacer, y es tarea no sólo de las mujeres y de los profesionales que se involucran en este ámbito, sino de la sociedad en general.

Por lo tanto, el aporte específico del capital profesional dependerá de las relaciones del campo en función del análisis que los agentes - incluido el Trabajador Social -, hacen de la demanda y emergencia de la problemática. No existe un aporte específico del profesional a partir de ***un recorte del objeto de estudio*** sino, que hay una construcción colectiva sobre lo que se ha de intervenir - y que debe ser tomada en cuenta -, a partir de los aportes - como multiplicidad de saberes, incluidos los profesionales y las experiencias anteriores -, de los distintos agentes sociales, posiciones objetivas de intereses y poderes.

El Trabajo Social, en las prácticas de intervención social, más que cumplir un papel o rol predeterminado, ocupa una posición determinada por

sus intereses - profesionales institucionales, personales, etc. -, en hacerse cargo de la demanda en función de las relaciones que se prevean y se puedan dar, más o menos favorables, y de las que se puedan ir construyendo en el proceso de la intervención. Según el autor Bourdieu, sostiene que “la toma de una posición que se ocupa y que los puntos de vistas son vistas a partir de un punto”. En cuanto a lo primeramente afirmado el autor propone que “quien está inmerso en el juego se ajusta a lo que prevé, a lo que anticipa, toma decisiones en función de las problemáticas objetivas que aprecia global e instantáneamente, y lo hace una urgencia de la práctica (Bourdieu, 1980). Esto confirma que el Trabajador Social debe entender la noción de práctica en términos de estrategias, como desarrollo activo de líneas objetivamente orientadas y que obedecen a regularidades y forman configuraciones coherentes y socialmente inteligibles.

El profesional debe aportar - a partir de los que ya se tiene -, a la reconstrucción de los apoyos otorgados, programas de capacitación laboral. Aspectos que irán en beneficio de las mujeres, componiendo las dificultades y vacíos encontrados, que afectaron directamente a este grupo en cuestión. Sin embargo, sólo a partir del análisis de los objetivos y del campo del análisis de la demanda, el Trabajador Social debe construir estrategias relacionales a una real acción. Éstas deben ser educativas, promocionales, gestivas, asistenciales sin que impliquen la cristalización en un rol específico y predeterminado.

La creación de nuevos conocimientos, a partir de la acumulación de la praxis social, la entrega de herramientas específicas a personas o grupos sociales, que permitan favorecer al desarrollo personal de las mismas; no solo justifica el accionar del Trabajador Social, ni lo hace responder a un rol social predeterminado, si no que lo hace participó de un proceso histórico en donde actúan distintos agentes sociales, observando cambios, avances, vacíos, etc. Es en este proceso donde el Trabajador Social logra ser un actor permisivo, contenedor, facilitador y formativo, generando la posibilidad de articular técnicas que permiten el emponderamiento, independencia y recuperación del



capital social de las personas, aportando a mejorar la calidad de vida, y de la generación de nuevas y mejores oportunidades en el aspectos social y cultural, en este sentido de las mujeres jefas de hogar de escasos recursos como grupo objetivo de las políticas públicas.

Pues la participación del Trabajador Social en este ámbito de la política, en torno a las capacitaciones dirigida a mujeres de escasos recursos, abre la oportunidad no sólo conocer una realidad determinada, sino que crea en él profesional un agente crítico, y la puesta en marcha de un pensamiento relacional y de la conexión de pautas: socioculturales, pautas de conocimientos y de intervenciones. Aportando a la formulación de nuevas planificaciones que apunten a las necesidades específicas de las personas, según los intereses que ellas tengan, aportando a la creación de nuevas y mejores oportunidades reales de desarrollo.

Lo propuesto anteriormente no significa en absoluto la creencia de que todos los saberes, conocimientos y habilidades son iguales en el sentido llano del término, sino que justamente la diversidad junto con el respeto hacia los demás y el compromiso que el profesional debe tener para el desarrollo de la acción, enriquecen y favorecen las prácticas sociales y la producción subjetiva de los hombres y mujeres.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Andrade; C.  
(1996) **“De Mujer Sola a Jefa de Hogar”**. Género Pobreza y Política Públicas. SERNAM. Santiago.
- Arteaga; A.  
(1998) **“Mujer y Género”**. En proyectos de intervención y desarrollo social. Centros de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM). Santiago.
- Balbus; I.  
(1987) **“Michel Foucault y el poder del Discurso Feminista”**. Ediciones Backwell. EEUU.
- Banco Mundial  
(1999 – 2001) **“Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000 – 2001”**. Lucha contra la Pobreza. Panorama General.
- Bascuñan; A.  
Guerreo; E.  
(1996) **“Manual de Prevención del SIDA”**. Sexo y Sexualidad. Santiago de Chile.
- Biancalana, M.  
(1997) **“Historias de Género”**. Modalidad y Propósitos de la Educación Victoriana. Buenos Aires Argentina
- Braidotti; R.  
(2000) **“Sujetos Nómades”**. Edición Piados. Buenos Aires Argentina.
- Buvinic, M.  
(1990) **“La vulnerabilidad de los hogares con jefatura Femenina”**. Comisión Económica para America Latina y el Caribe. CEPAL. Santiago de Chile.
- CEM  
(1998) **“Mundo de Mujer”**. Continuidad y Cambio Social. Centro de Estudio de la Mujer CEM. Santiago de Chile.
- CEPAL **“Diagnóstico sobre la situación de la**

- (1998) **Mujer en Chile**". Santiago de Chile.
- CEPAL (2001) **"Enfoques para la medición de la Pobreza"**. Breve revisión de literatura. Serie de estudios estadísticos y prospectivos N° (s) 4- 7 – 14. Feres; Juan Carlos y Francisco Javier.
- Cereceda; L.  
Rodríguez; D.  
Wormald; G.  
(1998) **"Estado, Modernización y Desarrollo en Chile y América Latina"**: problemas y desafíos en la década de los ´90.
- Coddetta, C.  
(2001) **"Mujer y Participación Política"**. Editorial: Comala. Caracas. Venezuela.
- Durston; J.  
(2001) **"Capital Social y Políticas Públicas en Chile, Investigaciones recientes"**. Serie de Políticas Públicas. N° 55.
- Encarta (2000) **Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99**. © Microsoft Corporation
- Feres; J.C.  
Mancero; J.  
(2001) **"Enfoques para la Medición de la Pobreza"**. Serie de estudios estadísticos y Prospectivos N°4 – N° 7. CEPAL. Santiago.
- Flores; M.  
Rello; F.  
(2001) **"Capital Social: Olavaria y Limitaciones"**. Ponencia presentada en la conferencia Olavaria sobre capital social y pobreza. Santiago. CEPAL y Universidad del Estado Michigan.
- Foucault; M.  
(1977) **"Microfísica del Poder"**. Editorial: La Piqueta. Madrid España.
- Fraser; N.  
(1991) **¿Qué se entiende de crítica teoría crítica?**. Habermas y la Cuestión de Género. Barcelona España.

- Galvez; T.  
(1998) **“Desigualdades en Cifras”**: Hombres y mujeres pobres en Chile. SERNAM. Santiago de Chile
- Hernandez; R.  
(1998) **“Metodología de la Investigación”**. McGraw – Hill Interamericana, Editores S.A. de C.V. México.
- Hurtado; V.  
Santa Cruz; G.  
Valdes; A. **“Un Indecente Deseo”**. Escuela de Formación de Lideres Mujeres. Instituto de la Mujer.
- Kanbur; R.  
Squire; L.  
(1999) **“La evolución del Pensamiento acerca de la Pobreza: La búsqueda de interacciones”**. Banco Mundial.
- Max-Neef  
(1986) **“Desarrollo a Escala Humana”**. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Editorial: CEPAAUR.
- MENCH  
(1997) Artículo: **Movimiento Pro emancipación del a Mujer Chilena**. MENCH. Santiago de Chile.
- MIDEPALN  
(2002) **“Síntesis de Los Principales Enfoques, Métodos y Estrategias para la superación de la Pobreza”**. Departamento de Evaluación Social. Documento de Trabajo. Ministerio de Cooperación y Planificación Social. Santiagode Chile.
- MIDEPLAN  
(2001) **Perspectivas de Derechos**. Estrategias de Fortalecimiento de la Política Social para la Década del 2000. Ministerio de Planificación y Cooperación. División Social. Santiago de Chile.

- MIDEPLAN  
(2001) **“Pobreza e Indigencia e Impacto del gasto en la Calidad de Vida”**. Informe Ejecutivo. Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN). Santiago de Chile.
- MIDEPLAN  
(2000) **“Plan de Igualdad de Oportunidades”**. Propuesta años 2000 al 2010. Santiago de Chile.
- MIDEPLAN  
(1999) **“Resultados de VII de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 1998)”**. Documento N° 1: Pobreza y Distribución del Ingreso. Santiago de Chile.
- MIDEPLAN  
(1998) **“Evaluación de la Pobreza e Indigencia en Chile: 1987 – 1996.”** División Social: Dpto. de Estudios Sociales. Santiago de Chile.
- MIDEPLAN  
(1995) **“Plan de Igualdad de Oportunidades”**. Propuesta años 1994 – 1996. Santiago de Chile.
- Molina Petit; C.  
(1994) **“Dialéctica Feminista de la Ilustración”**. Barcelona. España.  
<http://rebellion.Org/mujer>
- Nicholson, L.  
(1990) **“Feminismo y Marx”**. Integración de parentesco y economía. Editorial: Alfonso y el Magnanimo. Madrid España.
- O’Brien; M.  
(1979) **“Reproducción Man”**.

- Olavaria Gambi; M.  
(2001) **“Pobreza Conceptos y Medidas”**: Documento de Trabajo N° 76, IAP de la Universidad de Chile.
- PNUD  
(1997) **“Informe del Desarrollo Humano”**. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo” (PNUD). Capítulos N°(s) 2 y 5. Madrid. España.
- Ravallion; M.  
Lipton  
(1995) **“Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001. Lucha contra la Pobreza. Panorama general. CEPAL. Santiago de Chile.**
- Raczynski; D.  
(2001) **“Evolución Conceptual en torno a la Pobreza y la Desigualdad”**. MIDEPLAN 2002. Santiago de Chile.
- Sen; A.  
(1981) **“Capacidad y Bienestar, claves esenciales del Desarrollo”**. México 1996.
- SERNAM  
(2000) **“Plan de Igualdad de Oportunidades Entre Hombres y Mujeres 2000 – 2010”**. SERNAM. Santiago de Chile.
- Teitelboim; B.  
(1996) **“Sistemas de Medición de la Pobreza en Chile”**. Colegio de Asistentes Sociales – FOSIS. Seminario taller: El Aporte del Trabajador Social a la Superación de la Pobreza en Chile.
- Varela; J.  
(2001) **“Nacimiento de la Mujer Burguesa”**. Editorial: Endymión. Madrid España.

Direcciones Web:

- [www.escogelavida.cl](http://www.escogelavida.cl) Artículo: **Escoge la Vida**. Buenos Aires, República Argentina. Noviembre-diciembre de (1994).
- [www.sernam.cl](http://www.sernam.cl) **“Mujer y Pobreza”**: Feminización de la Pobreza. Políticas Existentes: Acciones desde el Estado. SERNAM. 2002.
- [www.clasecontraclase.cl](http://www.clasecontraclase.cl) **“La Historia Feminista del Género y la Cuestión del Sujeto”**. Luna; L. 2003.
- <http://www.eurosur.org> **“Feminización de la Pobreza”**. 2001.
- <http://www.nodo50.org> **“Precariedad y Mujer”**: “La Feminización de la Pobreza y el Trabajo”. 2001.
- [“www.fundacionpobreza.cl”](http://www.fundacionpobreza.cl) 2002.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES

**VARIABLE: “Significaciones frente al proceso de formación laboral”.**

Variable <b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Sub-Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Sub - Indicador</b>
Son los significados que las mujeres capacitadas manifiestan a nivel de experiencia personal, producto del proceso de formación laboral en oficios.  Además del valor que otorgan al mismo proceso experimentado.	Frustración /Decepción		Hubo / No hubo	
	Satisfacción/Al egría		Alto/ Medio /Bajo	
	Autoestima		Aumentó/Bajó	
	Aprendizajes		Hubo	Muy bueno/ Bueno/Regular /Malo /Muy malo
	Oportunidades		No hubo	
			Mejores Oportunidades	
			Menores Oportunidades	

**VARIABLE: “Expectativas Creadas, respecto al proceso curso/práctica/inserción laboral”.**

Variable <b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Sub.- Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Sub. - Indicador</b>
Son deseos y proyecciones	Conocimiento en el área	Haber adquirido los	Hubo conocimiento	

futuras, tanto positivas como negativas; relacionadas con la esperanza, ilusión e intereses, anhelados por el grupo de mujeres en estudio.	capacitada	conocimientos básicos necesarios para trabajar. Haber llegado a la fase final, habiendo aprobado todos los ramos del curso.	No hubo conocimiento  Aprobó el curso  No aprobó el curso
	Cumplimiento de aspectos formales del curso		Con Cuidado Infantil de los hijos menores de 12 años. Sin Cuidado Infantil.  Pago de locomoción. No pago de esta. Seguimiento de la OTEC en el proceso de inserción laboral. No seguimiento Entrega de Insumos y Herramientas. No hubo entrega de insumos y herramientas.
	Práctica laboral	Haber realizado una práctica laboral en el tiempo establecido y en el área formada.	Una Práctica de 3 meses en el curso realizado.
	Ingreso económico  Trabajo	Incorporación inmediata en un trabajo.	Con ingreso/ Sin ingreso  Hubo  No hubo

**VARIABLE: “Ocurrencia de cambios”**

<b>Variable Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Sub- Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Sub - Indicador</b>
Los cambios se enfocan a nivel: personal, económico, laboral y familiar.	Independencia personal  Autoestima personal  Imagen y apariencia personal		Hubo / No hubo.	
			Aumentó. No aumentó. Bajó.	
			Mejor imagen y apariencia personal.	
	Igual imagen y apariencia personal.			
	Peor imagen y apariencia personal.			
	Relaciones familiares.		Mejor comunicación y validación familiar.	
	Igual comunicación y relación con la familia.			
	Disminuyó la comunicación familiar.			
Ingreso, Trabajo y autonomía económica.		Un ingreso y fuente laboral propia.		
		Sin fuente laboral e ingreso propio.		

**VARIABLE: “Desenlace Laboral”**

Variable <b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Sub-Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Sub - Indicador</b>
<p><b>Inserción Laboral:</b></p> <p>Es la incorporación inmediata de la persona a un trabajo formal o no formal dentro del mercado ya sea para trabajo independiente como para trabajo dependiente.</p>	Inserción laboral	<p>Área Independiente</p> <p>Área Dependiente.</p>	<p>Trabajar como Cuidadora de Enfermos a domicilio o particular; Peluquera o Cosmetóloga a domicilio en la casa y realizar trabajos de transcripción de documentos u otros. Como Secretaria.</p> <p>Trabajar como cuidadora de enfermos en hospital o clínicas, como secretaria en alguna institución o peluquera en centros de belleza.</p>	<p>Con boletas e Iniciación de Actividades.</p> <p>Con contrato laboral.</p>

**VARIABLE: “Evaluación y sugerencias a partir del proceso”.**

Variable <b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Sub-Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Sub - Indicador</b>
<p>Las mujeres en estudio realizan una evaluación personal de la experiencia y a partir de esto, plantean sugerencias para mejorar futuras intervenciones sociales.</p>				

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS

#### **ENTREVISTA Fecha\_\_\_\_\_**

NOMBRE.....FONO.....  
EDAD.....ESCOLARIDAD.....ESTADO CIVIL.....N° DE HIJOS O  
PERSONAS A CARGO.....AÑO DE INGRESO AL PMJH.....APOYO  
OTORGADOS.....CURSO REALIZADOS  
(IND/DEP).....PERMANENCIA EN EL CURSO (si siempre  
participó).....AÑO.....CAPACITACIÓN ANTERIOR.....  
EXPERIENCIA LABORAL.....ACTIVIDAD  
ACTUAL.....INGRESO.....SITUACIÓN HABITACIONAL.....

#### **PREGUNTAS:**

1.- ¿Qué requisitos tuvo que cumplir para ingresar al curso? (edad, escolaridad, experiencia anterior, etc.)

Y durante el proceso del mismo, ¿Qué exigencias tuvo que asumir? (horario, horas de estudio, gastos, nuevos hábitos, tomar micro, etc.). Lo que tuvo que ver con “salir de la casa”:

2.- ¿Cómo fue el proceso durante el curso de capacitación laboral, que cosas nuevas tuvo que enfrentar o aprender?

Y esto fue bueno o malo para usted, y como lo valora:

Y de estas cuales fueron las más importantes:

3.- De las cosas que aprendieron ¿Cuáles fueron las más significativas? (del curso mismo, del proceso que vivió, etc.).

Según usted, ¿qué le faltó aprender? O está satisfecha con lo que aprendió:

4.- ¿Cómo evalúa el cumplimiento de los aspectos formales del curso?

<b>ASPECTOS FORMALES</b>	<b>USURIA</b>	<b>CURSO</b>
Asistencia (si iba a clases, si lo registraban)		
Horario y puntualidad		
Pago de locomoción (si se cumplió)		

Cuidado Infantil (si llevaba a los niños, si el organismo daba colaciones, etc.).		
Notas, evaluaciones, rendimiento		
Implementos (cuadernos, materiales de uso para el curso etc.)		
Las clases si se realizaron; y como las evalúa.		
Práctica, si la realizó según lo establecido.		
Supervisión y seguimiento después del curso.		

5.- ¿Cuáles fueron las mayores dificultades, enfrentadas por usted? (de los aspectos formales del curso).

6.- ¿Qué expectativas tenía antes de comenzar el curso, que se imaginaba que iba a pasar con su vida? respecto al: curso/práctica/desenlace:

7.- ¿En qué basabas estas expectativas o; por qué creías que esto iba a ocurrir así?

8.- ¿Estas expectativas se cumplieron?, y a ¿Qué atribuyes dichos resultados? (de quien sería la responsabilidad: suya; externa: institución, mercado, programa).

9.- Entonces a nivel general: ¿Cómo evalúa el proceso de capacitación? Si fue bueno, malo, que obstáculos, facilitadores, dificultades, tuvo que enfrentar.

Qué fue lo más importante para ti: (lo principal: cuidado infantil, familia, profesores)

10.- ¿Cuál fue el desenlace laboral que tuvo?

<b>BUSQUEDA DE TRABAJO</b>	No le costó nada	Le costó un poco	Le costó mucho	Nunca encontró trabajo	Si encontró, pero en otra cosa
Observaciones o comentarios					

<b>TIPOS DE TRABAJO ENCONTRADO</b>	En que encontró	Por cuanto tiempo	Que tuvo que realizar
Observaciones o comentarios			

<b>CONDICIONES LABORALES</b>	Tipo de contrato	Duración del contrato	Sueldo	Jornada y Horario	Cargo a desempeñar	Capacitación, durante el.
Observaciones o comentarios						

11.- ¿A qué atribuye dichos resultados?

---

¿De qué manera hubieran sido mejor o distintos esos resultados?

---

12.- ¿Qué le hubiera cambiado a la capacitación que realizó? O que cambios sugieres:

---

13.- Bueno ahora que ya pasó el tiempo: Después del proceso de capacitación laboral y a acusa de ello ¿Qué le sucedió a su vida? a nivel: Personal, Familiar, Laboral y Económico.

---

14.- ¿Qué a significó haber vivido este proceso para usted y su familia? ¿Y porqué?

---

15.- Si pudiera hablar de su vida (antes y después) según usted ¿Cuáles son los principales cambios que podría identificar?

---

16.- Esos cambios que usted me ha mencionado, los puede determinar a nivel:

Personal y en que:

---

Familiar y en que:

---

Interpersonal y en que:



---

Comunitario y en que:

---

17.- ¿En qué le sirvió haber sido parte de este proceso?

---

## **GRUPO FOCAL**

### **Tópicos de análisis:**

#### **1.- Expectativas:**

- a) ¿Qué expectativas tenían antes de hacer el curso?
- b) Dentro de contexto de las expectativas, y de acuerdo a esto mismo que ustedes plantearon en las entrevistas, esto de ¿qué les iba a ir súper bien de a donde lo sacaron?
- c) Y esas expectativas ¿se cumplieron, y por que creen ustedes que esto fue así?
- d) De acuerdo a lo anterior ¿a qué atribuyen los resultados obtenidos (interno – externo)?

#### **2.- Proceso y Significaciones:**

- a) ¿Era necesario ser jefa de hogar, era importante realmente cumplir con todos los requisitos que exigían para ingresar en el curso?
- b) En relación a esto mismo ¿Qué se cumplió y que no, dentro de los acuerdos establecidos por las instituciones?, ósea ¿eran todas JH, todas tenían la escolaridad, tenían que hablar bien, era necesario contar con habilidades etc.?
- c) En términos de lo importante ¿cómo evalúan el proceso?
- d) Según ustedes ¿cuáles fueron los facilitadores y los obstaculizadores?

#### **3.- Resultado y Cambios:**

- a) Bueno después de todo lo que han vivenciado ¿cómo evalúan los resultados, si fue bueno o malo para ustedes? Y ¿qué significados les dio a sus vidas?
- b) ¿a qué atribuyen todo eso?
- c) ¿Qué fue lo que gatilló en sus vidas para hacer y creer en todo eso?
- d) Ahora vamos hacer una evaluación del aspecto laboral: ¿a qué atribuyen los resultados laborales? La utilidad que tuvo para ustedes y las dificultades del proceso.

#### **4.- Sugerencias:**

- a) Bueno, ahora volvamos al tiempo actual e imaginemos que ha ocurrido con sus vidas después de todos este tiempo, y pensemos en otras mujeres que serán expuestas al mismo al que fueron expuestas ustedes, con las mismas necesidades, ansias y anhelos que tenían ustedes al comienzo de hacer el curso. ¿qué sugerencias o proposiciones lea haría ustedes a ellas y las instituciones a cargo de capacitar e este grupo de personas?

## **ANEXO 3**

### **TÓPICOS DE ANÁLISIS**

Cantidad de veces que la opinión fue repetida por las participantes:

<b>Variable: Significaciones que experimentaron las mujeres</b>	
<b>Tópicos de análisis</b>	
Preguntas:	Respuestas:
<b>1.a ¿Qué requisitos tuvo que cumplir para ingresar al curso?</b>	Escolaridad (9) Ganas de hacer el curso (2) Personalidad Nada Compromiso Edad (4) Ser jefa de hogar (7) Tolerancia Tes Psicológico (3) Puntualidad, Asistencia y Horario Acreditar escasez de recursos (2) Conocimiento previo (3) Habilidades (3) Disponibilidad horaria (2) Tener hijos a cargo (4)
<b>1.b Y durante el proceso del mismo ¿Qué exigencias tuvo que sumir?</b>	Horario Asistencia Compartir con los demás Tomar apuntes Andar sola en la noche Tomar micro Responsabilidad Estudiar y practicar Seguir ordenes de los profesores Coordinar el cuidado de los hijos

	<p>           Coordinar el quehacer del hogar            Levantarse más temprano            Costear plata en micro (1)            Disponibilidad de tiempo            Usar uniforme            Aprender a escribir y a comprender lo que me decían            Estudiar            Participar en las clases y talleres prácticos            Dar pruebas         </p>
<p><b>2.a ¿Cómo fue el proceso durante el curso de capacitación laboral, que cosas nuevas tuvo que enfrentar o aprender?</b></p>	<p>           Las matemáticas            Aprender a tomar los pescados            Aprender a tratar con los hombres            Trabajar en cámaras de hielo            Usar fuerza de hombre            Enfrentar a mi familia            Enfrentara a mi marido            Aprender a tener coraje            Aprender a desenvolverme            Tomar micro            Volver a estudiar            Organizarme con mis tiempos y horarios            Asumir nuevas responsabilidades            Nuevas exigencias            Aprender a concentrarme            Ser rigurosa            Aprender a ser creativa            Aprender a ser económica            Convivir con los demás            Cambiar mi rutina            Aprender a ser más rápida            Aprender a hablar mejor            Conocer a otras personas            Aprender a tener personalidad            Romper el miedo            Separarme de mis hijos            Temas nuevos de contabilidad (matemáticas)         </p>

<p><b>2.b Y esto fue bueno o malo para usted, y como lo valora.</b></p>	<p>Fue muy bueno  Aprendí muchas cosa más  Aprendí a ser más segura  Me siento bien  Crecí  Regio  Ahora soy capaz  Si uno quiere puede  Ya tomo decisiones propias  Fue positivo  Aprendí a conocer mis derechos  Me cambio la vida</p>
<p><b>2.c Y de estas cosas ¿Cuáles fueron las más importantes?</b></p>	<p>Valorarme a mi misma (2)  Haber podido perder los miedos (2)  Hago valer mis derechos  El conocer a nuevas personas  Los talleres de formación laboral y desarrollo personal  Saber que uno a esta edad puede hacer cosas  Técnicas básicas de conocimientos del curso mismo  Se involucro mi familia  El haber llegado al PMJH (ahí crecí, tenía a alguien que me escuchara)  A dialogar con otros  Poder salir a fuera (de primera de daba terror), hace años que no salía de mi casa sola.  Enfrentarme a mi marido  Preocuparme de mi “antes estaban 1ero los niños ahora soy yo”</p>
<p><b>3.a De las cosas que aprendieron ¿Cuáles fueron las más significativas?</b></p>	<p>Valorarme como ser humano “1ero yo, 2do yo y 3ero yo” (4)  Crear que podía hacer aun más cosas  A conocer los tipos de peces  Desde que empecé comprendí que uno debía empezar desde abajo.  En prestar 1eros auxilios a un enfermo “me hacía sentir útil” (2)  El que mi marido se haya involucrado en mi negocio (panadería)  Saber que podía sola (2)  El superarme más  Aprender la estética de la mujer  A convivir con otras personas</p>

	Que me hayan enseñado a tener voz
<b>3.b Según usted ¿Qué le faltó aprender? O está satisfecha con lo que aprendió</b>	Estoy satisfecha con lo que aprendí, (5) yo fui la floja que no estudie antes Nunca he estado satisfecha con lo que aprendo, siempre siento que debo aprender más. (3) Si, el curso debió ser más completo (6) Si el curso debió ser más largo, con más tiempo (3)
<b>9.a ¿Cómo evalúa el proceso de capacitación?</b> Si fue bueno, malo, facilitadotes y dificultades tuvo que enfrentar	Bueno, dificultad para dejar a mi familia y a mi hijo “lo pase mal por eso” Bueno, nos dieron la oportunidad de arreglarnos los dientes “creo que me gusto más” Bueno, me hizo crecer más todavía Bueno, pero el curso debió ser más largo Bueno del todo no fue, “me hubiese gustado que fuera más largo” Bueno, el aprender siempre es bueno, pero con una desilusión “nunca encontré trabajo” Excelente, por que gracias a lo que aprendí pude realizarme y con ello solventar mis gastos, un facilitador fue mi “familia” Excelente, no fue tan latoso y largo “tienes que estudiar dos años para ver resultados”, era justo para mi como jefa de hogar y a mis años Bueno, “si uno quiere puede” Bueno, “una oportunidad que se dan pocas veces” “además era en el INACAP era encontrarse lola de nuevo, ya que iban puros jóvenes” “volver al colegio” Fue buenísimo, estoy más segura, seguí estudiando y terminé hartos procesos Bueno (2) Algunas compañeras comenzaron el curso y lo dejaron por que no tenían apoyo, “a mi me apoyaron mis papas y fue muy bueno”
<b>9.b ¿Qué fue lo más importante para ti?</b> Lo principal	La parte de los talleres de apresto laboral (3) El apoyo del PMJH (2) El curso El apoyo familiar (8) Cuidado Infantil (3) El apoyo de los profesores (7) Lo que aprendí (2) Fui “yo” (2)

**Variable: Expectativas, respecto al proceso**

Tópicos de análisis	CURSOS
Preguntas	
<p><b>6. ¿Qué expectativas tenía antes de comenzar el curso?</b> Respecto al curso práctica y desenlace</p>	<p>Que al terminar el curso iba a trabajar en lo que me capacité y ganar mucha plata (6).  Siempre quise trabajar en el consultorio y el área salud, pero nunca creí que lo iba a lograr.  Me iba a mejorar la calidad de vida, me imaginaba que me iba a superar.  Nunca me imagine nada, “hice todo urgente, hice todo lo que venía al tiro”.  Yo quería una oportunidad la esperé y la busque, “quería trabajar en una peluquería”.  Yo lo veía como algo muy grande “yo no sabía ni hacer un queque” “me imaginaba que tenía que salir a vender todo lo que hacía” “harta pega”.  Iba a cambiar mis aspectos personales y económicos.  Era tener una amasandería y un negocio propio.  Que el curso iba a ser más completo.  Que iba a tener mi cartoncito e “iba a ser algo en la vida”.  Que iba a estar atendiendo ancianitos.  Que iba a estar limpiando pescados todo el día y toda mojada.</p>
<p><b>7. ¿En qué basaba esas expectativas?</b> O porque creías que eso iba a pasar a sí</p>	<p>Por que dijeron que este curso era para limpiar pescados.  Por que yo me había fijado esa meta, e iba con ganas de trabajar, y sabía que me iba a ir bien.  Me di cuenta en el proceso del curso – y por lo que las profesoras me decían – que yo iba a ser buena en lo que respecta a poner inyecciones y a tratar con el enfermo “que iba a ser capaz de cumplir mi sueño”.  Por que en los talleres de formación laboral, siempre nos reforzaron que uno tenía que cumplir, hice todo lo que debía hacer. (2)  Por que el curso fue bueno era por que las profesoras del mismo nos decían (3) “nos vendieron la poma”.  Por las metas que yo me había puesto, y nunca me ha gustado trabajar dependiente.  Por que aprendí a sacarle provecho a mi presencia “aprendí a vestirme, hablar, y a maquillarme”.  Por que quería que mis hijos llegaran a la universidad, y que no fueran del montón “que no pasaran lo que yo pasé”.  “Por que me gustaba y sentía que era buena pa eso”  No responde.</p>

	<p>Por que las mujeres somos capaces igual que los hombres”.</p> <p>El mismo paso a paso que iba dando “me salía bien”, que fui confiando en mi misma, no se si fue suerte, aunque me considero buena funcionaria “responsable” y “dedicada” Todo se me fue dando, y no me quedaban otra “ya que era el sustento de mi hogar”.</p> <p>Creía que después de la práctica iba a trabajar “yo sabía que lo iba hacer bien”.</p>
<p><b>8. ¿Estas expectativas se cumplieron? Y a ¿Qué atribuye dichos resultados?</b> De quién sería la responsabilidad: suya, externa, institución, mercado, programa.</p>	<p>Si, por mi esfuerzo y por el apoyo del PMJHTs (6)</p> <p>No responde.</p> <p>No, yo creo que fue a mi misma yo me confié en la profe, que me iba a dar trabajo ya que me lo prometió, y quede esperando y nunca resultó.</p> <p>Si, al 100%, a mi perseverancia, a mi empuje y mis ganas de salir adelante. (2)</p> <p>Si, yo cambie como persona maduré y crecí como mujer “me di cuenta que mis hijos querían una mamá mas emprendedora más empeñosa y con más palta”.</p> <p>No, por la falta de dinero para instalarme independiente, aunque igual estoy trabajando en mi casa “de eso vivo hace más de un año con mi marido”.</p> <p>No, el trabajo requiere hacer turnos, y el horario es muy extenso (13 a 14 horas diarias) y poca es la paga (2) “no quise dejar a mis hijos solos”.</p> <p>No era así como nos pintaban las profes, en mi caso particular no me gustaba el trabajo en los asilos de ancianos.</p> <p>No se me cumplieron, aprendí poco. a) el instituto debía haberse organizado para ofrecer una mejor práctica. b)El empleador pide cosas básicas como “poner inyecciones” y eso no nos enseñaron”. c)duro pocas horas el curso y en la búsqueda de trabajo el empleador es muy exigente (2)</p> <p>Si, encontré trabajo para aportar al hogar, yo creo que por mi responsabilidad, la salud (aguante el frío) las ganas de mejorar mis ingresos “yo iba a todas, yo me comprometí y no tenía que fallar”.</p>

<b>Variable: Ocurrencias de cambios a nivel cotidiano</b>	
<b>Tópicos de análisis</b>	<b>CURSOS</b>
Preguntas	
<b>14.- Qué significó haber vivido este proceso para usted y su familia</b>	<p>Felicidad en mi familia, “aunque reclaman por mi horario, porque casi nunca estoy en la casa”. (2)</p> <p>Significó un aporte monetario, alegría en mis hijos porque ahora les puedo</p>



	<p>comprar cosas.  Fue súper bueno, algo muy importante porque aprendí a creer en mi “soy otra” “logro personal”. (3)  Bueno para mi, aprendí algo nuevo, “mi familia estaba orgullosa de mi”. (2)  Para mi fue importante “estaba haciendo algo bueno y mi familia me apoyó mucho”.  Seguridad  El independizarme, el poder proyectarme. Mi familia ahora sabe que lo que yo hago lo hago bien “me tienen confianza, me creen”; mi marido es el repartidor de pan en una canasta y su bicicleta. Unión familiar todos se involucran (2)  Para mi excelente yo maduré como mujer, para mi hijo también fue excelente “soy un ejemplo para ellos” y están involucrados, a mi marido le cuesta un poco pero igual lo quiero.  Mejor calidad de vida, conocerme a mi misma, permitió unión familiar, hacer todo en conjunto, para poder salir adelante “Puedo y lo voy hacer” Lo hice y lo sigo haciendo”.  Muy bueno, por que los niños se independizaron, los grandes se preocupan de los más chicos y se preocupan hasta de mí.</p>
--	---

<b>Variable: Cambios personales</b>	
<b>Tópicos de análisis</b>	<b>CURSOS</b>
Preguntas	
<p><b>15.- Si pudiera hablar de su vida (antes y después) según usted ¿Cuáles son los principales cambios que podría identificar?</b></p>	<p>Más personalidad, Perdí el temor, más carácter. (5)  Independencia económica “pa comprarme algo ya no tengo que pedir”. (4)  Antes tenía la estima baja y ahora converso y me atrevo hablar más, tengo muchas personas conocidas, tengo muchos amigos. (3)  No soy la persona de antes, “me gusta mi nuevo luc”.  Antes me pasaba en la casa, “Aprendí a salir y a no perderme” aprendí a relacionarme y a desenvolverme”.  Aprendí más cosas de salud.  Antes tenía depresión, después que aprendía a tomar micro, a relacionarme con otras personas y el estar aprendiendo, se me acabó la depresión y “me cambió la vida”.  “Salgo a vender mis productos sola”.</p>

	<p>Antes me dedicaba a mis hijos ya mi metro cuadrado, después me di cuenta que había tiempo para mi “hasta me tiño el pelo” “soy más animosa”.  Antes creí en todo lo que me decían, ahora enfrento a las personas y discuto los temas.  Me valorizo, me arreglo más, me tiño el pelo, me compro ropa, me pinto, “soy otra”.  Mas segura, más de buen humor, más confiada, más capaz, tomo la vida con más simpleza. (2)  Tengo vida propia.  Más valorización familiar.</p>
<p><b>16. Esos cambios que mencionó los puede determinar a nivel:</b>  <b>a) Personal y en que:</b>  <b>b) Familiar y en que:</b>  <b>c) Interpersonal y en que:</b>  <b>d) Comunitario y en que:</b></p>	<p>a)Muy buenos, uno se siente mejor.  b)Mi familia se siente contenta.  c)Me siento más desarrollada, me nombran con mi nombre, mis clientes me buscan.  d)No hubo</p> <p>a)Yo era más tímida, me aterraba cuando me hablaban, (2) ahora no, había un cambio en mi “los dientes”  b)mi familia me valora.  c)Ahora puedo conversar con todos.  d)no hay</p> <p>a)mas personalidad, (2) soy mas coqueta y eso me gusta  b)Me apoya, aunque les cuesta aceptar mi cambio.  c)Aprendí a conversar y compartir con los otros “rompí el temor a esa barreras”.  d)Busco trabajo, entrego currículo “no me quedo”. (2)</p> <p>a)con más personalidad (2) “he ido hablar tonel alcalde”, aprendí a valorarme y superarme “aprendí a pensar en mí”. Termine mis estudios medio por que creí en mí.  b)Ahora me admiran, yo los desafío, y ellos saben que lo voy hacer y me apoyan.  c)Si en mi cuadra empecé hablar más, a compartir “ahora soy jefa de tres personas y yo las guió”.  d)pertenezco a una asociación de microempresarios, y participo harto, conocí otros lugares de Santiago, conocí hasta el presidente “le di la mano”, “tengo hasta una foto con él”.  a)logre independencia</p>

	<p>b) mi familia me apoya harto.</p> <p>c) Si la gente no me reconocía ahora me valora.</p> <p>b) si mi marido en el 100% se involucra “todos participan”, se pelean para ayudar en el negocio de las empanadas.</p> <p>c) Si porque aprendí a venderle a la gente, logré muchas amigas que vamos a ser socias para independizarnos.</p> <p>d) si hago clases “soy maestra” dejo currículum en el municipio para aprender, llevo todos mis productos y conozco mucha gente los que son “mis clientes”.</p> <p>a) Tengo más preocupación hacia mi persona “me cuida”.</p> <p>b) mis hijos cambiaron la actitud conmigo “me respetan” “creen en mí” “mamá tú puedes sola”.</p> <p>c) Ahora aunque no conozca a nadie igual voy, enfrente a las personas, “tengo más confianza”.</p> <p>d) busco cosas que hacer, soy busquilla e invito a mis vecinas.</p> <p>a) me siento mejor.</p> <p>b) la unión con mis hijos.</p> <p>c) nueva amiga, (2) soy dirigente de grupos “hago talleres”.</p> <p>d) hago clases en mi casa de lo que yo se hacer (pastelería) y cobro por ello.</p> <p>b) fue bueno, más entendimiento tareas compartidas.</p> <p>a) mejor convivencia</p> <p>b) Mejor genio, “yo creía que la gente no me quería hablar, ahora les hablo yo”.</p> <p>a) mejor autoestima, me ven más grande.</p> <p>b) me ven como ejemplo y se sienten más seguros.</p> <p>d) Si conocí el municipio, los hospitales, aprendí hacer trámites “me enfrenté con la burocracia de este país”.</p> <p>a) porque tengo un ingreso propio.</p> <p>b) siempre fue igual, el apoyo y la convivencia.</p> <p>d) Conozco el municipio, y relacionarme con profesionales que “son igual a uno”.</p>
--	--

<b>Variable: Inserción Laboral</b>	
<b>CURSOS</b>	
<b>Tópicos de análisis</b>	
Preguntas	
<b>¿Cuál fue el desenlace que tuvo?</b>	No me costó nada encontrar trabajo, termine la práctica y al otro día quedé trabajando. (8) lo atribuyo a mi carácter. A que comencé al tiro a ofrecer
<b>a) Búsqueda de Empleo</b>	

<p><b>b) Tipo de trabajo encontrado</b> <b>c) Condiciones laborales</b></p>	<p>mis productos, comencé en mi casa. Dos de ellas, duraron un mes ahora son dueñas de casa. Atención de mesón en sesión de pescadería. Con Contrato indefinido de 8 horas diarias. \$166.000 mensual. Luego me capacité en Higiene de alimentos (1). Cinco con contrato (tres perciben el sueldo mínimo, las otras \$170.000.-). Una con boletas. Una independiente sin boletas \$50.000 ½ jornada.</p> <p>Me costó un poco, estuve ½ año sin trabajo, volví al PMJHTs y me ayudaron hoy trabajo de secretaria en el área salud c/c.</p> <p>Me costó mucho, nunca encontré trabajo en lo que me capacite, siempre pedían más horas de las que yo había estudiado. Ahora trabajo en aseo en las calles solo pro tres meses. ½ jornada \$70.000.- mensual. Siempre me estoy moviendo.</p> <p>Me costó un poco por la edad, yo me hago mi sueldo, trabajo independiente en chocolatería, trabajo en mi casa y salgo a vender.</p> <p>Nunca encontré trabajo.</p> <p>No me costó nada encontrar trabajo, pero no pude trabajar porque estaba embarazada y no soportaba los olores. Ahora solo trabajo ocasionalmente en mi casa cortando el pelo.</p>
<p><b>11.a A qué atribuye dichos resultados</b></p>	<p>A mi esfuerzo A mi responsabilidad (2) Perseverancia (3) e iniciativa. A mí (2). A la ayuda de todas las del PMJHTs (3) Yo no quise y no podía por la guagua. Me faltó empeño me dejé estar. A mi personalidad “soy muy parlanchina” A las Asistentes de enfermos las miran a “huevo”. El sistema de los hogares que me tocó conocer Nunca me gusto el CE de ancianos, me gustaba el CE no los abuelos. No tenía los conocimientos necesarios. Las ganas de mantenerme ocupada. A mi compromiso A mi salud, nunca me enfermé A mi constancia Soy buena pala pega.</p>
<p><b>11.b De que manera hubieran sido mejor o distintos esos</b></p>	<p>Si no hubiera sido por el curso, nunca hubiera entrado al Jumbo. Ahí</p>

<b>resultados</b>	<p>hicimos tres compañeras práctica solo quedé yo.  Más conocimiento, nunca es tarde para salir adelante.  Conforme “no” duré tan poco por la enfermedad, era por el lugar “estaba en las cámaras de hielo”.  No, me gusta, estoy conforme con los resultados.  Si el curso hubiese sido más completo y más largo (5) universidad  Más capacitación, este curso era SENCE y no de salud.  Si hubiéramos hecho una sociedad con las compañeras para aunar fuerzas y conocimientos y así ganas dinero “somos muy unidas”.  Si hubiera contado tonel apoyo de mi marido “él no cree en mí”, lo demás estuvo bien.  Haber salido “yo” a buscar una práctica y hubiera trabajado.  Yo estoy conforme de todas manera, hubiese todo bien y a la larga me va a servir igual, me voy a desarrollar estoy detenida por el niño.  No le cambio nada  Satisfecha no estoy, pero si era este el momento, tal vez fueron mis carencias e inmadurez.</p>
-------------------	--

**Variable: Grado de satisfacción a nivel: personal, familiar y comunitario**

<b>Tópicos de análisis</b>	<b>CURSOS</b>
Preguntas	
<b>4.- Cumplimiento de aspectos formales del curso:</b> <b>a) Asistencia</b> <b>b) Horario y puntualidad</b> <b>c) Pago de locomoción</b> <b>d) Cuidado Infantil</b> <b>e) Notas y evaluaciones</b> <b>f) Implementos (cuadernos etc.)</b> <b>g) Como evalúa las clases</b> <b>h) Si realizó prác. Según lo establecido</b> <b>i) Hubo supervisión y seguimiento</b>	<p>Nunca falte, ni los profesores tampoco (13) había mucho control del sence  Estuve un mes con licencia  El horario siempre se cumplió al pie de la letra. (14)  El pago de la locomoción se realizó según lo establecido al finalizar cada semana. (12) todos los días.  No cumplieron faltó plata. (3)  Si, lo ocupe dos o tres veces cuando el niño no tenía clases.  Si lo ocupe siempre y ningún problema. (4) a mi animal.  No ocupe el cuidado infantil. (8), pero el resto se quejaba porque había poco cupo y no había p lata para colación (1)  Los profes sacaban harto a la pizarra, hubo más práctica que teoría. (2)  Si, hubo pruebas, aunque nunca nos dijeron los resultados. (3)  Si había (3) pruebas escritas y orales. (6)  Siempre llegaba un camión con pescado para que practicáramos. Nos dieron todos los utensilios necesarios durante los meses que realizamos el curso. (5)</p>

	<p>No cumplieron con los utensilios que se comprometieron (5)  Eran buenas (10), las clases bien básicas, aunque uno aprende más en la práctica, la que me gustó fue la desarrollo personal.  Las clases fueron normales  Me encantaban las clases, regias extensas (2)  Sí, hubo una práctica duró un mes y de 8 horas diarias. (8)  No tuve práctica. (5) solo había reforzamiento. Era oyente.  No hubo compromiso con la realización de la práctica, las tuvimos que gestionar nosotras, el instituto se desligó, los profes nos apoyaron en donde ellos trabajaban.  Si, hubo seguimiento del PMJHTs, Zipter y SENCE. (3)  Si, hubo seguimiento, (3) iban ala casa registraban nuestros cuadernos de ventas y compras, y nos asesoraban para el TI., nos enseñaron marketing, publicidad y pagina web (2)  No hubo seguimiento (3)  Casi no hubo seguimiento del SENCE ni del Instituto, el grupo curso era difícil y ASCAPER nunca terminó poniéndose de acuerdo.  Solo venían a ver si uno estaba trabajando, y nunca pude trabajar en lo que me capacité.</p>
<p><b>5.- ¿Cuáles fueron las mayores dificultades enfrentadas por usted? De los aspectos formales del curso</b></p>	<p>La arte de balance, poca comprensión de algunos temas.  Estaba muy asustada por la edad, me costo memorizar, “yo como mujer madura me sirvió, porque sabía lo que quería, me lo cuestioné por mis “40 años”.  Las compañeras eran celosas, los profesores siempre me protegían.  Tuvimos problemas con la pref., y ella nos ignoraba “me sentía intimidada” eso fue difícil, pero después lo superamos.  Con el coordinador del curso, nos discriminaba a las oyentes, hasta que lo enfrenté, “yo peleé mi titulo”, y a él lo despidieron después.  Yo no tuve dificultades, todo fue bueno, “fui muy feliz”.  Encontrar clientes que compren al precio que uno les da, ellos no miran esa parte.  En mi caso yo no tuve dificultad. (2)  Cumplir “hacer bien las camas”  En el último clases no cumplieron con el pago de la locomoción “siempre nos quedaban debiendo”  De las cosas que nos compraron (utensilios de trabajo), no era ni la mitad de</p>

	<p>lo digieron haber gastado.  Yo no tuve problema, el curso era gratuito era del Fosis/sernam, “yo no tenía que quejarme”.  El problema fue la inserción de la práctica, que era con muchos hombres y la relación con ellos fue difícil. (2)  El último seguimiento no fue bueno “lo llevaban a la chacota”, no fue serio.  El enfrentarse a la gente.</p>
<p><b>12.- ¿Qué le hubiera cambiado a la capacitación que realizo o que cambios sugiere?</b></p>	<p>Más intenso, solo aprendí lo básico. Más largo. (3) tuve que aprender más cosas en el trabajo. Los maestros del yumbo nos enseñaron mucho, tuvieron mucha voluntad.  Hubiera gustado tener más horas de estudio, muy corto, más completo (5) “nunca es tarde”.  Nada todo bien. (3)  Más unión en el curso, no todas tenían vocación, aquellas que si tenían están trabajando en lo mismo que yo.  Práctica obligatoria.  Reconocido por el Ministerio de Salud.  Curso de salud, mínimo un año.  Yo nada le cambiaría, “fue una capacitación para JH” no para jóvenes que venían saliendo de 4° medio.  Técnicas nuevas (2)  Que las prácticas fueran más controladas y más supervisadas.  Posibilidades laborales en las prácticas.</p>
<p><b>13.- Ahora que pasó el tiempo después del proceso de capacitación y a causa de ello ¿Qué le sucedió a su vida? a nivel: personal, familiar, laboral y económico.</b></p>	<p>Me ayudó bastante en el conocimiento.  Fue un logro, una meta que cumplí “terminé con lo que empecé”.  Antes estaba a la despesa de mi papá.  Ahora “soy independiente”. (4)  Ingresos propios, Ahorro familiar “yo apporto” (6)  En todo sentido cambio.  Yo también pude ayudar  Me siento más grande.  Mis hijos se me reflejan en mí.  Me siento más segura más importante “se que puedo hacer cosas” (2)  Mi familia se siente orgullosa de mí.  Seguridad en que si quedo sola “tengo herramientas para trabajar”.  Se que puedo hacer cosas.</p>

	<p>Yo llevo la casa soy la que proveo.  Mi familia se involucra en mi negocio, “soy la que proveo”.  Me aprendía a querer más, me dieron ánimo para eso.  Encontré un trabajo y herramientas para trabajar.  Cuando terminé me subió el ego. (en ese tiempo). Ahora lo siento que fue ahí no más.  No hubo nada bueno está igual.  Al principio todo bien pro haberme recibido, la ceremonia fue mala, nos quedaron debiendo plata y utensilios.  Lamentablemente no era lo que yo pensé que iba a resultar.  Estoy igual nunca encontré trabajo en lo que me capacité.  Mejoré mis ingresos y fue por mi gestión personal, no por el curso.  Cambio mi vida en 180° (2)  En lo familiar extrañan ala mamita de antes, se sienten orgullosos de que la mamita trabaje cuidando enfermos.  Mejóro me calidad de vida.  Tengo agisnaldo y apoyo sindical.</p>
<p><b>17 ¿En que le sirvió haber sido parte de este proceso?</b></p>	<p>Para saber que era capaz.  Para crecer y para valorarme. (4) me creo el cuento  Para darme cuenta que nunca es tarde “el que quiere puede”.  Para aprender a trabajar. (2)  A darme cuenta que tenía habilidades para algo, yo creía que era inútil “yo me tome enserio”.  Yo como mujer, como persona, como mamá, “soy otra”, “yo hago las cosas sin preguntarle a nadie”.  Soy independiente.  Hago que respeten mi espacio “lo logré”.  En involucrarme con más gente, tener unas amigas que yo elegí, “conozco a todo el mundo”.  Me hizo comprender hartas cosas, que el cumplir cierta edad no significa que debo quedarme en la casas y que ya no tengo más oportunidad.  Cuando yo hice mi práctica me sentía útil, pero no pude seguir ahí requería capacitarme más y no pude.  Cree más personalidad, soy capaz de ponerme metas y cumplirlas.  No me da miedo hablar con la gente y salir.  Comencé a vivir a y ver la vida de otra forma.</p>



	<p>El curso no me sirvió de mucho, pero el atreverme hacer cosas lo aprendí en el PMJHTs. (2) Descubrir mi verdadero “yo”. Me subió el autoestima. Me sirvió cualquier cantidad “no tendría palabras “solo se que fue demasiado importante”. Como dicen por ahí “con una oportunidad y esfuerzo pude salir adelante”. Me sirvió hartó este proceso, estamos todos mejor “toda la familia”.</p>
--	--

