

**EVALUACION CUALITATIVA PROYECTO:  
“CAPACITACION Y PROMOCION EN AUTOGESTION PARA  
MUJERES”.**

**(ENERO 1995 - ENERO 1998, SANTIAGO.)**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE ASISTENTE SOCIAL**

**PROFESOR GUÍA: OMAR RUZ.**

**ALUMNA. : EULOGIA SAN MARTÍN BARRERA.**

**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**

## **Dedicatoria**

*A todas las mujeres emprendedoras que he conocido a lo largo de mi vida, especialmente a mi madre.*

*A las rebeldes, a las transgresoras, a las sumisas y las sometidas.*

*A las que desde lo cotidiano reinventan la vida día a día.*

*A las mujeres de la población, a las que tienen esperanzas y a las que dudan.*

*A todas aquellas que han iniciado procesos de cambio y a las que aún no han descubierto un nuevo modo de ser mujer.*

## AGRADECIMIENTOS

---

*A mi amigo Julio, por ser él quien con su locura característica, me impulsó a iniciar este camino.*

*A mis hijas, Ariela, Marcela y Paulita, quienes con amor y paciencia me acompañaron en este proceso.*

*A mi "hermana" Rosita, por su cariño y apoyo desinteresado.*

*A Juanita, Queca y Rossana, amigas y compañeras de trabajo que a lo largo de estos años me acompañaron y estimularon a seguir adelante.*

*A "Tierra Nuestra", por haberme posibilitado el ejercicio de un Trabajo Social autónomo y comprometido con las mujeres de sectores populares.*

*A mi centro de práctica y actual espacio laboral, la Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristiana, FASIC. Institución que me abrió sus puertas y posibilitó la realización de mi proyecto de tesis. En especial a Teresa, por la confianza depositada en mi para dar curso a mi trabajo.*

*A kerima y Marisol, quienes con su complicidad de mujeres han contribuido a enriquecer mis reflexiones y mi quehacer.*

*A Belisario, por su paciencia y tiempo dedicado a mi trabajo, por sus acentos y puntuaciones.*

*A las mujeres participantes del estudio por su confianza y apertura para compartir sus alegrías, penas y esperanzas de un mundo mejor para todas y todos.*

*A mi profesor guía, por sus aportes teóricos, paciencia y tolerancia a mi informalidad.*

*A todas aquellas personas, profesores, amigas y amigos que han hecho posible que mi proyecto de finalizar estudios superiores sea hoy una realidad.*

*A todos y todas ustedes con cariño, gracias.*

*En Santiago, Marzo de 1999.*

# INDICE

## PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN .....	1
1. Estrategias de Planificación Dirigidas a Mujeres .....	2
2. Medidas de Ajuste, Planificación y Efectos en las Mujeres .....	3
3. Desarrollo y Calidad de Vida .....	5
4. Fundamentación y Planteamiento del Problema .....	8
4.1. Objetivos de la Evaluación	
4.2. Preguntas que Guiaron la Evaluación	
5. Estrategia Metodológica .....	10
5.1. Técnicas para la Recolección y Producción de Información	
5.2. Universo de Estudio	
5.3. Unidades de Estudio	
6. Unidades de Análisis .....	14
6.1. Cumplimiento de los Objetivos del proyecto	
6.2. Impacto del Proyecto	
<b>Capitulo I MUJERES, SUS NECESIDADES Y ENFOQUES DE PLANIFICACION .....</b>	<b>16</b>
1. Necesidades Prácticas y Estratégicas de las Mujeres .....	17
2. Situación de las Mujeres en Chile .....	19

**Capítulo II. MARCO INSTITUCIONAL ..... 24**

1. Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas.....24
2. Estructuración Interna.....26
3. Area de Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos27
4. Descripción del Proyecto “Capacitación y Promoción en Autogestión para Mujeres” .....28
  - 4.1. Objetivos del Proyecto.....
  - 4.2. Características de la Capacitación
5. Implementación del Proyecto.....33

**Capítulo III. LOS RESULTADOS: LAS MUJERES Y LAS CIFRAS DEL PROYECTO DE CAPACITACIÓN.....46**

1. Volumen de las Actividades de Capacitación..... 46
2. Mujeres Capacitadas por el Proyecto..... 47
3. Caracterización de las Participantes..... 49
4. Prácticas Laborales..... 58
5. Cuidado Infantil..... 59

**Capítulo IV. LA CAPACITACIÓN VISTA POR LAS PARTICIPANTES ..... 60**

1. Cumplimiento de los Objetivos de la Capacitación..... 60
2. Incorporación al Mundo del Trabajo..... 81
3. Habilidad de un Espacio Físico para el Desarrollo de la Actividad por Cuenta Propia.....88
4. Incorporación al Campo Laboral Formal en Mejores Condiciones..... 91
5. Vinculación con el Fondo Rotatorio..... 94
6. Participación Social.....96

## **Capítulo V. IMPACTO DEL PROYECTO, LOS CAMBIOS GENERADOS..99**

1. Impacto a Nivel Personal.....99
2. Impacto a Nivel Familiar..... 104
3. Impacto a Nivel Comunitario..... 108

## **CONCLUSIONES .....112**

## **TRABAJO SOCIAL, APORTES AL DESARROLLO DE EXPERIENCIAS DE CAPACITACIÓN DIRIGIDAS A MUJERES ..... 123**

## **CITAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 130**

## **ANEXOS ..... 132**

## INTRODUCCIÓN

---

El presente documento da cuenta de los resultados de la Investigación evaluativa realizada al Proyecto "Capacitación y Promoción en Autogestión para Mujeres", implementado por el Área de Capacitación y Desarrollo en Derechos Humanos, de la Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas, FASIC, en el período Enero 1995 - Enero 1998, en cinco comunas pobres de la Región Metropolitana.

Como señalara la Coordinadora del Área, señora Teresa Gómez, *"la finalidad de la evaluación es conocer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el proyecto y el impacto del mismo en las mujeres participantes"*. Esta evaluación de carácter cualitativo, ha permitido conocer las percepciones y opiniones de las beneficiarias respecto del proyecto, rescatando aquellos elementos que permitan introducir modificaciones acordes a sus necesidades y características particulares en futuras propuestas de acción social con perspectiva de género, diseñadas por la institución. Ya que si bien, como plantea V.Guzmán(1994), "Muchos de los programas y proyectos implementados en los últimos años, han tratado de responder a las necesidades más urgentes de las mujeres pobres, para quienes los efectos de la pobreza son más negativos"<sup>1</sup>, los resultados han sido contradictorios puesto que, por una parte han contribuido a valorar socialmente a las mujeres por sus aportes a la sobrevivencia familiar, por otra, han significado mayor sobrecarga de trabajo y restricciones de sus posibilidades para contar con tiempo para sí mismas; aspectos que afectan negativamente su calidad de vida y que la mayoría de los proyectos dirigidos a mujeres aún no ha resuelto.

En Chile, durante el primer gobierno de la Concertación, producto del reconocimiento de las demandas y propuestas realizadas por el movimiento de mujeres y ONGs que trabajaron ligadas a este movimiento social desde décadas anteriores, se logró

colocar en la agenda gubernamental el tema de las desigualdades que enfrentan las mujeres en distintos planos de la vida nacional.

Dicho reconocimiento se materializa con la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), instancia encargada de velar por la integración de los derechos de la mujer en la acción estatal y materializar disposiciones emanadas de la firma de acuerdos y convenciones internacionales, de las cuales nuestro país es partícipe.

## 1.- **Estrategias de Planificación Dirigidas a Mujeres**

Como eje articulador de la política del Gobierno y para avanzar hacia la eliminación de toda forma de desigualdad entre los sexos, el SERNAM, elaboró el denominado Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999. Respondiendo así a la necesidad de cambios en la situación y condición de las mujeres, que como tendencia de carácter global, es impulsada a partir de la iniciativa de Naciones Unidas, que declara el período 1975-1985 como la "Década de la Mujer", la que subrayó y difundió la importancia del rol anteriormente invisible de la mujer en el desarrollo económico y social de sus países y la deplorable situación de las mujeres de bajos ingresos del tercer mundo."(Hernández, 1991)<sup>2</sup>. Lo que se marca un cambio en las estrategias de planificación e investigación respecto a la problemática de la mujer.

De programas guiados por el Enfoque de Bienestar, centrados en la familia y en el rol reproductivo de la mujer, surgidos en la década de los años cincuenta, se da paso a aquéllos que buscan la integración de la mujer al desarrollo, entre los que se identifican el de la anti pobreza, de la igualdad, y la eficiencia. Enfoques que se conocen como "Mujeres en el Desarrollo" (MED).

El primero de ellos busca integrar a las mujeres a los procesos de desarrollo y potenciar su independencia económica, partiendo del supuesto que las desigualdades entre hombres y mujeres están ligadas a la pobreza, acceso desigual a la propiedad privada y a la discriminación sexual en el trabajo.

El segundo enfoque, parte de la premisa que las diversas estrategias económicas implementadas por los gobiernos tienen con frecuencia un impacto negativo sobre la mujer. Para ello, las mujeres deben ser incorporadas a los procesos de desarrollo poniendo énfasis en el logro de su independencia económica, para que de esta forma, logre la igualdad respecto de los hombres.

Por último, el enfoque de la eficiencia, surgido en la década de los ochenta, sitúa en primer lugar el tema de la productividad y la eficiencia, objetivos principales de las nuevas políticas que en relación a las mujeres, consideran la utilización del potencial productivo de éstas, estimando que una mayor participación económica de las mujeres producía mayor eficiencia y equidad.

## **2.- Medidas de Ajuste, Planificación y Efectos en las Mujeres**

Las políticas o medidas de ajuste estructural, implementadas a partir del deterioro de la economía mundial en la década de los setenta y entendidas, según lo planteado por Cortázar (1991), como "la forma en que las economías nacionales deben adaptarse a las nuevas condiciones de la economía mundial, caracterizadas tanto por cambios tecnológicos, que demandan más flexibilidad dentro de las empresas y mayor descentralización de la producción, como por mercados mundiales más competitivos e inestables"<sup>3</sup> generan un nuevo orden, que trae como consecuencia la generación de empleos precarios, con baja protección social y una disminución del trabajo asalariado estable; el desmantelamiento del Estado Benefactor y la privatización de servicios públicos.

Los servicios sociales son transferidos al mercado y las políticas sociales se orientan de manera focalizada hacia determinados sectores de la población; los más pobres se ven fuertemente afectados al aumentar el desempleo y la disminución de sus ingresos; se deterioran sus niveles y calidad de vida; se producen transformaciones significativas en las estructuras familiares, aumentan los hogares con jefatura femenina y la mujer empieza a incorporarse masivamente al campo laboral.

En el caso de las mujeres de sectores populares, la mayoría de las veces, esta incorporación al mundo laboral, formal o informal, tiene como principal motivación incrementar los bajos ingresos familiares o proveerlos, si se es jefa de hogar. Sólo en algunos casos tiene como objetivo la búsqueda de independencia y autonomía personal y está mediatizada, entre otras variables, por bajos niveles de instrucción, falta de capacitación, desconocimiento de las leyes que rigen el mundo laboral, menores niveles de calificación, restricciones propias del mercado de trabajo producto del mantenimiento de patrones culturales y la división sexual del trabajo, la carga de la tarea doméstica y el cuidado de los hijos.

Estas variables limitan sus posibilidades de acceso a trabajos bien remunerados, teniendo que incorporarse, la mayoría de las veces, a trabajos de bajo status, en malas condiciones laborales, lo que redundo en pocas posibilidades de elevar sus niveles y calidad de vida.

En el contexto señalado, durante los últimos años, tanto los Gobiernos, como diversas instancias no gubernamentales, han desarrollado iniciativas de capacitación dirigidas a mujeres y, en especial, a las mujeres jefas de hogar; ya que, por una parte, se reconoce la existencia del denominado fenómeno de la feminización de la pobreza, en el que se produce una asociación directa entre jefatura de hogar femenina y pobreza, y por otra, se ve en la capacitación en oficios o capacitación para el trabajo, un recurso que puede mejorar la calidad de vida de las mujeres pobres y una contribución al desarrollo económico del país.

### 3.- Desarrollo y Calidad de Vida.

El concepto de pobreza más utilizado actualmente en nuestro país es el propuesto por Naciones Unidas, organismo que la define como "una situación que impide al individuo o a la familia, satisfacer una o más necesidades básicas y participar plenamente de la vida social; la que se caracteriza por ser un fenómeno especialmente económico, con dimensiones sociales, políticas y culturales"<sup>4</sup>. Razón por la que, al hablar de elevar o mejorar la calidad de vida, ya sea en términos generales o en el contexto de la feminización de la pobreza, se deben considerar no sólo sus aspectos económicos, sino también aquellos elementos de carácter cualitativo que trae aparejado el fenómeno. En esta misma perspectiva debe ser tratado el tema del desarrollo, ya que del modo en que éste sea conceptualizado, las acciones que se desprendan de ello y la evaluación que de estas acciones se haga, se podrá determinar si se avanza o no en tal sentido.

Sin embargo, al examinar las estrategias de superación de la pobreza, se observa que el énfasis de las mismas se centra en la búsqueda de respuestas para satisfacer aquellas necesidades de la población vinculadas, principalmente, a variables de tipo económicas, dejando en segundo plano la satisfacción de necesidades relacionadas con variables no económicas como afecto, participación, creación e identidad entre otras.

La realidad indica que, al hablar de desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida en el marco de la eficiencia, la tendencia es enfatizar principalmente dos elementos:

1 - El crecimiento económico, medido en función de la cantidad de bienes que se ponen a disposición de las personas y por los empleos que genera el incremento de la actividad productiva.

2.- La implementación de políticas sociales, orientadas a mejorar el ingreso de los más pobres, por medio de transferencias específicas como subsidios y pensiones y a facilitar la satisfacción de las necesidades básicas de tipo económicas de los llamados sectores vulnerables.

Así, al examinar los componentes de ambos elementos, observamos que la medición de los avances en estas materias se basan en la identificación de variables claramente cuantificables, dejando fuera elementos de carácter subjetivo difíciles de medir estadísticamente, y que se relacionan con la evaluación que hacen los propios involucrados de su situación particular, donde el análisis de su realidad depende de los conceptos de necesidades humanas que manejen y de los elementos subjetivos que mejoran al elevar sus niveles o calidad de vida.

Si consideramos que "desarrollo implica potenciar la calidad de vida de las personas de manera sostenible en el tiempo"<sup>5</sup>, la tarea del Estado e instituciones públicas y privadas abocadas al tratamiento del tema, deberían tender a potenciar un sistema completo de satisfactores de las necesidades humanas fundamentales, entendidas éstas en un sentido sinérgico. Al respecto, Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn (1986), proponen una clasificación de necesidades humanas que trascienden el ámbito de las necesidades definidas tradicionalmente para delimitar la pobreza y la forma de satisfacerlas.

El postulado básico de la propuesta señala que el desarrollo se refiere a las personas, no a los objetos, por lo que el mejor proceso de desarrollo será aquél que permita elevar la calidad de vida de las personas, la que estará determinada por las posibilidades que éstas tengan de satisfacer adecuadamente sus necesidades fundamentales. De modo que, para saber si se está contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida, se hace necesario diferenciar entre necesidades y satisfactores de esas necesidades.

En el marco de la propuesta, las necesidades son definidas como finitas y clasificables, siendo las necesidades fundamentales las mismas en todas las culturas y períodos históricos, mientras que lo que cambiaría a través del tiempo serían los medios o formas para satisfacerlas.

La clasificación de necesidades que los autores mencionados proponen son agrupadas en dos grandes categorías:

a) Necesidades existenciales: ser, tener, hacer y estar.

b) Necesidades axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

Ambas categorías están estrechamente vinculadas, por lo que son entendidas como un sistema de necesidades.

Los autores señalan, además, que para la satisfacción de estas necesidades el individuo desarrolla y hace uso de diferentes tipos de satisfactores que están determinados culturalmente.

Cada sistema económico, político y social genera diferentes tipos de satisfactores que pueden dar respuesta o no a las necesidades humanas. La propuesta, con fines de análisis, hace una distinción de cinco tipos de satisfactores: Violadores o destructores, pseudo-satisfactores, inhibidores, singulares y sinérgicos. Los cuatro primeros tienen la particularidad de ser impuestos e inducidos, impulsados generalmente en forma verticalista, en tanto que los satisfactores sinérgicos, se caracterizan por ser impulsados por la comunidad, ser contra-hegemónicos y estar relacionados con procesos liberadores los que, en ocasiones, también pueden ser propiciados desde el Estado.

Así, un desarrollo orientado a la satisfacción de las necesidades humanas debe tender a la generación de un completo sistema de satisfactores sinérgicos, a partir de las acciones y aspiraciones de los sujetos, para lo cual es necesario "tomar conciencia de que (...) en un mundo cada vez más heterogéneo, por su creciente e inevitable interdependencia, la aplicación de modelos de desarrollo sustentados en teorías mecanicistas, acompañadas de indicadores desagregados y homogenizantes, representan una ruta segura hacia nuevas y más inquietantes frustraciones."(Max-Neef, 1991).<sup>6</sup>

#### 4.- Fundamentación y Planteamiento del problema

Formular e implementar programas o proyectos guiados por los enfoques enunciados depende, en gran medida, de la capacidad de las instituciones para vincular explícitamente las posibilidades de solución a problemáticas de las mujeres con el contexto socio-político, económico y cultural vigente. Del mismo modo, "la viabilidad de los mismos y la posibilidad de evaluar sus impactos dependerá del grado de reconocimiento social que suscite el problema de los afectados en el medio y de la fuerza y visibilidad de los actores y/o de los interlocutores sociales que lo ponen a discusión".(Max-Neef, 1991).<sup>7</sup>

Por esta razón y a la luz de los antecedentes presentados anteriormente, se consideró pertinente llevar a cabo un proceso evaluativo de carácter cualitativo y sumativo, de la experiencia de capacitación con perspectiva de género: "Proyecto de Capacitación en Oficios y Autogestión para Mujeres" implementado por el Área de Capacitación y Desarrollo en Derechos Humanos, de la Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas, FASIC. Para ello se plantean los siguientes objetivos:

## **4.1.- Objetivos de la Evaluación**

### **a.- Objetivos Generales**

- a) Determinar en qué medida se cumplen los objetivos del proyecto de capacitación y promoción en autogestión para mujeres, implementado por FASIC.
- b) Conocer el impacto del proyecto en las mujeres participantes.

En definitiva, lo que se persigue es determinar si el proyecto contribuye a elevar la calidad de vida de las mujeres pobladoras que se encuentran en situación socioeconómica deficitaria; por qué vías el programa fomenta la participación de las mujeres en espacios locales; y la identificación de redes formales y/o informales a las que puedan acceder, ya sea para la resolución de problemas o para potenciar organización, Junto con conocer el impacto generado por la iniciativa en las participantes directas y los efectos de éste en los espacios cotidianos donde se desenvuelven las mujeres.

### **b.- Objetivos Especificos**

Los objetivos específicos planteados para la investigación apuntan a:

- ≡ Determinar si, una vez finalizada la capacitación, las mujeres logran incorporarse al campo laboral en mejores condiciones.

Precisar si existe vinculación entre las mujeres capacitadas y el Fondo Rotatorio de FASIC.

Conocer el impacto a nivel personal, familiar y comunitario provocado por la capacitación entregada a través del proyecto.

#### **4.2.- Preguntas que Guiaron la Evaluación**

- a) ¿Se puede afirmar que las mujeres participantes del proyecto elevan su calidad de vida?
- b) Las mujeres participantes del proyecto, ¿se incorporan al mercado laboral, una vez finalizada la capacitación? ¿Logran incorporarse en mejores condiciones?
- c) Las mujeres capacitadas ¿inician actividades productivas por cuenta propia, una vez finalizada la capacitación?. A qué nivel: ¿individual, familiar o grupal?
- d) Las mujeres participantes ¿mejoran sus ingresos como resultado de la capacitación entregada por el proyecto?
- e) ¿El proyecto produce impactos a nivel personal, familiar y/o comunitario?
- f) Las mujeres participantes del proyecto ¿se vinculan con organizaciones sociales y/o instituciones para la resolución de problemas, una vez finalizada la capacitación?. De ser así ¿qué problemas buscan resolver?
- g) Una vez finalizada la capacitación, las mujeres participantes ¿se vinculan con el Fondo Rotatorio de FASIC?

#### **5.- Estrategia Metodológica**

La Metodología de Investigación se ajustó, según lo planteado por Briones (1985), a un Modelo de Evaluación Global, es decir está "basado en paradigmas interpretativos o comprensivos... su enfoque es global, holístico, sin referencia a

factores causales ni a variables particulares que pudieran ser sometidas a tratamientos estadísticos, privilegiando el uso de información cualitativa”.<sup>8</sup>

Más específicamente, se trata de una Evaluación Iluminativa que pretende “Contribuir a la toma de decisiones mediante informaciones, comentarios, y análisis destinados a aumentar el conocimiento y la comprensión del programa en evaluación”(Briones, 1985).<sup>9</sup>

La evaluación se ha entendido como un proceso orientado al análisis de resultados del proyecto, en función de objetivos iniciales que permitan desconfirmar o validar una experiencia concreta de acción social. Según lo planteado por Guzmán(1994), “la evaluación es un proceso diferente del proceso de control de la gestión y de la evolución de un programa”, y mediante ella, “se trata de explicar el proceso, de entender las razones por las que algunos de los objetivos propuestos se alcanzaron y otros no”.<sup>10</sup>

Cabe señalar que, si bien la presente investigación corresponde a un modelo global de tipo iluminativo, se puede considerar una evaluación Ext-Post, ya que se realiza una vez finalizada la ejecución del Proyecto.

### **5.1.- Técnicas Para la Recolección y Producción de Información**

Las técnicas utilizadas fueron seleccionadas entre aquellas utilizadas por la metodología de investigación cualitativa, que permitieran combinar los niveles individual y grupal, a saber:

- a - Talleres de discusión grupal o Focus Group
- b - Entrevistas.

Para recabar información global de parte de las mujeres que componen la unidad de análisis, se diseña un cuestionario tipo. Paralelamente, se sostienen reuniones de trabajo con el equipo encargado de la implementación del proyecto y se revisa material bibliográfico e institucional disponible. Otro insumo importante para la caracterización general de las participantes fueron las fichas de inscripción y evaluación con que cuenta la institución.

## **5.2.- Universo de estudio**

Para la realización del estudio, se consideró como universo a la totalidad de las mujeres participantes en el proyecto de capacitación y autogestión para mujeres, es decir, 206 mujeres provenientes de las Comunas de San Bernardo, La Pintana, El Bosque, Peñalolén y Cerro Navia, de entre las cuales se seleccionó una muestra representativa.

## **5.3.- Unidades de Estudio**

La selección de las unidades de estudio o informantes calificados, se realizó siguiendo los principios del muestreo para investigaciones cualitativas, vale decir, a partir de la situación que mejor permita recoger la información relevante para el concepto que se busca.

El grupo global del estudio lo integraron 30 mujeres participantes del programa, correspondiente al 15 % del universo, con el cual se cubrió el principio de saturación o cantidad de las unidades de estudio.

Para satisfacer el principio de calidad o riqueza de la información, se subdividió la muestra en cuatro sub-grupos, de acuerdo a las características de la capacitación recibida y período de participación (dimensiones).

- El primer sub-grupo se constituyó seleccionando a 8 mujeres de entre aquéllas capacitadas en Oficios, Módulo de Formación Mujer y Trabajo, y Gestión, durante el primer periodo de ejecución del proyecto (1995).
- El segundo sub-grupo estuvo conformado por 7 mujeres integrantes del Taller de Orfebrería “Joyas y ellas”, experiencia laboral asociativa generada a partir de la capacitación ofertada por el proyecto durante el primer periodo.
- El tercer sub-grupo se constituyó con 8 mujeres capacitadas en Oficios y Módulo de Formación Mujer y Trabajo, durante el segundo y tercer período de ejecución, que se extienden entre marzo de 1996 y enero de 1998, quienes, además, realizan una práctica laboral de un mes.
- El cuarto sub-grupo estuvo integrado por 7 mujeres capacitadas en Diseño y Moldaje y Gestión de Microempresas con Perspectiva de Género, en el segundo período de ejecución.

**Cuadro N°1**  
**Unidad de Estudio y Dimensiones**

<b>Período de Capacitación</b>	<b>Sub-grupos</b>	<b>Capacitadas en:</b>
<b>1º Período</b>	Sub-grupo 1: 8 mujeres	- Capacitación Técnica - Módulo Mujer y Trabajo. - Gestión
	Sub-grupo 2: 7 mujeres	- Capacitación Orfebrería - Módulo Mujer y Trabajo. - Gestión
<b>2º y 3ª Período</b>	Sub-grupo 3: 8 mujeres	- Capacitación Técnica - Módulo Mujer y Trabajo. - Práctica Laboral.
	Sub-grupo 4: 7 mujeres	- Reforzamiento de Oficio. - Gestión de Microempresas con Perspectiva de Género.
<b>Tres períodos</b>	<b>Total: 30 mujeres</b>	<b>3 Líneas de capacitación</b>

## **6.- Unidades de Análisis**

Como una forma de dar respuesta a las preguntas y objetivos de la evaluación, se determinó unidades de análisis que permitieran la comprobación de resultados.

Las primeras, se relacionan con el cumplimiento de objetivos y las segundas con el impacto producido por el programa en los niveles personal, familiar y comunitario.

### **6.1.- Cumplimiento de los Objetivos del Proyecto**

#### **a.- Elevación o mejoramiento de la calidad de vida:**

Las mujeres participantes

- Reconocen mejorías en la situación económica de sus familias.
- Valoran la capacitación como forma de elevar la calidad de vida

#### **b.- Incorporación al mundo del trabajo:**

Las mujeres participantes:

- Fortalecen y/o inician actividades productivas por cuenta propia
- Habilitan un espacio físico exclusivo para el desarrollo de la actividad productiva por cuenta propia.
- Se incorporan al mundo laboral formal en mejores condiciones

#### **c.- Vinculación con el fondo rotatorio.**

- Las mujeres capacitadas conocen el proyecto Fondo Rotatorio de FASIC
- Las mujeres capacitadas acceden a créditos del Fondo.

#### **d.- Participación social:**

- Las mujeres identifican organizaciones o instituciones para acceder a información y servicios
- Las mujeres generan asociatividad para el trabajo.

### **6.2.- Impacto del Proyecto**

#### **a.- a nivel personal**

Las mujeres participantes:

- Reconocen haber elevado su autoestima y mayor nivel de desarrollo personal.
- Desarrollan mayores niveles de autonomía.
- Vencen temores frente al mundo del trabajo.

#### **b.- a nivel familiar:**

- Las mujeres inician democratización de la tarea doméstica.
- Mejoran las relaciones al interior de la familia.
- Las familias se benefician con la aplicación de los conocimientos técnicos adquiridos por las mujeres.

#### **c.- a nivel comunitario:**

- Valorán la incorporación de la mujer al mundo público
- Se constituyen grupos de mujeres
- Las mujeres Intencionan la formación de redes.

## CAPITULO I.-

### LAS MUJERES, SUS NECESIDADES Y LOS ENFOQUES DE PLANIFICACION

---

En una sociedad como la nuestra, podría afirmarse que la existencia de un modelo cultural patriarcal, que estereotipa y encasilla a la mujer en sus roles de madre, esposa y dueña de casa, se transforma en el principal obstaculizador para el desarrollo integral de éstas, ya que se caracteriza por ser un modelo discriminatorio, que relega a las mujeres a ciertos ámbitos de la vida social y las subordina, por medio de las relaciones de poder establecidas a partir de la supremacía masculina.

Según lo expresado por Adrienne Rich (1994), el Patriarcado es básicamente "... un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres, a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley, el lenguaje, la educación y la división sexual del trabajo, determinan cual es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón." <sup>11</sup>.

Diversos estudios han demostrado que el género es una construcción cultural, social e histórica, que determina normativamente lo femenino y lo masculino en la sociedad, en las entidades subjetivas individuales y colectivas, condicionando la valoración social asimétrica para hombres y mujeres y la relación con el poder que entre ellos se establece.

Ambas categorías son utilizadas como una forma de diferenciar el ser hombre del ser mujer, atribuyendo y determinando para cada sexo características y roles diferenciados que, al ser valorados de manera diferente, se transforman en desigualdad y discriminación.

Es así como lo masculino pasa a constituir la norma, lo valorado y el lugar del poder; en tanto que lo femenino se sitúa como lo otro, deslegitimado, desvalorado y

marginado del poder. Las mujeres son y están confinadas a permanecer en el mundo privado reproductivo, mientras que el mundo público productivo pasa a ser patrimonio del quehacer masculino.

## 1.- Necesidades Prácticas y Estratégicas de las Mujeres

Si bien las mujeres viven una misma condición histórica, ésta puede tener aspectos diferenciadores de acuerdo a la situación específica que viven individual y colectivamente, según sus características de raza, condición social, clase, etc. . De las necesidades que emanan de esta situación particular y de su satisfacción, se puede llegar a evaluar de manera diferente los avances en cuanto a la resolución de la problemática específica de la mujer.

De acuerdo a lo expresado por Marcela Lagarde (1993), “la condición histórica de las mujeres hace referencia al conjunto de circunstancias y características esenciales que definen a la mujer como ser genérico, según parámetros patriarcalistas”<sup>12</sup>. Es una categoría amplia, ya que contiene a todas las mujeres. En tanto que la situación se refiere “al conjunto de características de las mujeres y grupos de mujeres, a partir de sus condiciones reales de vida, la que se expresa en la existencia concreta y cotidiana.”<sup>13</sup>

Los elementos expuestos anteriormente, emanados de la cultura patriarcal y vivenciados desde un contexto histórico, con un determinado modelo socio económico, generan en las mujeres necesidades e intereses particulares y generales. Desprendiéndose de ellos necesidades prácticas y estratégicas de género (Molyneaux, 1985), siendo las primeras aquéllas que emanan de las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana de las mujeres y de sus familias y de la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres el rol doméstico, cuidado de los hijos, mantención de la familia a niveles materiales y afectivos, el trabajo comunitario para

la obtención de servicios básicos como vivienda o salud. En tanto que las segundas, se desprenden del análisis de la subordinación de las mujeres, de las que derivan a su vez, los intereses estratégicos que apuntan a una reformulación de la organización social y cultural para el logro de una sociedad más igualitaria y sin discriminaciones basadas en el género. Estas buscan, por ejemplo, la abolición de la división sexual del trabajo y eliminación de las diversas formas institucionalizadas de discriminación.

Esta lectura de la realidad particular de las mujeres da paso al enfoque de planificación denominado Género en el Desarrollo (GED), el que se centra en modificar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, a partir del cuestionamiento cultural y la asignación de roles estereotipados presentes en los espacios sociales, económicos, políticos, etc.

Cabe señalar que el paso del enfoque “Mujeres en el Desarrollo” al de “Género en el Desarrollo”, está antecedido por una etapa intermedia en la que se identifica como modelo de planificación la perspectiva del empoderamiento, que si bien tiene similitudes con el enfoque de la Igualdad, difiere de él, en tanto reconoce que el desarrollo no beneficia a todas las personas por igual y propone el acceso de las mujeres y sus organizaciones a la toma de decisiones a nivel macro social, haciendo uso del derecho a proponer el tipo de sociedad que desean construir.

El concepto de autonomía, definido como el poder de las personas y grupos para tener el control de sus vidas; el derecho a determinar y dirigir la dirección de los cambios sociales, es un concepto relevante de esta propuesta, razón por la que ha carecido del apoyo suficiente por parte de los gobiernos y agencias de cooperación para su implementación.

## 2.- Situación de las Mujeres en Chile

En nuestro país, según datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 1992, la población de mujeres ascendía a 6.795.147, es decir, el 50,9% de la población total. De éstas, 4.855.180 integran la población económicamente activa, y permanecen ocupadas 1.669.450, con una tasa de participación de un 34,4%.

De acuerdo a cifras del Centro Latinoamericano de Desarrollo, CELADE, la tasa de participación femenina aumentó en un 83% entre 1970 y 1990. Sin embargo, comparativamente entre los sexos ésta sigue constituyendo un 34% aproximadamente, en contraposición a la masculina que supera el 75%, hecho que se mantiene al observar los datos del año 1992, en donde la tasa de participación masculina alcanzó a un 76,7%.

Por otra parte, según información extraída de la Encuesta de Caracterización Socio-Económica Nacional (CASEN) año 1990, la tasa de participación en la fuerza de trabajo por quintil de ingreso, según sexo, nos indica que, a medida que aumentan los niveles de ingreso, aumentan también las tasas de participación de las mujeres en el mundo del trabajo, observándose que en el caso de los hombres la tendencia es mantener tasas similares de participación en todos los quintiles.

**Cuadro N°2**  
**SEXO/ QUINTIL DE INGRESOS**

QUINTIL	1	2	3	4	5	TOTAL
<b>Hombres</b>	72,2	75,9	73,4	73,9	73,4	<b>73,8</b>
<b>Mujeres</b>	19,3	24,4	31,3	38,1	45,1	<b>31,4</b>
<b>TOTAL</b>	43,7	48,8	52,3	55,3	58,8	<b>51,7</b>

Fuente: MIDEPLAN, encuesta CASEN 1990, no incluye a las mujeres que trabajan en servicio doméstico puertas adentro, aproximadamente 70.000, por lo que la tasa de participación femenina está subvalorada en un punto porcentual.

Es importante señalar también, la relación entre tasa de participación femenina y nivel educacional, ya que diversos estudios indican que los mayores niveles de educación alcanzados por las mujeres en los últimos años, incidirían directamente en su mayor inserción en el mercado laboral, el retardo en la edad media de fecundidad y la disminución del promedio de hijos por mujer.

De hecho, la tasa de participación femenina del rango de edades entre los 35 y 44 años es de un 48,4% del total, a diferencia de las que se ubican en el tramo de 15 a 24 años, las que probablemente se encuentren en edad escolar o bien en tareas de crianza de hijos pequeños.

**Cuadro N°3**

**RELACION EDAD Y TASA DE PARTICIPACION**

<b>EDAD/AÑOS</b>	<b>TASA DE PARTICIPACIÓN</b>
15 – 24	27,4
25 –34	44,2
35 –44	48,4
45 –54	41,1
55 –64	25,7
65 y más	7,5

Fuente: I.N.E., Encuesta Nacional de Empleo, Septiembre - Noviembre de 1993

El estudio censal de 1992 señala, además, que las mujeres entre 25 y 44 años, con 13 años y más de educación, ascienden a 350.653, de las cuales 14 de cada 100 tienen hijos, en tanto que 33 de cada 100, no los tienen.

**Cuadro N°4**  
**RELACION HIJOS/ TASA DE PARTICIPACION**  
**MUJERES DE 25 AÑOS A 44**

	<b>Tasa de Participación</b>	<b>Número de Mujeres</b>
Con hijos	32,2%	1.790.018
Sin hijos	66,7%	283.496
<b>TOTAL</b>	<b>36,9%</b>	<b>2.073.514</b>

Fuente: I.N.E.

Por otra parte, a nivel general, el aumento de la población femenina con 13 años de estudios y más, se incrementó durante los últimos años en un 5,9%, pasando de un 4,8 % registrado en 1982, a un 10,7% en 1992, cifra que tiende a igualarse con el 10,9 % registrado por la población masculina para el mismo año.

**Cuadro N°5**  
**NUMERO DE MUJERES SEGUN AÑOS DE ESTUDIO APROBADOS**

<b>AÑOS APROBADOS</b>	<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>%</b>
1 – 3	776.041	12,8
4 – 6	1.400.108	23,0
7 – 8	903.032	14,8
9 – 10	754.452	12,4
11 – 12	1.137.844	18,6
13 – 16	509.089	8,4
17 y más	137.598	2,3
Ninguno	466.800	7,7
<b>TOTAL</b>	<b>6.084.964 *</b>	<b>100</b>

Fuente: I.N.E., \*Considera solamente mujeres de 5 años y más. Fuente: I.N.E., Censo 1992.

Estos antecedentes dejan de manifiesto que las mujeres con hijos y menor nivel educacional se incorporan al mundo laboral en menor porcentaje que aquéllas con mayores posibilidades de acceso a la educación, hecho que avalaría el diseño de estrategias de intervención y la realización de programas de capacitación dirigidos a este segmento de la población femenina.

También se constata que, en el país, las mujeres con una baja escolaridad generalmente acceden a empleos mal remunerados y de bajo status, asociados al rol doméstico, para el que han sido adiestradas, y en aquéllos en los que se requieren habilidades manuales y destrezas psicomotrices finas. En tanto, las que cuentan con un nivel de educación media están en mejores condiciones para incorporarse a ocupaciones no manuales.

Por otra parte, si bien el hecho de que las mujeres alcanzan cada vez mayores niveles educacionales resulta alentador, dado que culturalmente trabajar remuneradamente es parte del deber ser masculino, la educación no reviste el mismo grado de importancia para hombres y mujeres. Puede asegurarse que el factor educacional tendrá un peso más significativo en las posibilidades de acceso y calidad del empleo de las mujeres. Sin embargo, aunque éstas cuenten con niveles educacionales similares o superiores a los hombres, los salarios que perciben por igual trabajo tienden a ser significativamente menores.

**Cuadro N°6**  
**DIFERENCIAS SALARIALES POR GRUPO DE EDAD**

<b>MUJERES/GRUPO DE EDAD</b>	<b>DIFERENCIA SALARIAL *%</b>
15 –24	91,1
25 –29	80,8
30 –34	76,7
35 – 44	67,9
45 – 54	63,6
55 – 64	74,3
65 y más	73,4

Fuente: I.N.E., Encuesta Nacional de Empleo, Octubre - Diciembre 1992.

\* Señala el ingreso promedio del trabajo de las mujeres como proporción del ingreso promedio del trabajo de los hombres.

Cabe señalar también, que en Chile existe un total de 3.293.779 hogares, de los cuales 834.327 se encuentran encabezados por una mujer. Entre éstos, destacan: un 29% de hogares nucleares incompletos, el 10% nucleares completos y un 23,1% corresponde a hogares extensos incompletos, a quienes se han dirigido preferentemente los programas de capacitación para el trabajo, ya que se identifica al grupo de mujeres jefas de hogar como uno de los sectores vulnerables de la población.

## CAPITULO II.- MARCO INSTITUCIONAL

---

### 1.- La Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas, FASIC.

El proyecto, objeto de evaluación, es implementado por el Area de Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos de la Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas, FASIC. Institución cuyo origen se remonta a Abril de 1975, época en que, por iniciativa del Obispo Luterano Helmut Frenz y en compañía de representantes de las Iglesias Metodista, Metodista Pentecostal y Católica, se crea la Fundación, definiéndose como "una institución de carácter ecuménico, comprometida en la práctica cotidiana de los Derechos Humanos e inspirada en la perspectiva cristiana de liberación de las personas"(FASIC, 1995).<sup>14</sup> . En este sentido, se aboca al desarrollo de acciones solidarias al servicio de refugiados en Chile, asistencia a los presos políticos y perseguidos del país, apoyo a organizaciones sociales y pobladores de sectores populares, tareas que mantiene hasta el advenimiento de la transición a la democracia.

A partir de esta nueva realidad nacional, realiza un proceso evaluativo, con el fin de reorientar su trabajo en el nuevo contexto socio político en desarrollo. En este proceso, entre otros aspectos, se evalúa la pertinencia de la misión institucional; la organización interna y la marcha de los programas implementados hasta la fecha, planteándose nuevas propuestas de gestión y diseño organizacional que permitan proyectar y reposicionar a la institución en el nuevo escenario político; reforzar sus relaciones con la sociedad civil y estrechar la relación con las Iglesias.

Para esto, se establecen criterios generales para los programas los que contemplan: carácter educativo en Derechos Humanos; fortalecimiento de la participación y autogestión de los beneficiarios, para evitar el paternalismo y la dependencia;

coordinación entre las diferentes áreas de trabajo; colaboración entre los programas y la orientación interdisciplinaria de los equipos.

El principal resultado de este proceso es la reafirmación de la misión institucional, la que mantiene su orientación valórica y ecuménica definida desde su fundación:

**"La Promoción y Defensa de los Derechos Humanos Universales, inspiradas en el compromiso cristiano por la liberación y dignidad de las personas".**

Para ello se propone como Objetivo General:

"Contribuir al fortalecimiento de la democracia sobre la base de la Promoción y Defensa de los Derechos Humanos Universales".

En tanto que los Objetivos Específicos buscan:

- a) Promover y defender los Derechos Humanos básicos, económicos, sociales y culturales en el contexto del desarrollo democrático.
- b) Contribuir a la búsqueda de verdad y justicia en todo caso de violación a los Derechos Humanos.
- c) Contribuir al mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de las personas.
- d) Denunciar y reaccionar frente a transgresiones de los Derechos Humanos básicos, sociales, económicos y culturales; con la participación de los Equipos de los programas que correspondan.

- e) Contribuir a la asistencia de personas, familias y grupos afectados por transgresiones a sus Derechos Humanos.
- f) Promover la educación en Derechos Humanos, a través del desarrollo de los programas y la acción institucional.
- g) Elaborar propuestas para contribuir a modificar el marco jurídico que limita los Derechos Humanos.
- h) Representar la voz ética y moral en el tema de los Derechos Humanos, desde una postura de plena independencia.

## **2.- Estructuración Interna**

Las instancias máximas con que cuenta la institución son su Consejo Directivo y Secretaría Ejecutiva, las que buscan reforzar sus relaciones con la sociedad civil, estrechar la relación con las Iglesias y la incorporación de nuevas modalidades de trabajo con los destinatarios, junto con supervisar la marcha institucional, facilitar la reflexión conjunta, la retroalimentación, la colaboración entre los programas y la orientación interdisciplinaria de los equipos.

Para la operacionalización del trabajo, FASIC, se organiza internamente en Areas de trabajo que posibilitan el desarrollo de su misión institucional.

En la actualidad son:

- Promoción y Defensa de los Derechos Humanos,
- Estudios y Comunicaciones
- Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos.

### **3.- Area de Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos.**

Ante la constatación de que en el actual período, pese a los esfuerzos del Estado y O.N.Gs. abocadas a trabajar con sectores populares, no se han consolidado procesos de participación comunitaria, debido a la apatía existente en la población, a la escasa promoción de organizaciones de base, a la magnitud y diversidad de problemas sociales existentes y a que muchos de los programas de capacitación fomentan principalmente el desarrollo de habilidades técnicas por medio de intervenciones de corta duración, el Area de Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos, realiza un diagnostico de situación, demandas y necesidades de la población de las localidades estimadas prioritarias a fin de diseñar una propuesta de intervención social integral con un enfoque de desarrollo social y humano con perspectiva de género.

Esta área tiene un carácter preventivo promocional de los Derechos Humanos en un sentido amplio y sitúa el énfasis de su intervención en el fortalecimiento del proceso de reconstrucción democrática, actuando directamente sobre los efectos económicos y psicosociales derivados de la aplicación de un modelo autoritario de corte neoliberal.

Desde su creación, ha implementado proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de los sectores más carenciados, a fortalecer la participación social, al desarrollo organizacional y a la generación de procesos de autogestión de mujeres, de personas viviendo con VIH/SIDA y de jóvenes. Proyectos que se organizan en el Programa de Prevención en Drogas y VIH/SIDA y el Programa de la Mujer, orientados por dos líneas de acción: prevención y capacitación - formación.

Considerando diferentes antecedentes diagnósticos que indican que, una de las mayores dificultades para la integración de los sectores populares a los procesos de

desarrollo tiene relación con la carencia de formación, la línea de capacitación impulsada por el Area, se concibe como un aporte a los procesos de integración social de las mujeres de sectores marginados, a partir de la capacitación para el trabajo, gestión microempresarial, desarrollo de liderazgos femeninos, desarrollo personal y autoestima.

En tanto que la prevención, es entendida como un proceso destinado a la educación y promoción de cambios conductuales, que permitan a las personas anticiparse al daño de su salud psicofísica, logrando un comportamiento saludable. Por otra parte, se orienta a fortalecer el respeto de los Derechos Humanos, en el ámbito personal, familiar y social. Con este propósito se desarrollan actividades educativas, de difusión, sensibilización y capacitación, para la toma de conciencia de los posibles riesgos a que las personas se ven expuestas y las formas más eficaces de prevenirlos.

La metodología empleada por los programas, está basada en los principios de la educación popular, a partir de la cual se impulsan procesos de reflexión- acción, en los que se valoriza el saber popular, las experiencias de vida y lo cotidiano como base de los procesos formativos individuales y colectivos.

#### **4.- Descripción del Proyecto “Capacitación y Promoción en Autogestión para Mujeres”.**

Antecedentes institucionales señalan que el proyecto entra en ejecución en junio de 1994, con posterioridad a la firma del convenio de cooperación entre FASIC y la Agencia Alemana Diakoniches Werk, realizada en el mes de mayo del mismo año. El proyecto se implementa en las Comunas de Peñalolén, San Bernardo, El Bosque, La Pintana y Cerro Navia, finalizando en Enero de 1998.

El Proyecto apunta a desarrollar acciones que permitan enfrentar las desigualdades inherentes al modelo económico y a asumir la promoción y defensa de los Derechos Humanos de las mujeres de sectores populares y especialmente mujeres jefas de hogar.

Para ello se diseña una propuesta de formación integral que considera el traspaso de conocimientos técnicos en un oficio determinado, apresto para el trabajo y desarrollo personal de las mujeres beneficiarias del proyecto, y capacitación en gestión, en la perspectiva de habilitarlas para su desempeño en el mundo del trabajo independiente.

Su Fundamentación se basa en la identificación de variables económicas y factores socioculturales que afectan negativamente la incorporación de las mujeres de sectores populares al mundo del trabajo, sus niveles y calidad de vida.

- El deterioro de los niveles y calidad de vida de los sectores populares producto de las medidas de ajuste, que impulsa a las mujeres a integrarse al mundo del trabajo.
- El aumento de los hogares con jefatura de hogar femenina, lo que trae aparejado el fenómeno de la feminización de la pobreza.
- El incremento de la tasa de ocupación femenina, mayoritariamente por la incorporación de la mujer al sector informal de la economía, en empleos carentes de protección social, malas condiciones laborales y bajos ingresos.
- La falta de capacitación para acceder a trabajos bien remunerados.

- El desconocimiento de las leyes y derechos laborales, producto de la división entre mundo público y privado, y el encasillamiento de las mujeres en este último espacio.

#### **4. 1.- Objetivos del Proyecto**

Los objetivos iniciales del proyecto fueron los siguientes:

##### **Objetivos Generales**

- a) Contribuir a elevar la calidad de vida de las mujeres pobladoras que se encuentran en situación socio-económica deficitaria
- b) Fomentar la participación de las mujeres en espacios locales, identificando redes formales y/o informales a las que puedan acceder, ya sea para la resolución de problemas o para potenciar organización.

##### **Objetivos Específicos**

- c) Capacitar a mujeres en aspectos técnicos, de gestión y de género que les permitan iniciar y/o fortalecer el desarrollo de una actividad por cuenta propia.
- d) Vincular a las mujeres destinatarias de la capacitación al Fondo Rotatorio de FASIC, en la perspectiva de otorgarles crédito para el financiamiento y/o fortalecimiento de sus proyectos laborales.
- e) Establecer convenios institucionales, orientados a capacitar y convocar a las mujeres destinatarias del proyecto.

#### **4.2.- Características de la Capacitación:**

La capacitación ofertada se caracteriza por considerar tres aspectos o líneas de formación complementarias.

- **Capacitación Técnica:**

Impartida por Organismos Técnicos Capacitadores (O.T.Es), especializados y reconocidos como entidades calificadas por el Servicio Nacional del Empleo (SENCE), para la implementación de programas de capacitación.

Busca habilitar a las mujeres participantes en un oficio determinado, para que den inicio a una actividad productiva por cuenta propia o para su incorporación como trabajadoras dependientes al mercado laboral formal.

- **Módulo de Formación Mujer y Trabajo:**

Taller de formación impartido por FASIC, paralelamente al aprendizaje de los oficios.

Busca promover un proceso de reflexión respecto de la condición y situación de la mujer; fortalecer la autoestima e identidad de la mujer en tanto trabajadora, junto con informarlas de sus derechos y deberes laborales según la legislación vigente. Inicialmente cuenta con 10 sesiones de tres horas de duración (30 horas), extendiéndose posteriormente a 40 horas.

- **Capacitación en Gestión:**

Curso orientado al desarrollo de habilidades y actitudes empresariales en la gestión de los negocios. Impartido inicialmente por el Centro de Profesionales para la Acción Comunitaria, CEPPAC, y dirigido a aquellas mujeres motivadas por iniciar o fortalecer una actividad por cuenta propia.

A partir del segundo período de ejecución del proyecto, este curso es impartido por FASIC, con una propuesta de capacitación en gestión con perspectiva de género, introduciendo elementos de identidad, desarrollo de habilidades emprendedoras de las mujeres y liderazgo. A partir de esta modificación el curso se extiende de 21 a 64 horas de duración en el último período.

Los principales contenidos de carácter técnico abordados en este curso fueron: elementos generales de administración, relación microempresa y mercado, cálculos de costo, registros básicos, planificación y control, ejercicios prácticos de cálculo y registro.

- **Fondo Rotatorio**

Paralelamente a las actividades señaladas anteriormente, FASIC implementa una iniciativa de tipo crediticia, cuyo objetivo es vincular a las mujeres destinatarias de la capacitación a un Fondo Rotatorio, en la perspectiva de otorgarles un crédito para el financiamiento y/o fortalecimiento de un proyecto laboral.

Los créditos de este Fondo se entregan, preferentemente, a aquellas mujeres de menores ingresos que no pueden cumplir con los requisitos establecidos por las instituciones financieras existentes en el mercado.

Tal como su nombre lo indica, el Fondo destinado a estos efectos se mantiene mediante el retorno del capital por medio de la devolución de los préstamos que en promedio ascienden a \$350.000 y cuya devolución es pactada entre 12 y 18 cuotas fijas.

El Fondo se incrementa por medio de un interés equivalente a la tasa más baja del mercado y un reajuste calculado en base a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

El pago de este interés permite, además, que las mujeres internalicen que en el desarrollo de su actividad productiva deben considerar la lógica financiera que impone el actual modelo económico en relación al acceso a créditos.

La propuesta contempla como actividades previas al acceso a créditos, la asesoría técnica necesaria para la formulación del proyecto productivo, la evaluación de factibilidad y, posteriormente, una etapa de acompañamiento durante la implementación del proyecto.

## **5.- Implementación del Proyecto**

La ejecución del proyecto se realiza en tres etapas cronológicas sucesivas, identificándose una primera etapa de puesta en marcha de la propuesta y tres periodos de ejecución de los cursos de capacitación

**Cuadro N°7**  
**Etapas del Proyecto**

<b>a.- Etapa Preparatoria</b>	Junio 1994 - Febrero 1995
<b>b.- Ejecución de la Capacitación</b>	
Primer Período	Marzo 1995 - Enero 1996
Segundo Período	Junio 1996 - Septiembre 1997
Tercer Período	Septiembre 1997 – Enero 1998

**5.1.- Etapa preparatoria: (Junio 1994 - Febrero 1995)**

Para lograr una mayor efectividad de la propuesta y en función de la puesta en marcha y ejecución de las acciones previstas para el primer año, en esta etapa se realizan las siguientes actividades:

- Elaboración de un diagnóstico para determinar oferta de capacitación técnica en base a las demandas de las mujeres.
- Contactos con organismos gubernamentales y no gubernamentales para establecer coordinaciones y firma de convenios.
- Elaboración de un catastro de Organismos Técnicos que imparten capacitación.
- Selección de oficios a impartir, diseño de los módulos de formación y módulos de capacitación técnica, según disposiciones vigentes en la materia.
- Contratación de organismos técnicos para la capacitación en oficios.

- Definición del perfil de las participantes
- Diseño de las estrategias de difusión, convocatoria y selección de las participantes.

Respecto de lo planteado en los objetivos específicos y con la finalidad de lograr un mayor rendimiento del programa, se diseñó como estrategia para su implementación el establecimiento de redes de coordinación y convenios con Organismos de Desarrollo Local, Municipales y No Gubernamentales.

Los primeros convenios se establecen con los organismos técnicos capacitadores, responsables de impartir la capacitación.

a.- Centro de Profesionales para la Acción Comunitaria (CEPPAC), que actúa como organismo encargado de entregar la capacitación técnica en el Área de la Alimentación, a las mujeres destinatarias de las Comunas de La Pintana, El Bosque y San Bernardo, el que además contempla tareas de difusión, convocatoria e inscripción de las participantes. Paralelamente se establece la calendarización de las actividades y se designan responsabilidades institucionales para cada etapa del programa.

b.- Taller de Joyería Bairúa, es el responsable de impartir la capacitación técnica en el oficio de Orfebrería, ya que cuenta con experiencia en la dictación de cursos en este rubro y tiene la habilitación acorde a las necesidades del aprendizaje de este oficio.

c.- En el caso de la intervención en la Comuna de Peñalolén durante el primer período, se establece un convenio con el Programa para Mujeres Jefas de Hogar de dicha Municipalidad, puesto en funcionamiento (Marcha blanca) el año 1994, siendo una de las primeras experiencias de capacitación en oficios la implementada por FASIC, a través del organismo técnico Instituto Forestal, INFOR.

En la perspectiva de dar continuidad al proceso de capacitación, se establece una coordinación con el Departamento de Apoyo a la Microempresa de la Municipalidad, con el objetivo que una vez finalizada la capacitación las mujeres continuaran vinculadas a esta iniciativa, para la resolución de problemas derivados del desempeño de la actividad laboral por cuenta propia.

Durante la etapa de difusión y convocatoria, el equipo responsable de su ejecución, se vincula con la Oficina de la Mujer de las Municipalidades de La Pintana, San Bernardo, El Bosque y Peñalolén, con el objeto de difundir la propuesta e involucrar a dichas instancias en el proceso de convocatoria, por medio de la incorporación de beneficiarias inscritas en los Programas para Mujeres Jefas de Hogar.

## **5.2.- Ejecución de la Capacitación**

### **Primer Período:** (Marzo 1995 - Enero 1996)

Durante el primer período de implementación, el Proyecto se orientó a mujeres en situación económica deficitaria, preferentemente jefas de hogar residentes en las comunas de Peñalolén, El Bosque, San Bernardo y La Pintana, interesadas en

adquirir un oficio, ya sea para integrarse al ámbito del trabajo formal, o para implementarlo por cuenta propia, cuyas edades fluctuaran entre los 20 y 50 años. Se planteó como meta capacitar a 100 mujeres en oficios y de éstas, 20 en gestión de microempresas.

- **Capacitación Técnica**

De acuerdo a los intereses de capacitación detectados en el diagnóstico realizado en la primera etapa del Proyecto, durante el primer período se dictan cinco cursos técnicos en los rubros de Alimentación, Orfebrería y Carpintería,

**Cuadro N°8**  
**Cursos Técnicos Impartidos 1º Período**

<b>RUBRO</b>	<b>CURSOS IMPARTIDOS</b>	<b>OTE.</b>	<b>DURACION</b>
Carpintería	• Elaboración de Trabajos en Madera	INFOR	82 hrs.
Alimentación	• Panificación y Pastelería	CEPPAC	144 hrs
	• Manipulación de Alimentos		144 hrs
	• Pastelería Fina y Repostería Navideña		144 hrs
Orfebrería	• Orfebrería y Lapidación	Taller BAIRUA	156 hrs
<b>Total</b>	<b>5 Cursos Técnicos</b>		<b>670 hrs</b>

**Módulo de Formación Mujer y Trabajo:**

En este Período el Taller de formación se imparte en 10 sesiones de tres horas de duración (30 horas), paralelamente al aprendizaje del oficio

- **Capacitación en gestión:**

Curso de 21 horas de duración, orientado al desarrollo de habilidades y actitudes empresariales en la gestión de los negocios. Impartido por el Centro de Profesionales para la Acción Comunitaria, CEPPAC, y dirigido a aquellas mujeres motivadas por iniciar o fortalecer una actividad por cuenta propia.

**Segundo Período:** (Junio 1996 - Septiembre 1997)

Finalizado el primer período de ejecución del proyecto y a partir de una evaluación intermedia realizada por el equipo responsable de su implementación, se introducen correcciones que modifican los objetivos del proyecto e incorporan nuevas actividades y contenidos para el logro de los mismos.

Se realiza un nuevo diagnóstico orientado a conocer los intereses de capacitación de las mujeres y las demandas laborales existentes en las comunas de El Bosque, San Bernardo y la Pintana.

Una de las modificaciones, se relaciona con la reformulación de los objetivos generales y específicos los que, si bien se adecúan, mantienen la intencionalidad inicial del proyecto.

**Objetivo general:**

Contribuir a elevar la calidad de vida de las mujeres, a través de la implementación de programas de capacitación.

## **Objetivos Específicos:**

- a) Capacitar a mujeres de escasos recursos en oficios que les permitan incorporarse al ámbito formal del trabajo y/o desarrollar una actividad productiva por cuenta propia.
- b) Fortalecer la autoestima de las mujeres y el desarrollo de identidad de mujer trabajadora.
- c) Fortalecer microempresas de mujeres, a través de apoyo financiero y asesoría técnica.

## **Meta**

Durante el segundo período, que se extiende entre Junio de 1996 y Septiembre de 1997, el proyecto se localiza en las comunas de La Pintana, El Bosque, San Bernardo, planteándose como meta capacitar a 100 mujeres.

## **Características de la capacitación**

En este segundo período, se mantienen las tres líneas de capacitación originales introduciéndose las siguientes modificaciones:

- **Capacitación Técnica**

- Extensión de la capacitación técnica a 150 horas, en el caso del oficio de Manipulación de Alimentos.
- Introducción del curso de Auxiliar de Bodega, a partir de la demanda laboral detectada, con 100 horas de duración.
- Práctica laboral de un mes, en aquellos cursos orientados a la incorporación de las mujeres al mercado laboral dependiente
- Reforzamiento de oficio, para mujeres trabajadoras por cuenta propia del rubro de la confección. Curso que durante el año 1996 cuenta con 56 horas de duración y que en 1997 se extiende a 88 horas.
- Curso de Capacitación en Gestión Empresarial con Perspectiva de Género implementada por FASIC, paralelamente al reforzamiento en oficio, con una extensión de 56 horas

En este segundo período, se imparten seis cursos de capacitación técnica en los rubros de alimentación y confección. Los primeros buscan habilitar a las mujeres en un oficio para su incorporación al mercado laboral formal, por lo que se incluye al finalizar la fase lectiva una etapa de práctica laboral de un mes.

Los cursos del rubro de confección apuntan a reforzar el oficio que desempeñan las mujeres en calidad de trabajadoras por cuenta propia, acompañándose de capacitación en gestión de microempresas con perspectiva de género, diseñada por FASIC.

**Cuadro N°9**  
**Cursos Técnicos Impartidos 2ª Período**

<b>RUBRO</b>	<b>CURSOS IMPARTIDOS</b>	<b>OTE.</b>	<b>DURACION</b>
Alimentación	• 3 Cursos de Manipulación de Alimentos	CEPPAC	450 horas
	• 1 curso de Auxiliar de Bodega		100 horas
Confección	• 2 cursos de Diseño y Moldaje	CEPPAC	144 horas
<b>Total</b>	<b>6 Cursos Técnicos</b>		<b>694 horas</b>

A partir de esta diferenciación en la capacitación, se establecen los siguientes requisitos para ingresar a la capacitación orientada al mercado laboral formal: residir en las comunas en que se implementa el proyecto; ser preferentemente jefa de hogar; tener entre 20 y 40 años; enseñanza básica completa y manifestar interés por incorporarse al mercado laboral formal.

En el caso de los cursos orientados al desempeño de una actividad laboral por cuenta propia, se consideran como requisitos de incorporación: el manejo de las operaciones matemáticas básicas, saber leer y escribir y trabajar por cuenta propia en el rubro de Confección.

- **Práctica Laboral**

Finalizada la fase lectiva, las mujeres capacitadas en aquellos oficios orientados al mercado laboral formal inician una práctica laboral, en empresas del rubro, de 120 horas de duración, con una jornada laboral de seis horas diarias de lunes a viernes.

Los contactos con las empresas en que se realizan las prácticas son establecidos por los organismos técnicos capacitadores, quienes actúan como intermediarios entre la institución, las alumnas y los centros de práctica.

El principal objetivo de esta etapa es que las mujeres pongan en práctica, en un escenario real, los conocimientos adquiridos durante la capacitación, detectando fortalezas y debilidades para su incorporación al mundo del trabajo dependiente.

Durante el período de práctica laboral, se realizan, además, dos reuniones de seguimiento a cada uno de los cursos, con la finalidad de socializar las experiencias, detectar dificultades y potenciar la inserción laboral a través del diseño y/o fortalecimiento de estrategias diseñadas por las propias mujeres.

- **Módulo Mujer y Trabajo**

Este Módulo mantiene su orientación original, extendiéndose a 40 horas e incorporando contenidos respecto a imagen corporal.

- **Otras modificaciones**

- Aporte para la locomoción, en base a porcentaje de asistencia mínimo de 80 % de las horas totales de capacitación.
- Entrega de implementos de trabajo.
- Sistema de cuidado Infantil.
- Apoyo económico para el período de práctica laboral (Movilización y aporte para el cuidado Infantil).

Durante el segundo período se mantiene la coordinación con las instancias de la Zona Sur señaladas anteriormente, ampliando el convenio con CEPPAC al incorporar complementariamente a la propuesta inicial el programa de cuidado infantil. Este componente del proyecto permite a las mujeres que acceden a la capacitación, resolver el cuidado de sus hijos e hijas menores de 12 años.

- **Capacitación en Gestión:**

A partir de este período se imparte el curso de capacitación en gestión con perspectiva de género implementado por FASIC, el que se extiende a 64 horas, incorporando elementos de identidad de género, aspectos legales e información respecto a fuentes de financiamiento para microempresarias.

**Tercer Período** (Septiembre 1997 - Enero 1998).

Originalmente, este período se extendería entre septiembre de 1997 y agosto de 1998, manteniendo los objetivos, metas y orientación de la capacitación según lo realizado durante el segundo período. Sin embargo, debido al cierre del convenio por parte de la agencia cooperante, se pone fin al proyecto en Enero de 1998.

En este período, el proyecto se relocaliza en la Comuna de Cerro Navia, ubicada entre las más pobres a nivel nacional, en la que se detecta una alta demanda de capacitación técnica. A diferencia de las comunas en las que se trabajó en años anteriores, en ésta se constata una baja presencia de instituciones que satisfagan la demanda existente

## **Meta**

La meta propuesta para el tercer período fue de 100 mujeres, capacitándose sólo a 21 de éstas, debido al cierre del convenio de cooperación.

- **Capacitación Técnica:**

Para el tercer período se proyectaba la realización de cuatro cursos de capacitación técnica, de los cuales se realiza sólo uno en el área de Alimentación, impartido por el Organismo Técnico, Centro de Capacitación y Desarrollo Social (CADES).

Durante este último período se incorpora la contratación de un Seguro de Accidentes para las mujeres capacitadas, a solicitud de la OTE responsable de la capacitación técnica.

### **Cuadro N°10**

#### **Cursos Técnicos Impartidos en el Tercer Período**

<b>RUBRO</b>	<b>CURSOS IMPARTIDOS</b>	<b>OTE</b>	<b>DURACION</b>
Alimentación	• 1 Curso de Manipulación de Alimentos	CADES	180 hrs

Paralelamente a la capacitación técnica se imparte el Módulo de Formación Mujer y Trabajo, de 40 horas de duración.

Respecto de las relaciones con organismos existentes en la comuna, se establecen coordinaciones con el Centro de Desarrollo Económico – Productivo de la Municipalidad de Cerro Navia (CEDEP) y organizaciones sociales y comunitarias de la localidad, con el fin de realizar la difusión y convocatoria. Producto de esta Coordinación se establece un convenio de cooperación que permitió la realización del curso previsto en las dependencias del CEDEP.

## CAPITULO III.-

### LOS RESULTADOS:

#### LAS MUJERES Y LAS CIFRAS DEL PROYECTO DE CAPACITACIÓN

---

Si bien la evaluación realizada es de carácter cualitativo, se consideró pertinente una sistematización cuantitativa de la información recabada, que permitiese caracterizar el universo de estudio, con el fin de tener una mirada global del mismo y una base para las unidades de análisis cualitativo.

#### **1.- Volumen de las Actividades de Capacitación**

El total de actividades de capacitación y formación realizadas en los tres períodos de implementación del proyecto asciende a 29 cursos / talleres, con 2.107 horas.

De éstos, un 41,4% corresponden a cursos de Capacitación Técnica y Reforzamiento de Oficios; un 41,4% a cursos de formación implementados bajo la modalidad Módulo de Formación Mujer y Trabajo; 10,3% a cursos de Gestión de Microempresas y el 6,8% a Talleres de Capacitación entregados bajo la modalidad de asesorías directas a la unidad productiva generada por 8 mujeres, a partir de la capacitación Técnica en Orfebrería impartida durante el año 1995.

## Cuadro N°11

### Volumen Actividades Capacitación/Formación Marzo 1995 - Enero 1998

	1º Período		2º Período		3º Período		Total Curs.	Total Hors.
	Marzo 95-Enero 96		Junio 96–Sept. 97		Sept.97–Enero 98			
Línea de Capacitación	Nº Cursos	Horas	Nº Cursos	Horas	Nº Cursos	Horas		
Capacitación Técnica	5	670	6	662	1	180	12	1.512
Capacitación Gestión	1	21	2	120	-	-	3	141
Mod. Mujer y Trabajo	5	150	6	240	1	40	12	430
Talleres *	1	12	1	12	-	-	2	24
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>853</b>	<b>15</b>	<b>970</b>	<b>2</b>	<b>284</b>	<b>29</b>	<b>2.107</b>

\* Corresponden al Taller de Gestión y Planificación y al Taller de Orfebrería "Joyas y Ellas".

## 2.- Mujeres Capacitadas por el Proyecto

El total de mujeres que logró concluir la capacitación técnica, en los tres períodos de implementación del proyecto, fueron 204 mujeres. El 20,7% de ellas (53), participan en cursos de capacitación en gestión de microempresas.

Las mujeres que concluyeron el proceso de formación entregado por medio del Módulo Mujer y Trabajo ascendió a 173, correspondientes al total de mujeres que finalizaron la capacitación técnica durante el primer período y aquella orientada al ámbito laboral formal, durante los períodos segundo y tercero.

En términos de servicios de capacitación, ambas líneas cubrieron un universo de 257 mujeres a lo largo de los tres períodos de implementación del proyecto.

**Cuadro N°12**  
**Mujeres capacitadas por el Proyecto**

<b>Año</b>	<b>Mujeres que Finalizan Capacitación Técnica</b>	<b>Mujeres que Finalizan Capacitación en Gestión</b>	<b>Total</b>
1º Periodo	84	22	106
2º Periodo	103	31	134
3º Período	17	-	17
<b>Total 3 años</b>	<b>204 mujeres</b>	<b>53 mujeres</b>	<b>257</b>

Fuente: Informes institucionales.

Por otra parte, se puede señalar que el nivel de deserción a lo largo de los tres períodos de implementación del proyecto fue de un 7,6% sobre el total de 221 mujeres que iniciaron la capacitación.

Los niveles de deserción fueron de un 8.6% durante el primer período, 4,6% el segundo y un 19 % el tercer período. Cifras que avalan la correcta elección de la oferta de la capacitación, más aún si se considera que las deserciones producidas no se debieron a fallas del programa, sino a problemas de índole familiar, enfermedades de las mujeres o sus hijos y posibilidades de acceder a un trabajo durante el período en que se imparten los cursos.

**Cuadro N°13**  
**Relación Postulaciones / Participantes iniciales/ Mujeres que Finalizan la Capacitación Técnica**

<b>Período</b>	<b>Nº Cursos Técnicos Impartidos</b>	<b>Nº de mujeres postulantes</b>	<b>Nº Mujeres Seleccionadas</b>	<b>Participantes Iniciales</b>	<b>Finalizan la capacitación</b>
<b>1º periodo</b>	5	212	101	92	<b>84</b>
<b>2º periodo</b>	6	232	114	108	<b>103</b>
<b>3º Período</b>	1	38	21	21	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>482</b>	<b>236</b>	<b>221</b>	<b>204</b>

### 3.- Caracterización de las Participantes

La información para la caracterización de las mujeres beneficiarias del proyecto se extrajo de las fichas de inscripción en poder de la institución responsable de su implementación, instrumento que recoge entre otros, antecedentes de identificación, educacionales y económicos de las postulantes.

Cabe señalar que durante el primer período de implementación del proyecto, este instrumento no es uniforme, observándose la existencia de tres fichas tipo para obtener la información, las que fueron diseñadas por el Organismo Técnico Capacitador, CEPPAC y el Programa para Mujeres Jefas de Hogar de la I. Municipalidad de Peñalolén, situación que es corregida al iniciarse el segundo período, con el diseño de una ficha de postulación institucional.

#### 3.1 Residencia de las participantes

Al examinar la información disponible respecto de los lugares de residencia de las beneficiarias, se concluye que un 98,8% de éstas habita en las comunas previstas para la implementación del proyecto y sólo un 1,2% tiene su domicilio fuera de ellas, respondiendo, de este modo, a uno de los criterios establecidos para la selección de las participantes.

**Cuadro N°14**  
**Lugar de residencia de las participantes**

<b>Comuna de Residencia</b>	<b>1º Período</b>	<b>2º Período</b>	<b>3º Período</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
San Bernardo	26	11	-	37	15.7
El Bosque	18	58	-	76	32.2
<b>La Pintana</b>	<b>25</b>	<b>57</b>	-	<b>82</b>	<b>34,7</b>
Peñalolén	17	-	-	17	7.2
Cerro Navia	-	-	21	21	8.9
Otras	-	3	-	3	1.2
Sin Información	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>108</b>	<b>21</b>	<b>236</b>	<b>100%</b>

Del total de participantes del proyecto, un 82,6% reside en la zona Sur de Santiago. De éstas un 34,7% reside en la Comuna de La Pintana, un 32,2% en la comuna El Bosque y un 15,7% en la comuna de San Bernardo.

Al considerar a la totalidad de mujeres residentes en la Zona Sur como un universo (195 mujeres), se constata que las mujeres provenientes de la Comuna de San Bernardo representan el 19 % en tanto que las que residen en la Comuna El Bosque ascienden a 38,9 %, y las de la Comuna de la Pintana a un 42%.

En el caso de las mujeres de Peñalolén y Cerro Navia, el 100% de las participantes reside en las Comunas de implementación del Proyecto.

De lo anterior, se puede inferir que existe una relación directa entre cercanía del lugar de implementación de las actividades de capacitación y lugar de residencia de las participantes.

Como antecedente que avala este supuesto se puede mencionar que, durante el primer período de implementación del proyecto, la capacitación técnica se impartió en locales ubicados en las comunas de Peñalolén, El Bosque y San Bernardo, en tanto que el segundo año sólo se imparte capacitación en el local de CEPPAC (ubicado en los límites de las Comunas de El Bosque y La Pintana), de difícil acceso para las mujeres provenientes de la Comuna de San Bernardo, detectándose una baja significativa de mujeres inscritas provenientes de este sector poblacional.

### **3.2 Edad de las Participantes**

El siguiente cuadro indica la distribución de las mujeres según rangos de edades, destacando aquellas que se ubican entre los 40 y 45 años, las que representan el 21,7% del total.

**Cuadro N°15**  
**Edad de las Participantes**

<b>Tramos de Edad</b>	<b>1º Período</b>	<b>2º Período</b>	<b>3º Período</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
19 años o menos	3	-	3	6	2,7
20 -25 años	9	19	5	33	15
26 -29 años	6	22	3	31	14
30 -35 años	18	12	6	36	16,3
36 -39 años	17	15	2	34	15,3
<b>40 -45 años</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>21,7</b>
46 -49 años	5	5	1	11	4,9
50 -55 años	8	6	-	14	6,3
56 -59 años	2	2	-	4	1,8
60 -65 años	-	-	-	-	-
66 años o más	1	-	-	1	0,4
Sin Información	3	-	-	3	1,4
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>108</b>	<b>21</b>	<b>221</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Fichas de inscripción.

Las mujeres con edad superior a 30 años constituyen el 68,1% del total de participantes, antecedente que deja de manifiesto la tendencia de las mujeres a salir de la casa para desarrollar actividades de capacitación, organizativas o laborales, una vez que han realizado la tarea de crianza de los hijos pequeños.

Por otra parte, al organizar la información de modo que facilite la lectura del perfil de edades definido para cada período, se observa que en el caso del primero, un 14,2 % de las participantes se ubican fuera del perfil de edad definido; de éstas un 11% tiene edades sobre los 50 años y un 3,2% menos de 20 años.

## Cuadro N°16

### Edad de las participantes y perfil definido para el Primer Período

<b>Curso</b>	<b>Panificación Y Pastelería</b>	<b>Pastelería Fina y Navideña</b>	<b>Manipulación De Alimentos</b>	<b>Orfebrería</b>	<b>Elaboración en Maderas</b>	<b>Total</b>
<b>Edad</b>						
menos de 20	-	-	2	-	1	3
20 –30 años	2	2	3	3	5	15
31 –40 años	10	8	9	7	5	39
41 –50 años	5	6	2	5	4	22
<b>51-60 años</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	-	<b>2</b>	<b>9</b>
61 años y más	1	-	-	-	-	1
Sin información	1	2	-	-	-	3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>92</b>

Fuente: fichas de inscripción

En el caso de aquellos cursos orientados al mercado laboral formal, impartidos durante el segundo y tercer periodo, se observa que un 12,4% de las participantes no responden a los criterios de edad fijados por la institución.

De éstas, un 9.3% sobrepasan los 40 años, edad límite establecida para el ingreso a la capacitación, definida en base a la edad media de selección de mano de obra establecida por el mercado del rubro.

## Cuadro N°17

### Edad de las participantes y perfil definido

#### Segundo y Tercer Período

Edad	2º Período	3º Período	Total	%
Menos de 20		3	3	3.1
20 –30 años	38	8	46	47.9
31 –40 años	29	9	38	39.6
41 –50 años	8	1	9	9.3.
51- años y más	-	-	.	-
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>21</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Para las 33 mujeres capacitadas en reforzamiento de oficio, no se establecen criterios de edad para el ingreso al proyecto.

### 3.3 Escolaridad de las Participantes

Del total de mujeres participantes en el proyecto, un 63,4% ha sobrepasado el nivel de instrucción de nivel básico. De éstas, un 30,8% cuentan con educación media incompleta, en tanto que un 22,6% ha finalizado estudios medios.

Si en estos grupos se considera a aquéllas que cuentan con educación media técnico profesional, éstos ascenderían a 35,7% y 24,9% respectivamente.

Las mujeres beneficiarias que cuentan con educación básica completa alcanzan al 22,6%, en tanto que un 14% no logró concluir sus estudios básicos.

Sólo tres mujeres, que representan el 1,4% del total, alcanzaron estudios universitarios incompletos.

El escaso porcentaje de mujeres con estudios básicos incompletos, está dado por los criterios de selección de las postulantes de los cursos orientados al mercado laboral formal, en los que se define un nivel de escolaridad de 8° año básico.

A diferencia de los cursos orientados al reforzamiento de oficio, en los cuales las exigencias de instrucción educacional formal de las participantes son menores. En esta capacitación, se requiere del manejo de las operaciones matemáticas básicas y saber leer y escribir.

**Cuadro N°18**  
**Escolaridad de las Participantes**

<b>Escolaridad</b>	<b>1º Período</b>	<b>2º Período</b>	<b>3º Período</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Educ. Básica Incompleta	18	11	2	31	14
Educ. Básica Completa	19	24	7	50	22.6
<b>Educ. Media Incompleta</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>30.8</b>
Educ. Media Completa	18	27	5	50	22.6
Educ. Téc. Incompleta	1	9	1	11	4.9
Educ. Técnica Completa	2	3	-	5	2.3
Educ. Sup. Incompleta	1	2	-	3	1.4
Sin Información	3	-	-	3	1.4
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>108</b>	<b>21</b>	<b>221</b>	<b>100%</b>

### 3.4 Estado civil de las Participantes

Del total de mujeres participantes en la capacitación, un 49,3% son casadas y se encuentran con pareja al momento de incorporarse a la capacitación, ya sea dentro del matrimonio o en estados actuales de convivencia. En tanto que las separadas representan un 28% del total. Las mujeres solteras ascienden a un 19% y de ellas, solo dos no tienen hijos.

Estas cifras indican que de las participantes del proyecto, potencialmente se encontrarían en calidad de jefas de hogar, independientemente de que al momento de capacitarse cuentan con apoyo económico de parte de sus familias de origen, un 49,3% de ellas.

**Cuadro N°19**  
**Estado Civil de las Participantes**

<b>Estado civil</b>	<b>1º Período</b>	<b>2º Período</b>	<b>3º Período</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Soltera	16	21	5	42	19
<b>Casada/conviviente</b>	<b>24</b>	<b>70</b>	<b>15</b>	<b>109</b>	<b>49,3</b>
Separada	46	15	1	62	28
Viuda	5	2	-	7	3,2
Sin Información	1	-	-	1	0.4
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>108</b>	<b>21</b>	<b>221</b>	<b>100%</b>

### **3.5 Mujeres que Trabajan al Momento de Ingresar al Proyecto.**

La mayoría de las participantes, al momento de su incorporación al proyecto, se declaran dueñas de casa, es decir, un 61,5% realiza trabajo doméstico no remunerado al interior de sus hogares.

**Cuadro N°20**

#### **Mujeres participantes que trabajan al ingresar al proyecto**

<b>Trabaja al ingresar a la Capacitación</b>	<b>1° Período</b>	<b>2° Período</b>	<b>3° Período</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Sí	36	41	3	80	36.2
No	52	66	18	136	61.5
Sin información	4	1	-	5	2.3
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>108</b>	<b>21</b>	<b>221</b>	<b>100%</b>

Las mujeres que trabajan, al momento de iniciar la capacitación, ascienden a un 36,2%, realizando actividades como ventas de productos alimenticios en sus domicilios, costuras, ventas, servicio doméstico y de aseo a domicilios, cuidado de niños por horas y confección de artesanías.

### **3.6 Motivaciones para Capacitarse**

Por último, se puede señalar que las principales motivaciones de las mujeres para capacitarse, se relacionan con la satisfacción de necesidades básicas de su

grupo familiar mediante el incremento de los ingresos a través del desarrollo de una actividad laboral.

Del total de mujeres, un 29,3% declara intenciones de trabajar, las que sumadas a aquéllas que desean mejorar los ingresos del grupo familiar alcanzan al 40,7%.

Un número significativo de mujeres (31,2%), declara que su principal motivación es capacitarse, vale decir, adquirir conocimientos técnicos para el ingreso al mundo laboral.

En estos casos, la mayoría de las mujeres, con antelación a la capacitación, han desempeñado sólo labores de casa o trabajos esporádicos en el rubro de servicios.

**Cuadro N°21**  
**Motivaciones para capacitarse.**

<b>Motivaciones</b>	<b>1º Período</b>	<b>2º Período</b>	<b>3º Período</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Mejorar los ingresos del grupo familiar	13	10	2	25	11.3
Trabajar	28	29	8	65	29.4
Perfeccionarse	8	23	2	33	15
Independizarse	8	8	1	17	7.7
Capacitarse	27	34	8	69	31.2
Desarrollo Personal	4	3	-	7	3.2
Sin información	4	1	-	5	2.3
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>108</b>	<b>21</b>	<b>221</b>	<b>100%</b>

Las mujeres que manifiestan intenciones de independizarse alcanza al 7,7% del total, lo que deja en evidencia el escaso número de mujeres que ven en la actividad laboral un medio para adquirir mayor autonomía personal o económica.

#### 4.- Prácticas Laborales

Durante los períodos segundo y tercero, para los cursos orientados al desempeño del oficio en el campo laboral formal, el proyecto contempla la realización de prácticas laborales en empresas del rubro una vez finalizada la fase lectiva.

Del total de mujeres que finalizan la capacitación, un 86,5%, es decir, 77 mujeres realizan sus prácticas laborales exitosamente. El total de horas de prácticas fue de 9.240 horas.

**Cuadro N°22**

**Relación Mujeres que Finalizan la Capacitación Técnica/ Realización de Prácticas laborales\***

<b>Período</b>	<b>Mujeres que finalizan la capacitación</b>	<b>Realizan práctica Laboral</b>	<b>Total horas de práctica</b>
<b>2º periodo</b>	Manipulación de Alimentos 57	51	6.120
	Auxiliar de Bodegas 15	12	1.440
<b>3º Período</b>	Manipulación de Alimentos 17	14	1.680
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>77</b>	<b>9.240</b>

\* El cuadro sólo considera a las mujeres capacitadas en los oficios orientados al desempeño laboral en calidad de dependientes, durante los periodos segundo y tercero.

Durante el período de prácticas laborales, el equipo responsable de su implementación realiza con cada grupo/curso dos reuniones de seguimiento de las prácticas, cada una de tres horas de duración, las que en términos globales ascienden a 30 horas

## **5.- Cuidado Infantil**

Durante el segundo y tercer período se atiende a un total de 59 niños y niñas de 39 mujeres capacitadas por medio del servicio de cuidado infantil, las que representan el 19,1% de las beneficiarias, confirmándose que las mujeres, al contar con alternativas que contribuyan a la resolución de las labores de crianza de los hijos pequeños, acceden a programas de capacitación para el trabajo.

Por tratarse de mujeres de escasos recursos, que no cuentan con medios para la contratación de terceros que realicen esta tarea o bien, debido a la baja cobertura de salas cunas y jardines infantiles cuya matrícula se destina preferentemente a la atención de hijos de mujeres que ya se encuentran trabajando o provenientes de familias de extrema pobreza, las beneficiarias del proyecto que acceden a este servicio valoran la iniciativa institucional ya que este componente les permite acceso a la capacitación

Las edades de los niños y niñas atendidas fluctuaron entre los 6 meses y los 10 años y su cuidado estuvo a cargo de Auxiliares de Párvulos y/o monitoras con experiencia en el trabajo educativo con menores.

Las mujeres que acceden a este servicio valoran la iniciativa institucional ya que este componente permite su acceso a la capacitación.

## **CAPITULO IV.-**

### **LA CAPACITACION VISTA POR LAS PARTICIPANTES**

---

En el presente capítulo se dan a conocer las opiniones vertidas por las mujeres participantes del estudio, a través de cuestionarios y Talleres focales. En un primer momento se abordarán aquellos aspectos referidos al cumplimiento de objetivos del proyecto, para luego dar a conocer los antecedentes relacionados con el impacto generado por la iniciativa.

No obstante, considerando que la evaluación es un proceso dinámico, se incorporan en el presente acápite elementos que, si bien no fueron considerados al momento de iniciar el trabajo, guardan relación con los objetivos del mismo.

#### **1.- Cumplimiento de los Objetivos de la Capacitación**

Uno de los objetivos generales del proyecto apunta a elevar o mejorar la calidad de vida de las participantes. Para su comprobación se consideraron dos indicadores, uno de tipo económico: mejorías en la situación económica de las familias de las participantes; y otro, de tipo socio-cultural: la valoración que las mujeres hacen de la capacitación recibida en tanto medio para elevar su calidad de vida.

##### **a.- Mejorías en la situación económica de las familias.**

Si bien este aspecto no permite evaluar directamente los avances en la situación económica de las mujeres (indicador a considerar en los Programas de Capacitación para el Trabajo que incorporan la perspectiva de género), indirectamente permite

conocer los avances en el mejoramiento de los niveles de vida de las participantes, al satisfacer una expectativa manifiesta al momento de ingresar al proyecto y por el impacto que se produce en sus propias vidas al incrementar los ingresos de su grupo familiar.

De acuerdo a los antecedentes de tipo económico recopilados, se puede observar que de las 30 mujeres que integran la unidad de estudio, 26 de ellas declaran los actuales ingresos de su grupo familiar, cuyo promedio asciende a \$205.846, superando la línea de pobreza de acuerdo a escalas de medición establecidas en el país. De estas 26 mujeres, 22 de ellas declaran hacer aportes económicos al grupo familiar, los que representan el 36,1% del ingreso promedio.

Al analizar la información por subgrupo se observa que, en el caso del subgrupo uno, integrado por ocho mujeres capacitadas en oficio durante el primer período de implementación del proyecto, los ingresos familiares actuales oscilan entre \$36.000 y \$300.000. El primer caso mantiene su situación de indigencia, en tanto que el segundo ha superado la línea de pobreza.

### Cuadro N°23

#### Relación de ingresos familiares al momento de incorporación al Proyecto/ Ingresos actuales: Subgrupo 1

Unidad de Análisis	Ingresos familiares al momento de ingreso al proyecto	Ingresos Familiares actuales	Aporte de las mujeres al ingreso actual	% del aporte
Subgrupo 1	32.000	90.000	70.000	77%
	40.000	36.000	0	0%
	48.000	144.000	58.900	40,6%
	55.000	60.000	60.000	100%
	70.000	190.000	75.000	39,5%
	90.000	120.000	28.000	23%
	95.000	200.000	0	0%
	180.000	300.000	20.000	6,6%
<b>8 mujeres</b>	<b>X: \$ 76.250</b>	<b>X: \$142.612</b>	<b>X: \$38.987</b>	<b>27,3%</b>

En términos globales, en este subgrupo se observa un aumento de los ingresos familiares en un 87,25% con relación al monto promedio que percibían al momento de incorporarse al proyecto. Esta mejoría en su situación económica se debe, por una parte, al desempeño de una actividad laboral de las mujeres y, por otra, a la superación del precario estado inicial producto de la cesantía de sus parejas.

En este subgrupo, además, los bajos ingresos iniciales se deben a que tres de las mujeres son jefas de hogar sin apoyo de sus ex parejas, situación que se mantiene en la actualidad. En aquellos casos en que el aumento del ingreso es más visible, éste se debe al aporte económico de las mujeres, que en uno de los casos es el único ingreso para la subsistencia del grupo familiar.

Del mismo modo, en el segundo subgrupo, integrado por mujeres capacitadas en el rubro de Orfebrería durante el primer período, se observa un aumento del ingreso promedio con relación al percibido al momento de ingresar a la capacitación.

En este caso, de las siete mujeres que integran el grupo, sólo una de ellas no declara los actuales ingresos familiares.

**Cuadro N°24**  
**Relación ingresos familiares al momento de incorporación al Proyecto/  
 Ingresos actuales: subgrupo 2**

<b>Unidad de Análisis</b>	<b>Ingresos familiares al momento de ingreso al proyecto</b>	<b>Ingresos familiares actuales</b>	<b>Aporte de las mujeres al ingreso actual</b>	<b>% del aporte de las mujeres al ingreso actual.</b>
Subgrupo 2	60.000	60.000	60.000	100%
	80.000	100.000	10.000	10%
	90.000	120.000	10.000	8,3%
	120.000	150.000	12.000	8%
	190.000	250.000	20.000	8%
	200.000	300.000	10.000	3,3%
<b>6 mujeres</b>	<b>X: \$123.333</b>	<b>X: \$163,333</b>	<b>X:\$20.333</b>	<b>12,4%</b>

En este subgrupo, las fluctuaciones de ingresos se dan entre los \$60.000 y \$ 300.000 y el aumento de éstos en relación a los percibidos al momento de incorporarse al proyecto, es de un 32,4%, en tanto que el aporte promedio de las mujeres al ingreso promedio actual es de un 12,4%.

En el caso de este subgrupo, por tratarse de mujeres integrantes de una unidad productiva de carácter asociativo, no se observan grandes diferencias en sus aportes al ingreso familiar, manteniéndose la dependencia económica de los hombres jefes de hogar.

Destaca en este grupo el caso de una familia en situación de indigencia, en la que los aportes de la mujer jefa de hogar constituyen el único ingreso del grupo, los que provienen de una actividad laboral independiente realizada fuera de la unidad productiva.

En el subgrupo tres, constituido por ocho mujeres capacitadas en oficios durante el segundo y tercer período, cinco mujeres declaran sus actuales ingresos familiares, observándose un aumento promedio de los ingresos en un 68,2%.

### Cuadro N°25

#### Relación ingresos familiares al momento de incorporación al Proyecto/ Ingresos actuales: Subgrupo 3

Unidad de Análisis	Ingresos familiares al ingresar al proyecto	Ingresos familiares actuales	Aporte de las mujeres al ingreso actual	% del aporte al ingreso actual
Subgrupo 3	60.000	42.000	<b>42.000</b>	<b>100%</b>
	75.000	180.000	<b>80.000</b>	<b>44,4%</b>
	80.000	160.000	<b>85.000</b>	<b>53,1%</b>
	110.000	250.000	<b>120.000</b>	<b>48%</b>
	112.000	100.000	<b>80.000</b>	<b>80%</b>
<b>5 mujeres</b>	<b>X=\$ 87.400</b>	<b>X=\$ 146.400</b>	<b>X=\$ 81.400</b>	<b>55,6%</b>

En este caso, los aportes de las mujeres al presupuesto familiar son más significativos que en los anteriores los que, en promedio, ascienden al 55,6%.

Una de las razones que puede explicar esta diferencia, es el hecho de que en este subgrupo las mujeres cuentan con un ingreso mensual fijo debido a su calidad de trabajadoras dependientes.

En solo dos casos se observa una disminución de los ingresos familiares, que está dada por cambios en la situación familiar (separaciones). En éstos, los actuales aportes para la satisfacción de las necesidades básicas de la familia son los que realizan las mujeres.

El cuarto subgrupo, constituido por mujeres participantes en los cursos de reforzamiento de oficios del rubro de la confección, se observa un aumento de un 37,1% en tanto que el aporte de las mujeres a ese ingreso corresponde a un 14,2%.

**Cuadro N°26**

**Relación ingresos familiares al momento de incorporación al Proyecto/  
Ingresos actuales: subgrupo 4**

<b>Unidad de Análisis</b>	<b>Ingresos familiares al ingresar al proyecto</b>	<b>Ingresos Familiares actuales</b>	<b>Aporte de las mujeres al ingreso actual</b>	<b>% del aporte al Ingreso actual</b>
Subgrupo 4	90.000	150.000	30.000	20%
	120.000	400.000	40.000	10%
	140.000	150.000	35.000	25%
	200.000	600.000	150.000	25%
	250.000	200.000	9.000	4,5%
	250.000	450.000	0	0
	300.000	700.000	0	0
<b>7 mujeres</b>	<b>X=\$ 192.857</b>	<b>X= \$ 265.428</b>	<b>X=\$37.714</b>	<b>14,2%</b>

*“El Ingreso familiar es suficiente para colegiatura, gastos comunes y alimentación y no así para darse gustos personales, o vestir a los hijos, o cursos de perfeccionamiento. Solo se sobrevive”. (Andrea H.)*

Las opiniones dejan entrever que las expectativas de las mujeres apuntan a mejorar su calidad de vida en aspectos “no materiales”, por lo que la evaluación que éstas hacen está relacionada no sólo con elementos de tipo económico, sino que introducen en su definición elementos de tipo cualitativo necesarios de considerar en las propuestas de desarrollo.

Respecto de sus propios ingresos, las mujeres consideran que éstos son una pequeña contribución para mejorar sus condiciones materiales de vida. La mayoría de ellas, al evaluar su actual situación, continúan percibiéndose como mujeres pobres, manteniéndose en ellas la aspiración de contar con mayores ingresos.

*“Estamos viviendo muy mal y queremos una mejor vida”  
(Sandra B.)*

Si bien, finalizada la capacitación, no todas las familias se sitúan bajo la línea de pobreza que, a 1998, está delimitada por un ingreso de \$184.210, con un per cápita de \$36.842 para una familia de cinco miembros, las mujeres más carenciadas integrantes de la unidad de estudio mantienen sus expectativas de mejorar su deficitaria situación económica.

## **b.- Valoración de la Capacitación Como Forma de Elevar la Calidad de Vida.**

Vinculado al punto anterior y considerando que el proyecto en autogestión busca elevar la calidad de vida de las mujeres participantes, por medio de la habilitación en un oficio y/o el desarrollo de capacidades emprendedoras, se incorporó como indicador de evaluación la valoración que éstas hacen de los distintos niveles de capacitación y formación ofrecidos por el proyecto como un medio para elevar su calidad de vida.

### **• Capacitación Técnica y Reforzamiento en Oficios:**

Durante los tres períodos de implementación del Proyecto se dictaron 10 cursos de capacitación técnica en los rubros de Alimentación, Orfebrería y Elaboración de Artículos de Madera y 2 cursos orientados al reforzamiento de oficios en el rubro de Confección.

Las mujeres de la unidad de estudio al ser consultadas respecto a la utilidad de los cursos de capacitación técnica recibidos responden:

<b>¿Para qué le ha servido el curso de capacitación técnica realizado?</b>	
Aprender un oficio para encontrar un mejor trabajo	6
Hacerme de un capital para mi persona	1
Realizarme como persona	4
Estar preparada para el futuro y proyectar mi bienestar	3
Realizar una actividad productiva en forma independiente	2
Aprender el uso de maquinarias	2
Preparar alimentos más nutritivos	3
Mejorar la calidad de los productos que realizaba	4
Para Nada	3
No responden	2
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Del total de mujeres de la unidad de estudio, un 83,3% manifiestan el logro de algún tipo de utilidad por medio de la capacitación recibida. Sólo un 16,6% no responde la pregunta o considera que ésta no les ha servido “para nada”. Esta última apreciación se debe al hecho de que a la fecha no han logrado acceder a una plaza de trabajo o iniciar una actividad laboral por cuenta propia.

Las mujeres de la unidad de estudio consideran que esta capacitación las habilita para acceder en mejores condiciones al mundo del trabajo, ya que al contar con certificación en un oficio se les abren nuevas y mayores perspectivas para su inserción en el campo laboral o desarrollo de su actividad laboral por cuenta propia, y por consiguiente “un estar mejor”, es decir, mejorar su calidad de vida.

***“ Ahora que me capacité puedo buscar un mejor trabajo para estar mejor, porque ahora tengo un certificado que me ayuda.”. ( Elsa C. )***

Paralelamente, en los talleres focales señalan que la capacitación en el área de alimentación las ha habilitado en la preparación de productos alimenticios que, al ser puestos a la venta en el mercado local, les permite la generación de ingresos que ponen a disposición del grupo familiar.

***“ Ahora sé hacer productos más ricos y con eso, si los vendo, puedo tener unos pesos extras para comprar cosas para mi casa”. (Eliana J.)***

Los ingresos generados son utilizados para la adquisición de bienes materiales para el hogar, aspecto que deja de manifiesto la motivación implícita en las mujeres al ingresar al proyecto de capacitación: el mejoramiento de los niveles de vida de su grupo familiar, aspecto que al ser satisfecho posibilita dar cumplimiento a la intencionalidad del proyecto de promoción en autogestión de contribuir a la resolución de necesidades prácticas de las mujeres más carenciadas.

Las mujeres que refuerzan el manejo del oficio desarrollado con antelación a su incorporación al proyecto valoran la capacitación recibida ya que, por medio de ella, ampliaron el nivel de conocimientos respecto del rubro, incorporaron nuevos elementos que posibilitan la diversificación de productos, el mejoramiento de la calidad de los mismos y una mejor utilización de los implementos y maquinarias de trabajo.

***“La capacitación me ayudó mucho para poder realizar determinados trabajos que no sabía cómo hacerlos”***

***( Vivien B.)***

Otro aspecto de la capacitación técnica orientada al mercado laboral formal, valorado por las mujeres, es la realización de las prácticas laborales. Esta valoración es más destacada por aquellas mujeres que no cuentan con experiencia laboral previa.

***“Estar en una empresa durante un mes, te ayuda, porque ahí te das cuenta de cómo es la cosa realmente”.*** ***( Evelyn R.)***

La práctica laboral contribuye a que las mujeres conozcan y vivencien en un espacio laboral concreto, las reglas, los procedimientos y estilos de relaciones interpersonales existentes en el mundo del trabajo. Por otra parte, ponen en

juego los conocimientos teórico-prácticos adquiridos durante la fase lectiva de la capacitación y reafirman sus saberes.

En el período de práctica laboral ponen en funcionamiento las estrategias definidas en el Módulo Mujer y Trabajo para la resolución de problemas, adecuándolas o definiendo otras nuevas según los obstáculos que se les van presentando.

*“Cuando pensaba en los problemas que tenía para poder llegar a la práctica, me acordaba de lo que vimos en mujer y trabajo y decía ¡No! tengo que ser capaz de resolverlos”.*

*(Julia M.)*

En el caso de los cursos de Elaboración de Artículos de Madera y Auxiliar de Bodegas, las mujeres identifican variables de tipo cultural que dificultaron y/o impidieron la realización de la práctica laboral y posterior desempeño del oficio. El sexismo existente en el mercado laboral coartaría las posibilidades de inserción para las mujeres, puesto que tradicionalmente estos oficios se atribuyen a un desempeño masculino.

Al respecto puede agregarse que, en el caso del oficio de Auxiliar de Bodega, se realiza un diagnóstico errado respecto de las posibilidades de inserción laboral para las mujeres, por parte de la OTE encargada de impartir este curso.

Si bien la demanda por personal capacitado en este oficio existía, la no consideración de la variable sexo implícita en su desempeño, imposibilitó la aceptación de la totalidad de las alumnas en práctica por parte de las empresas demandantes, generando frustración en las mujeres capacitadas que no pudieron acceder a ella.

Como una forma de superar esta dificultad y a sugerencia del equipo responsable del proyecto, se realiza una práctica simulada en las bodegas de la OTE responsable de la capacitación técnica.

- **Módulo Mujer y Trabajo:**

Esta experiencia de formación es evaluada positivamente por el cien por ciento de las mujeres participantes del estudio, tanto en términos del desarrollo de contenidos, los que resultan novedosos para ellas, como en función de los procesos de interacción grupal y niveles de reflexión respecto de la situación y condición de las mujeres.

Las mujeres al ser consultadas respecto de la “utilidad” que ha tenido para sus vidas la participación en esta experiencia de formación responden.

<b>¿Para qué le ha servido el Módulo de Formación Mujer y Trabajo?</b>	
Para valorarme como persona	9
Para incorporarme en mejores condiciones al mundo de las mujeres que trabajan	2
Para aprender a tomar mis propias decisiones, mayor autonomía	2
Para definir un proyecto de vida y estrategias para lograrlo	2
Elevar la autoestima	5
Saber por qué nos discriminan	3
<b>TOTAL*</b>	<b>23</b>

\* = N° de Mujeres de la Unidad de estudio participantes en el Modulo de Formación Mujer y Trabajo.

Como primer elemento, destacan las opiniones respecto del aporte del Módulo a la valoración personal, aspecto señalado por el 39% de las mujeres consultadas,

En segundo lugar, se sitúan aquellas opiniones referidas a la elevación de la autoestima que representan un 21,7% del total de respuestas emitidas. Ambos grupos representan el 60,8% del total, porcentaje que deja de manifiesto el aporte significativo del Módulo al desarrollo personal de las mujeres participantes.

Otro aspecto relevante en este sentido, se relaciona con la toma de conciencia respecto de la discriminación de que son objeto las mujeres, el que se ratifica por medio de opiniones vertidas en los talleres focales.

*“... Ahora sé por qué las mujeres somos más discriminadas...”*

*(Taller Focal)*

“Ahora sé por qué...”, es una frase recurrente, que señala el inicio de la toma de conciencia respecto de la situación y condición de las mujeres y que permite vislumbrar posibilidades de cambio en su identidad asignada lo que, de acuerdo a la propuesta de Molineaux, posibilita un avance en el tratamiento de necesidades e intereses estratégicos de las mujeres.

El módulo también es valorado como una experiencia enriquecedora que hace aportes significativos a su desarrollo personal, que posibilita la elevación de su autoestima y valoración personal.

*“ Fue algo importante, porque la autoestima de nosotras, en casi todas, estaba bastante baja, y el hacer ésto nos subió nuestro ego, nos sentimos que valíamos como mujer... como ser humano”. (Taller Focal.)*

Otros aspectos destacados por las mujeres se relacionan con la posibilidad de introducir cambios que facilitan la democratización de las tareas doméstica, la identificación de conflictos familiares y la definición de estrategias para superarlos.

*“ Me ayudó a entender que en mi casa puedo pedir colaboración a mi marido y a mis hijos.”. (Claudia.V.)*

La expresión de temores frente al mundo del trabajo, el conocimiento de sus derechos y el cuestionamiento de roles y características estereotipadas atribuidas culturalmente a hombres y mujeres, son otros de los aspectos trabajados en el Módulo que impactaron significativamente a las mujeres, contenidos que pueden constituir una de las fortalezas del Proyecto, ya que apuntan a lograr el desarrollo y cambio personal de las mujeres, que de mantenerse en el tiempo asegurarían la incorporación y permanencia de éstas en el ámbito laboral.

A nivel de modelos de intervención para trabajar con mujeres, esta experiencia valida la necesidad de incorporar la reflexión de género en las propuestas de capacitación, por constituir un medio para la toma de conciencia de la situación y condición de las mujeres, operacionalizando a nivel micro-social enfoques de planificación que buscan la igualdad de oportunidades.

- **Capacitación en Gestión:**

Inicialmente durante el primer período, en esta experiencia de capacitación participaron aquellas mujeres que recibieron capacitación técnica y que manifestaron interés por desarrollar el oficio en forma independiente, y aquéllas que proyectan posibilidades de mejoramiento de los negocios ya iniciados.

Considerando que durante la ejecución del proyecto se implementaron dos propuestas de capacitación en gestión, las respuestas vertidas arrojan algunos elementos diferenciadores a partir de la inclusión de la perspectiva de género en los cursos impartidos durante el segundo período.

Para las mujeres capacitadas en gestión en el primer período, la utilidad del curso radica en:

<b>¿Para qué le ha servido el curso de Gestión de Microempresas?</b>	
Sacar costos por producto y saber poner precios	3
Saber cuanta materia prima hay que utilizar por producto	2
Llevar cuentas más claras	1
Calcular los gastos	1
Para nada	1
<b>TOTAL*</b>	<b>8</b>

\* = N° de Mujeres de la Unidad de estudio participantes en el curso de capacitación en Gestión.

A juicio de éstas, la capacitación recibida ha posibilitado mejorar sus presupuestos, llevar buenos controles en el "negocio", calcular costos, materia prima a utilizar por producto y definir precios de acuerdo a las características del mercado en el que los comercializan. A partir de la capacitación recibida se refuerza la seguridad en sí mismas y perciben mayores posibilidades de éxito en el desarrollo de sus iniciativas laborales.

*“ Me siento más segura, porque puedo calcular mejor lo que necesito para mi negocio, y así me puede ir mejor”.* (María C.)

Al ser consultadas respecto a los cambios que ellas introducirían al curso de gestión, en base a su experiencia señalan:

*“...yo ampliaría más lo que hicieron, en cuanto a gestión, lo haría más largo”. (Hilda CH.)*

A partir de la puesta en práctica de los contenidos de la capacitación, las mujeres ven necesario que el curso cuente con un mayor número de sesiones, para facilitar la profundización de contenidos e incorporación de una mayor cantidad de ejercicios prácticos, especialmente en aquellos aspectos referidos a contabilidad básica.

*“... Sobre contabilidad, eso sería interesante que uno supiera un poco más, eso podrían agregarle”. (Claudia V.)*

Esta apreciación permite constatar que, producto de la baja escolaridad de muchas de las participantes y la pérdida de destrezas matemáticas por desuso, situación que se observa aún en aquéllas que cuentan con instrucción de nivel medio, es necesario contar con módulos de capacitación en gestión que incorporen esta realidad particular de las mujeres.

*“Que se plantearan como temas reales para nosotras, no cosas de panadería, porque realmente en la teoría se podía llevar a la práctica, pero igual una se pierde. Entonces, de hecho sería más factible que se llevara a lo real, a lo que estamos ejerciendo nosotras. (Lorena L.)*

Esta observación realizada por las mujeres capacitadas en el rubro de orfebrería podría señalar una deficiencia en la metodología de capacitación impartida durante el primer período, ya que éste no respondió a las necesidades del curso técnico impartido.

A pesar de considerar que la capacitación les permite, al igual que al resto de las mujeres, el desarrollo de habilidades para el manejo de un negocio, por la especificidad del mismo, éstas ven necesaria la profundización de contenidos. Al respecto, el equipo responsable de la ejecución del Proyecto introdujo actividades que posibilitaron la corrección de este vacío.

Para ello, establece una relación de acompañamiento al grupo de 8 mujeres que constituyeron el taller laboral "Joyas y Ellas", a quienes imparte un segundo nivel de Gestión, que permite reforzar contenidos no asimilados en el proceso anterior e implementa un Taller de Planificación que contribuye a dar un ordenamiento a las actividades grupales, distribuir tareas y elaborar un programa de trabajo que apunta a la formalización de la actividad productiva que desempeñan, a partir de la capacitación recibida.

En el caso de aquellas mujeres que intentan iniciar una actividad por cuenta propia, la valoración de la capacitación es menos manifiesta ya que, debido a factores externos negativos que imposibilitan la concreción de sus proyectos, la formación recibida se diluye y deja de ser valorada significativamente.

Las mujeres capacitadas en Gestión con perspectiva de Género, durante el segundo y tercer período, consideran que este curso las habilita técnicamente en aspectos similares a los mencionados por las mujeres capacitadas sin perspectiva de género, pero a diferencia de las anteriores valoran, además, el tratamiento de temas propios de la situación de la mujer vinculados a la microempresa.

<b>¿Para qué le ha servido el Curso de Gestión de Microempresas?</b>	
Para conocerme a mi misma	1
Para saber qué es gestión empresarial	1
Para mi desarrollo personal, tener más personalidad	2
Para tener más confianza en mí	1
Valorarme más como mujer y valorar mi trabajo	1
Desarrollar mis fortalezas	1
<b>TOTAL*</b>	<b>7</b>

\* = N° de Mujeres de la Unidad de estudio participantes en Curso de capacitación en Gestión con Perspectiva de Género.

La diferencia de opiniones entre las mujeres capacitadas durante los períodos primero y segundo, respecto de los cursos de gestión realizados, radica en el hecho de que la incorporación de elementos de género posibilita fortalecer la identidad de mujer trabajadora, la valoración de la actividad laboral que desempeñan y la potenciación de sus capacidades emprendedoras, aspectos que apuntan al desarrollo personal de las participantes.

### **c.- La Metodología Empleada**

Si bien éste no fue un aspecto considerado en el diseño de la investigación, fue un elemento destacado explícitamente por las mujeres, confirmando la tesis de los estudios cualitativos respecto a que la interacción con los informantes enriquece la perspectiva de la investigación, en el sentido descrito por Bachelard(1978), quien sostiene que “objeto y método se construyen de modo simultáneo”.<sup>15</sup>

Atendiendo a tal observación, se incorporan dentro de los resultados de la investigación las opiniones sostenidas por las informantes respecto de la metodología empleada en la capacitación, por constituir un aspecto relevante del proyecto.

- **Capacitación Técnica:**

La metodología utilizada en la capacitación técnica es eminentemente activa participativa, es decir, responde a una de las características de la educación de adultos y complementa permanentemente elementos teórico-prácticos, que contribuyen a una mejor internalización de los contenidos entregados en los diferentes cursos impartidos y con ello una valoración de los conocimientos y las capacidades de las participantes.

*“La profesora nos pasaba la materia y después teníamos que practicar... También nos hacían pruebas para saber cuánto habíamos aprendido...”. (Taller Focal)*

Considerando que la mayoría de las mujeres no cuentan con estudios formales completos y que un número significativo de ellas son mujeres dueñas de casa, la capacitación y metodología empleada contribuye a que éstas se seguricen y adquieran mayores destrezas en el desempeño del oficio. Principalmente en los del área de la alimentación, las mujeres al poner en práctica los conocimientos adquiridos en el proceso de socialización de género, refuerzan la confianza en sí mismas, ya que estos conocimientos son considerados un recurso personal que contribuye al desempeño de una actividad productiva por cuenta propia o facilita la inserción laboral en áreas de alimentación y servicios.

*“La capacitación me gustó mucho porque era práctica. Uno aprendía porque la hacían preparar los alimentos”.*

*(Hilda CH.)*

Si bien, una mirada crítica puede afirmar que este tipo de capacitación contribuye a reforzar el rol doméstico de las mujeres y a mantener la segmentación sexista de los mercados de trabajo, no es menos cierto que con ello se facilita la inserción laboral de las mujeres de sectores populares al transformar sus destrezas y conocimientos en un potencial productivo que, al ser acompañado de la reflexión de género, puede producir cambios culturales en las esferas privada y pública.

La experiencia contrasta con la vivida por mujeres capacitadas en los oficios de Carpintería y Auxiliar de Bodega, las que al intentar insertarse en el mercado laboral, ya sea formal o informal, han sufrido la negación de una plaza de trabajo por tratarse de un oficio asociado culturalmente a un desempeño masculino y por no existir las condiciones de trabajo adecuadas para la inserción de la mujer en un “mundo laboral” diseñado e implementado para el trabajo de hombres, aspectos que las insegurizan y constituye un retroceso en los procesos de cambio iniciados.

- **Módulo Mujer Y Trabajo:**

La metodología participativa utilizada en el Modulo Mujer y Trabajo también fue destacada por las mujeres. Compartir sus historias de vida, para desde allí hacer la relación con las temáticas abordadas, fue una de las características más valoradas, reflexión que es enriquecida por los aportes teóricos que entrega la facilitadora responsable de la formación.

*“Los temas los tratábamos todas en conjunto, contábamos nuestras cosas y la monitora agregaba otras”.(Taller Focal)*

Esta forma de abordar la formación permite una identificación entre las participantes, lo que posibilita la redefinición de una nueva identidad individual y colectiva. A partir de la reflexión se descubren formas de elaborar “un nuevo modo de ser mujeres”, que desafía el modelo de mujer madre asignado culturalmente, se cuestiona el “ser para otros” y se opta por una nueva identidad hasta cierto punto transgresora, al menos en el discurso, del ser mujer tradicional.

*“Uno debe darse a valorar como persona, si uno es capaz de hacer más cosas que estar en la casa, si la esposa no es sólo para criar hijos y hacer la comida”. (Lorena L.)*

- **Capacitación en Gestión:**

La metodología utilizada en los cursos de capacitación en gestión implementados a lo largo del proyecto, también es activa participativa e incorpora un sistema de laboratorio que facilita la comprensión de los temas tratados.

*“... Si uno no sabía algo, el profesor te ayudaba, inclusive daba hasta una hora para que uno le hiciera preguntas y hiciera las tareas junto con él si uno no las entendía.”*

*(Lidia R.)*

Sin embargo, considerando las apreciaciones de las mujeres, se hace necesario profundizar en el diseño de un método que facilite la asimilación de contenidos y recuperación de destrezas matemáticas básicas, que permitan la internalización de contenidos más avanzados.

En los cursos de gestión con perspectiva de género, las mujeres resaltan la capacidad de las facilitadoras para valorar sus experiencias de vida, el respeto de sus opiniones y la asertividad con que se abordan los temas de identidad.

*“Los monitores nos dieron confianza, no te imponían las cosas, uno se sentía capaz de hacerlas porque se relacionaban con la vida diaria”. ( Taller Focal)*

Otro aspecto destacado es la ejemplificación de situaciones de los aspectos técnicos abordados en el curso. Estos al relacionarse con elementos presentes en su vida cotidiana permite la auto-valoración de las mujeres y la internalización de los contenidos tratados.

## **2.- Incorporación al Mundo del Trabajo**

Como se señalara anteriormente, el proyecto apunta a que las mujeres beneficiarias desarrollen habilidades personales que posibiliten su incorporación al mundo laboral, iniciando actividades por cuenta propia o fortaleciendo las que desarrollan con antelación, objetivo que se concreta mediante la entrega de capacitación y la vinculación de las mujeres capacitadas en condiciones de iniciar o fortalecer una actividad productiva, con el Fondo Rotatorio implementado por la institución.

Del mismo modo, el proyecto busca la incorporación de las mujeres al mercado laboral formal en calidad de trabajadoras dependientes habilitándolas en oficios del área de la alimentación.

En relación a este aspecto se determinaron como indicadores: el fortalecimiento y/o inicio de una actividad por cuenta propia, habilitación de un espacio físico exclusivo para el desarrollo de la actividad laboral por cuenta propia y la incorporación al mundo laboral formal en mejores condiciones.

En términos generales, respecto de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, ya sea en calidad de dependencia o como trabajadoras independientes, puede señalarse que de las 30 mujeres que participan del estudio, 22 de ellas se encuentran trabajando, representando el 73,3 % del total.

Si se considera que un 53,3% de las mujeres trabajaba antes de ingresar al proyecto, la incidencia ejercida por el proyecto operó en un 37,5% de las participantes.

### Cuadro N°28

#### Relación mujeres que trabajan antes de capacitarse/ trabajan actualmente

Subgrupos	Trabajaba antes de capacitarse		Trabaja actualmente	
	Si: 4	No: 4	Si: 6	No: 2
Subgrupo 1	Si: 3	No: 4	Si: 6	No: 1
Subgrupo 2	Si: 2	No: 6	Si: 5	No: 3
Subgrupo 3	Si: 7	No: -	Si: 5	No: 2
<b>Total mujeres 30</b>	<b>Si:16</b>	<b>14</b>	<b>Si: 22</b>	<b>8</b>

Respecto de las actividades laborales que desempeñan las mujeres, la información recopilada señala que de aquellas que actualmente se encuentra trabajando, 13 lo hacen en calidad de trabajadoras independientes y 9 en calidad de trabajadoras dependientes en el área de alimentación. Del total de mujeres que trabajan, 19 de ellas lo hacen en actividades vinculadas al rubro en el que se capacitaron.

<b>Actividad que desempeñan</b>	<b>Nº de Mujeres</b>
Manipuladoras de alimentos en colegios y casinos	8
Cuidado de enfermos con dietas especiales	1
Confección, diseño y reparación de vestuario	5
Maestra de cocina	1
Venta de productos alimenticios	1
Confección y venta de joyas	3
<b>Total de mujeres que desempeñan el Rubro</b>	<b>19</b>

Al analizar las actividades laborales realizadas por las mujeres, se observa que la mayor inserción laboral está dada en actividades del área de la alimentación, oficio que en los períodos segundo y tercero se orientó al mercado laboral formal. Seguidas de aquellas mujeres que refuerzan el oficio de confección de vestuario.

Aquellas mujeres que no logran incorporarse al mercado laboral, señalan como principales dificultades para su no incorporación las siguientes razones:

<b>Dificultades que impiden la incorporación al mercado laboral</b>	<b>Nº de Mujeres</b>
No se resuelve el cuidado de los hijos pequeños	1
Separación de la pareja/depresión	1
No se capacita para trabajar	1
Problemas personales	2
Impedimento del marido/ descuido del hogar	1
Baja productividad del taller	1
Falta de espacios de comercialización	1
Bajos sueldos	1
<b>Total de mujeres que no trabajan</b>	<b>9</b>

Mayoritariamente, las dificultades mencionadas por las mujeres que no logran incorporarse al mundo del trabajo, se relacionan con aspectos vinculados a problemáticas específicas de la vida cotidiana y sólo en tres de los casos las dificultades se relacionan con aspectos de tipo laboral.

***“ Yo no estoy trabajando porque pagan muy poco. El trabajo es sacrificado y me han ofrecido \$65.000, que hago con eso”. (Amalia L.)***

Respecto de los indicadores específicos de evaluación señalados anteriormente, es necesario considerar que las restricciones de los mercados laborales y la segmentación de clase que se da en su interior, contribuyen a que muchas mujeres, principalmente de los sectores más pobres, aspiren a insertarse laboralmente en el sector del trabajo informal y servicios, ya que este ámbito junto con posibilitar las resolución de sus necesidades económicas, otorga movilidad para continuar paralelamente desarrollando la tarea doméstica y crianza de los hijos.

***“Ahora puedo trabajar en mi casa y tener un poco más de dinero, sin descuidar mi casa y a mis hijos”. (María C.)***

Testimonios extraídos de los talleres grupales reflejan lo complejo del proceso de desconstrucción de la identidad asignada culturalmente a las mujeres, ya que, si bien existe un avance en la reflexión respecto a la subordinación de la mujer y la necesidad de cambios respecto a su situación y condición, la concreción de los cambios iniciados en el Módulo Mujer y Trabajo y el traslado de la mujer desde la esfera privada reproductiva a la esfera productiva, se ve dificultada, entre otros

aspectos, por el temor a salir de la casa, la sobrevaloración social de las labores de crianza y cuidado de los hijos por parte de la mujer, la sobrecarga de tareas domésticas y, en el caso de aquellas que trabajan por cuenta propia, por la mantención de un único espacio físico para el desempeño de los roles productivos y reproductivos.

Estas expresiones dejan entrever que las mujeres trabajadoras por cuenta propia combinan la tarea doméstica con el desarrollo del trabajo productivo. Esta situación hace que en muchos casos el trabajo productivo sea visto como una actividad secundaria a la que se anteponen los roles de madre y dueña de casa.

*“... Si uno sale de su casa los hijos quedan solos y no es lo mismo, porque una dueña de casa es super importante... salir fuera, ¡noo!. Yo a lo menos no podría porque tengo un niño de seis años, ¡imagínese!, ... tengo que ir a dejarlo al colegio, verlo, verle la comida, vestirlo, entonces no, no podría”.*

*(Andrea.C)*

Si bien existe motivación por desarrollar una actividad productiva por cuenta propia, el proceso de afianzamiento de su identidad de mujer trabajadora es lento, ya que la socialización de género y los elementos culturales patriarcalistas, generan un efecto atentatorio de la actividad productiva. Muchos de los maridos, convivientes e hijos presionan a la mujer que inicia una labor productiva para que mantenga “el orden” existente al interior de la familia con antelación a sus intenciones de trabajar.

*“Mis hijos y mi marido están contentos con lo que hago, lo único que él me dice es que puedo seguir siempre y cuando no descuide la casa ni a los niños, porque ellos están ante todo...”.* (Taller Focal)

Quienes más claramente logran mantener y fortalecer su actividad productiva, son aquellas mujeres jefas de hogar. Ellas han aprendido a ser “el hombre y la mujer”, imponiéndose el rol de proveedoras de recursos para la subsistencia familiar. Ya no necesitan probar ante un hombre que son buenas esposas y buenas dueñas de casa. En estos casos, la tarea doméstica es delegada en los hijos mayores o es realizada por ellas mismas fuera de los cánones establecidos para aquéllas que permanecen al interior del hogar.

En relación a los “negocios” de las mujeres que trabajan por cuenta propia, éstos se caracterizan por: falta de infraestructura e implementos de trabajo adecuados; producción a baja escala; comercialización de los productos en el mercado local constituido básicamente por familiares y vecinos de su entorno más cercano; e informalidad de la actividad productiva.

El interés de las mujeres por formalizar las actividades laborales que realizan es manifiesto, sin embargo diversos factores externos impiden su concreción. En el caso de las mujeres capacitadas en el rubro de Alimentación, éstos se relacionan con las disposiciones y normativas fijadas por el Ministerio de Salud, para el expendio y manipulación de alimentos, entre las que se exige la habilitación de locales para tal efecto. Locales que las mujeres no pueden habilitar por falta de espacio y carencia de recursos económicos.

*“ En una reunión que fuimos a San Bernardo, para patentes, quedamos más desilusionadas, porque teníamos que para vender pan uno no puede empezar así, tiene que empezar con tener la pieza, toda con piso lavable, con murallas lavables y tener todo en condiciones, y en una casa uno no tiene eso, uno empieza a trabajar en la cocina no más, como ser ellas trabajaban en horno de barro y eso no lo permitía sanidad.”*

*( María C.)*

Otro aspecto importante del proceso evaluativo, es la identificación de condicionantes económicas y de clase que dificultan el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia. Dentro de éstas, las mujeres destacan las dificultades para conseguir apoyo crediticio, producto de los requisitos para acceder a ellos los que, a su juicio, se ven imposibilitadas de cumplir debido a su condición de mujeres pobres. Se suma a esto el desconocimiento de los procedimientos para la formalización de la actividad productiva y la falta de información oportuna y adecuada.

*“... Cuesta que uno empiece con un negocio porque como somos pobres no nos dan créditos”*

*“Yo fui a CEPPAC, con el fin de que si me podían dar un préstamo. Hablé con la señorita y me dijo que yo tenía que demostrarle un mes: cuanto ganaba diario, cuanto vendía, etc. Le dije que el horno no me acompaña pa' demostrarle. Me vi un poco frustrada, no sé si más adelante, puedo lograrlo por mis medios o con la ayuda de mi familia”. (María C.)*

Las mujeres capacitadas en el rubro Carpintería, indican que la viabilidad de iniciar una actividad productiva en este rubro se vio dificultada por la imposibilidad de contar con herramientas adecuadas para el desempeño de la actividad, a consecuencia de los factores señalados anteriormente.

*“No era cosa de comprar un pedazo de madera y un martillo, la capacitación fue hecha para usar maquinaria industrial.”. (Margarita B.)*

Por otra parte, en su relación posterior con el Departamento de Microempresas de la I. Municipalidad de Peñalolén, encargado de la capacitación en gestión y de posibilitar el acceso a créditos, las mujeres no logran cumplir con los criterios establecidos por esta instancia.

*“Para acceder a créditos se debían juntar mínimo 5 personas y las que nos interesamos fuimos como tres.”*

*(Margarita B.)*

En el caso de las mujeres capacitadas en el rubro de Orfebrería se aprecia un mayor desarrollo de la actividad por cuenta propia ya que, por una parte se fomenta la asociatividad de las mujeres para el desarrollo de la actividad productiva (Taller “Joyas y Ellas”) y, por otra, se incorpora una etapa de asesoría y acompañamiento posterior al proceso de capacitación inicial, que facilita el fortalecimiento de la unidad productiva. Estas, al igual que las mujeres capacitadas en otros rubros durante el primer período, desconocen alternativas viables para la consecución de pequeños créditos, y manejan como alternativa la ofrecida por FASIC, mediante la presentación de un proyecto productivo al Fondo Rotatorio de la institución.

### **3.- Habilitación de un Espacio Físico Para el Desarrollo de la Actividad por Cuenta Propia.**

Respecto de la habilitación de un espacio físico para el desarrollo de la actividad productiva por cuenta propia, en el caso de las mujeres capacitadas durante el primer período, se puede señalar que, la totalidad realiza la actividad laboral en sus respectivos domicilios, situación que no genera dificultades, ya que como ellas mismas señalan, les posibilita coordinar de mejor forma la tarea doméstica con la actividad productiva.

Este aspecto es un indicador de las condiciones materiales en que las mujeres más carenciadas realizan las tareas productivas y del grado de informalidad de la misma, ya que de existir formalización, especialmente en el rubro de la alimentación, deberían contar con un espacio físico acorde a la actividad y según disposiciones sanitarias.

*“Generalmente ha sido trabajar de noche, porque hay cosas que uno no puede dejar: correr con los hijos, la escuela, las tareas. Hay otras que tienen limitación con el asunto del balón, entonces, uno tiene que esperar una hora donde ya saben que no van a ocupar el balón de gas para poder trabajar, que es en la noche”. (Lorena L.)*

De igual forma, en las mujeres que actualmente integran el Taller de Orfebrería “Joyas y Ellas”, se constata que éstas se encuentran realizando su actividad productiva en las casas de sus integrantes, al no disponer de un espacio físico para el desempeño colectivo del oficio.

La inexistencia de un espacio colectivo para el funcionamiento del Taller y/o de espacios diferenciados para el desarrollo de la vida familiar y actividad laboral limita el nivel de productividad.

Las tareas domésticas y las labores de crianza se transforman en distractores que interfieren en el desarrollo del proyecto laboral y afecta su salud mental al sentirse sobre exigidas en el desempeño de ambos roles.

Un dato que no se registra en todas las fichas de inscripción, al momento de ingreso al proyecto, se refiere a la tenencia y características de la vivienda, aspecto importante de consignar si se considera que la mayoría de las mujeres que trabajan por cuenta propia realizan su actividad laboral en sus propios domicilios.

La información permite inferir que las viviendas de las mujeres cuentan con espacios reducidos, en las que de existir posibilidades habilitan un lugar para la instalación de un taller.

***“yo tengo un lugar, tengo una mesita super chiquitita con una silla y abajo mi balón. Ahí me pongo a trabajar... saque un sillón y boté todas las cosas que no servían adentro de la casa para hacerme un espacio.” (Andrea C.)***

A lo anterior se suman las dificultades para la adquisición de herramientas, maquinarias y materia prima, lo que afecta la calidad y presentación de los productos, el ritmo y nivel de producción.

***“... para iniciarse sola o en un grupo, hay que tener recursos como para poder comprar maquinarias y poder salir adelante,... es muy caro todo lo que sea infraestructura y eso es lo que nos ha costado.” (Lorena L.)***

Podemos observar que el tema de los recursos es un tema recurrente, la situación de pobreza que enfrentan las mujeres indica que para lograr el completo éxito de la iniciativa se deben definir estrategias de carácter global que aseguren la resolución de estas dificultades, de lo contrario con la capacitación recibida se generan nuevas expectativas que al no ser satisfechas generan nuevas frustraciones en las mujeres.

*“¡te da una lata!. Sirves el almuerzo y te vas a trabajar, te llevas el balón y viene la hora de la once, tienes que ir, sacar el balón de la cocina, volverlo allá y eso te quita las ganas”.*

*(Lorena L.)*

Un elemento a destacar para la resolución de estas dificultades es la estrategia institucional de vinculación del Taller de Orfebrería con la iniciativa Fondo Rotatorio, que ha facilitado su permanencia, al otorgar la posibilidad de contar con un aporte inicial para la adquisición de herramientas básicas y materia prima para el aprendizaje del oficio y desarrollo de la actividad productiva.

*En el caso de las trabajadoras por cuenta propia que refuerzan el oficio durante el segundo período, se detecta que sus unidades productivas cuentan con habilitación acorde al desempeño del oficio.*

#### **4.- Incorporación al Campo Laboral Formal en Mejores Condiciones.**

Durante el primer período no se detectan elementos que permitan afirmar que las mujeres logran incorporarse al mercado laboral formal en mejores condiciones, debido a que la capacitación se orientó fundamentalmente al fomento de la actividad productiva por cuenta propia.

Es a partir del segundo período que la capacitación se orienta a lograr que las mujeres se inserten en el mercado laboral formal, diseñando una estrategia de intervención que incorpora la realización de prácticas laborales en empresas.

Respecto a la incorporación al mundo del trabajo en mejores condiciones las mujeres destacan como una contribución concreta la certificación de la capacitación técnica, aspecto que a su juicio acredita la competencia en el desempeño de un oficio específico.

El certificado constituye un elemento concreto que da cuenta del proceso de aprendizaje realizado, transformándose en un instrumento que las asegura al momento de iniciar la búsqueda de un empleo e insertarse en el mundo público.

*“ Yo tengo la experiencia, cuando he buscado trabajo en manipulación de alimentos, llevo mi título, mi curriculum y todos lo miran, me hacen sentir bien. Incluso es reconocido que es lo más importante”. (Evelyn R.)*

Mirado esto desde una perspectiva de clase-género, podría señalarse que, debido a la baja escolaridad de las mujeres y a su relegación en el mundo privado, la certificación del proceso de formación, pasa a ser un medio de validación y status ante sus pares, familia, entorno más cercano y espacio laboral (“me capacité”).

De igual modo, los contenidos tratados en el Módulo de Formación Mujer y Trabajo, que apuntan al conocimiento de las Leyes y Derechos Laborales, contribuyen para que las mujeres avancen en la defensa de sus derechos como trabajadoras.

***“Los cursos me sirvieron para defenderme numéricamente, para saber cuánto me tienen que pagar según mi contrato”.***

***(Hilda H.)***

Otro aporte en este sentido tiene relación con la definición de proyecto laboral y el diseño de estrategias para la superación de dificultades prácticas que enfrentan las mujeres al momento de su incorporación al mercado laboral, como el cuidado de los hijos, democratización de la tarea doméstica, etc.

A partir del segundo período de implementación de la propuesta, se incorpora como parte de la capacitación, la realización de prácticas laborales en empresas, componente que acerca a las mujeres a la realidad del mundo del trabajo y afianza aún más su identidad de trabajadora.

***“A mí la práctica me sirvió para saber si podía resolver mis problemas, aprender a dejar a mis hijos sin preocuparme y saber si era capaz de trabajar y llevar una casa.” (Angélica G)***

Es en este período de prácticas laborales cuando las mujeres ponen en juego las estrategias definidas en el Módulo Mujer y Trabajo y confrontan el deber ser con la realidad laboral.

La práctica laboral permite a las mujeres detectar fortalezas y debilidades personales que son trabajadas junto al equipo responsable en reuniones de seguimiento, en las que se revisan logros y dificultades de la incorporación al mundo del trabajo.

## **5. Vinculación con el Fondo Rotatorio**

Como se señalara anteriormente, las mujeres capacitadas en oficio y gestión que manifiestan interés por fortalecer o iniciar una actividad productiva por cuenta propia, son vinculadas al proyecto Fondo Rotatorio de FASIC, en la perspectiva de otorgarles un crédito para el desarrollo de sus negocios.

Con fines de evaluación de la relación existente entre el proyecto y el Fondo se definieron como indicadores:

### **a.- Grado de conocimiento del Proyecto Fondo Rotatorio**

### **b.- Acceso a créditos del Fondo**

La información que manejan las mujeres respecto del Fondo Rotatorio es escasa, quienes más conocen de la iniciativa son las mujeres del Taller de Orfebrería capacitadas durante el primer período y las participantes de la capacitación en gestión con perspectiva de género durante los períodos segundo y tercero. El conocimiento de la iniciativa está dado por los beneficios directos que como grupos obtuvieron de él, mediante el acceso a créditos.

En el caso de las mujeres capacitadas en Orfebrería, el acceso al Fondo les permitió contar con herramientas para el aprendizaje del oficio las que posteriormente han posibilitado su desempeño.

*“Nos dieron un crédito dividido en ocho cuotas, que ya se están pagando. Yo creo que ese es el Fondo Rotatorio, porque en una colilla vi que decía Fondo Rotatorio. Así tuvimos las herramientas, de otra forma no las hubiéramos tenido.”*

*(Taller Focal)*

El acceso a créditos del Fondo para la compra de materia prima es otro de los beneficios señalados por las mujeres del Taller, recurso que ha posibilitado el desarrollo del trabajo productivo en forma asociativa.

*“Nos prestaron 120.000 pesos, para metal y otras cosas, eso es lo que no hemos podido pagar todavía. Así que hemos usado el fondo”. (Taller Focal)*

El resto de las capacitadas durante el primer período, no maneja información respecto del Fondo y sus mecanismos de postulación debido a que, desde el Equipo responsable de la ejecución del proyecto, no existió intencionalidad de generar vinculación debido a la escasa viabilidad de los proyectos productivos presentados por las mujeres de los rubros de alimentación.

En el caso de las mujeres capacitadas en el rubro de Carpintería, el acceso a créditos para el inicio o fortalecimiento de la actividad laboral, era de responsabilidad del Departamento de Microempresas de la I. Municipalidad de Peñalolén ya que, según el convenio de Capacitación establecido con el Programa para Mujeres Jefas de Hogar, FASIC sólo se responsabilizaba de la entrega de Capacitación Técnica y del Módulo Mujer y Trabajo, razón por la que no manejan información respecto del Fondo Rotatorio.

En el primer período de implementación del proyecto se beneficiaron con créditos del Fondo un total de 23 mujeres, 15 de ellas mediante recursos que posibilitaron el acceso a herramientas para el aprendizaje del oficio de orfebrería y 8 con un préstamo de carácter grupal que permitió dar inicio al taller laboral “Joyas y Ellas”.

En el segundo período, el acceso a créditos es mayormente intencionado entre las capacitadas en gestión y reforzamiento en oficio. Del total de mujeres que finalizan la capacitación, 20 de ellas acceden a este beneficio previa presentación de un proyecto laboral que es evaluado por un Comité de Créditos, integrado por uno de los responsables de la capacitación técnica, la coordinadora del área y la contadora de la institución.

Durante la vigencia del proyecto se entregaron un total de 43 créditos con un retorno del 65% del capital.

## **6. Participación Social**

Según lo enunciado en los objetivos del proyecto, con su implementación se fomentará la participación social de las mujeres, y la entrega de información para la resolución de problemas.

Los indicadores que permitieron medir el grado de cumplimiento de este objetivo fueron:

- a.- Identificación de organizaciones e instituciones para acceder a información y servicios.**
- b.- Las mujeres generan asociatividad para el trabajo.**

En el diseño de las acciones educativas del curso de capacitación en gestión, se contempla la entrega de información respecto de diversas instancias a las que las mujeres pueden acceder para resolver problemáticas inherentes al desempeño del oficio.

*“Cuando estuvimos haciendo el curso, CEPPAC como que estuvo dándonos apoyo e información.”. (Taller Focal).*

Durante el primer período, es el organismo técnico, CEPPAC, el más señalado como responsable de la entrega de la información, por ser la instancia encargada de impartir el curso de capacitación en gestión. A diferencia de las mujeres capacitadas durante los períodos segundo y tercero que identifican principalmente a FASIC, como la institución encargada de acercar la información a las participantes.

Respecto de la generación de asociatividad para el trabajo, se puede señalar como logro que de las 15 mujeres que finalizan la capacitación en el rubro de orfebrería, 8 de ellas deciden conformar el Taller productivo “Joyas y Ellas”.

La motivación para dar inicio a esta experiencia, está basada en las posibilidades de concretar objetivos difícil de alcanzar de manera individual y el reconocimiento de las ventajas de iniciar una experiencia laboral de tipo asociativa.

*“Trabajando juntas podemos apoyarnos unas a otras”.*

*(Lorena L)*

En términos generales, la experiencia ha sido exitosa gracias al apoyo institucional y a las características de las mujeres que integran el grupo, destacando entre ellas una líder propositiva, emprendedora y democrática que contribuye al desarrollo y afianzamiento del proceso grupal.

En este sentido la estrategia institucional Fondo Rotatorio, ha posibilitado el desarrollo de acciones orientadas a promover esta asociatividad por medio del otorgamiento de un crédito para la adquisición de materias primas. Otro de los aportes institucionales al fortalecimiento de la iniciativa es la asesoría técnica, capacitación en planificación y gestión empresarial.

## CAPITULO V.-

### EL IMPACTO DEL PROYECTO, LOS CAMBIOS GENERADOS

---

A continuación se presentan las opiniones y percepciones de las mujeres integrantes de la unidad de estudio, respecto de los cambios que visualizan a nivel personal, familiar y comunitario, producto de su participación en el proyecto.

#### 1.- A Nivel Personal

Para conocer el impacto generado por el proyecto en este nivel, se establecieron tres indicadores que se relacionan con aspectos psicosociales y culturales.

- a.- **Elevación de la autoestima y mayor nivel de desarrollo personal**
- b.- **Mayor nivel de autonomía**
- c.- **Vencen temores frente al mundo del trabajo**

Durante el proceso evaluativo se logra comprobar que el impacto provocado a este nivel se relaciona, principalmente, con los contenidos entregados en el Módulo de Formación Mujer y Trabajo.

Las mujeres, ante la pregunta ¿Qué cambios personales se han producido en usted, a partir de la capacitación recibida?, señalan:

<b>¿Qué cambios personales se han producido en usted, a partir de la capacitación recibida?</b>	<b>Nº de Mujeres</b>
Valorarme como persona	7
Más confianza y seguridad en una misma	5
Mejorar en la expresión de ideas	1
Subir mi autoestima	6
Expresar mejor mis ideas, deseos y rabias	2
Más autonomía e independencia como mujer	3
No tenerle miedo al mundo del trabajo	2
Mejor comunicación con mis pares	1
Recuperar mi dignidad y ser más feliz	1
Entrar al colegio para terminar mis estudios	3
<b>Total</b>	<b>30</b>

Todas las mujeres de la unidad de estudio visualizan cambios personales a partir de la capacitación. Del total de mujeres, un 23,3% señala que el principal cambio es el valorarse como persona, aspecto que se relaciona directamente con la elevación de la autoestima y el desarrollo de la confianza y seguridad en sí mismas.

Las mujeres consideran que a partir de la reflexión iniciada en el Módulo de Formación Mujer y Trabajo, han mejorado su autoimagen y elevado su autoestima, aspectos que son reforzados por medio de la certificación del proceso de capacitación técnica.

*“Ahora me quiero más, me valoro como persona. Cuando yo no había hecho estos cursos, me sentía bastante inferior a las demás personas y al hacerlo, me sentí orgullosa de mi misma, tengo capacidad para aprender nuevas cosas.”. (Audilia L.)*

*“Yo me defiando más, antes yo tenía miedo, miedo de hacer el ridículo”. (Hilda CH.)*

La inseguridad con que llegaron al inicio de la capacitación se supera al descubrir sus capacidades personales. La valoración personal lleva a las mujeres a asumir más activamente la defensa de sus derechos, superando sus temores por medio de la autoafirmación.

*“Uno se hace valer más que antes. Yo he visto esos cambios en mi, como que uno se siente más segura de sí misma”.*

*(Audilia L)*

Hacerse “valer”, sentirse orgullosas de sí mismas, descubrir que tienen capacidades para aprender e internalizar nuevos conocimientos, son aspectos de carácter psicosocial que contribuyen a superar sus sentimientos de inferioridad, paso necesario para el fortalecimiento de las capacidades emprendedoras de las mujeres, no desplegadas en este ámbito debido a la falta de oportunidades y a su relegación en el espacio doméstico.

Destacan entre estas mujeres aquéllas que se encuentran finalizando estudios de enseñanza media, con el fin de acceder a mejores plazas de trabajo y continuar estudios de especialización técnica

Otro aspecto implícito en los testimonios tiene relación con el inicio o desarrollo de su autonomía personal, lo que permite fortalecer el proceso de cambio iniciado.

Las mujeres, a partir de su incorporación al proyecto, declaran haber desarrollado un mayor nivel de independencia, que se ve reflejado en la toma de decisiones, control del dinero, mayor movilidad espacial y sociabilidad.

*“Yo ahora me siento más segura, si salgo no estoy tan nerviosa porque voy a llegar y que mi marido va a estar en la casa enojado, antes si tenía una reunión no hallaba la hora de irme, porque mi marido iba a llegar y me iba a retar, ahora me da lo mismo, si se demora la reunión se demora no más”.*

*(Taller Focal)*

Básicamente, la autonomía se ejerce en relación a sus parejas o familiares cercanos, quienes actúan como entes de control sobre ellas, obstaculizando o impidiendo la satisfacción de sus necesidades de socialización y participación comunitaria, el libre empleo del tiempo libre y su derecho a la recreación.

El sentimiento de mayor “valía” que reconocen las mujeres a partir de la capacitación, es un paso para la independencia personal. En este sentido, vinculan el aprendizaje de un oficio con las posibilidades de autosatisfacer sus necesidades al contar con recursos propios. Reflejándose una valoración de la capacitación técnica como medio para la consecución de autonomía económica.

*“Mi esposo es bien machista y muchas veces decía, “¡Que, si tu no sabi na, ¿Si yo me voy, que vay a hacer tu sola”, y cosas así. Y no pues, esto me enseñó a que no, que yo me puedo valer por mi misma”.* *(Taller Focal).*

*“Yo además me siento segura, yo sé que si quedo sola tengo un arma que no sabía, también yo decía: “si me voy ¿qué hago?”. Si no sabía hacer nada, y ahora ya sé hacer algo”.*

*(Taller Focal)*

Los ingresos de que disponen las mujeres contribuyen al logro de un mayor nivel de autonomía económica. El contar con recursos propios les permite invertir en materiales para su actividad económica, satisfacer necesidades de sus hijos, “comprar cosas para la casa” o “darse algunos gustos personales”.

*“Al trabajar me siento importante, porque sé que tengo un sueldo... y no tienes que estar pidiéndole a nadie, si necesitas comprarte una crema, te la compras; si necesitas por último ir a mirar allá a Santiago las vitrinas, vas tranquilamente.”*

*(Taller Focal)*

*“Yo estuve trabajando para la Navidad y pude hacerle regalos a mi hijo y a todos los de mi familia, en cambio si él no más hubiera estado trabajando, no hubiera podido hacer eso, porque él habría reclamado. Pero como yo trabajé, compré todo lo que yo quise y no me pudo decir nada. ¡Yo gasté mi plata!”. (Claudia V.)*

Los testimonios señalan que las mujeres, de administradoras del presupuesto familiar, lentamente pasan a decidir sobre los gastos e inversiones, principalmente de aquéllos realizados con los ingresos que ellas mismas generan

## 2.- A Nivel Familiar

El impacto del programa en este sentido apunta, por una parte, a la posibilidad de mejoramiento de los niveles de vida de las participantes y su grupo familiar y, por otra, a la introducción de cambios significativos en su dinámica interna, los que se pesquisan a partir de tres indicadores:

- a.- **Se inicia democratización de la tarea doméstica**
- b.- **Mejoran las relaciones al interior de la familia**
- c.- **Las familias se benefician con los conocimientos técnicos adquiridos**

<b>¿Qué cambios a nivel familiar se han producido a partir de la capacitación?</b>	<b>Nº de Mujeres</b>
Lograr que todos cooperen en las cosas de la casa	6
Mayor comunicación, hablar sin alterarnos	5
Satisfacer necesidades básicas	5
Ahorrar para la casa propia	2
Lograr que mi hijo entre a la universidad	1
Mejorar la calidad de los alimentos, preparar alimentos más ricos y con menos dinero.	4
Más respeto entre todos	2
Separarme	3
<b>Total</b>	<b>30</b>

Las mujeres, al tomar conciencia de la existencia de elementos culturales que las estereotipan y encasillan en sus roles de madres, esposas y dueñas de casa, introducen modificaciones en sus conductas y actitudes las que contribuyen a la democratización de las tareas domésticas liberando tiempo para sí mismas.

*“Antes, yo no más hacía las cosas de la casa, para ir al curso me levantaba super temprano, para dejar las cosas listas y que no faltara nada, ahora no, si alcanzo, alcanzo, o si no ellos mismos se atienden si yo no estoy”.*

*(Taller Focal)*

Sin embargo, cabe destacar que esta democratización es intencionada mayormente con los miembros de la familia ubicados en una escala jerárquica inferior dentro de la estructura familiar, es decir, los hijos e hijas, de quienes existen menores probabilidades de desaprobación y descalificación en relación a sus nuevas conductas, siendo minoritarios los casos en que ésta alcanza a sus parejas.

Las razones que aducen para esto son: “ellos también trabajan” o “es más difícil que cambien los hombres que ya son viejos”.

Estas apreciaciones de las mujeres indicarían que las nuevas generaciones introducen con mayor facilidad los cambios culturales promovidos por las mujeres, puesto que la influencia en sus hijos o nietos a su cargo es mayor.

En el caso de aquellas mujeres cuyos maridos manifestaban intenciones de colaboración en la crianza de los hijos y realización de las tareas domésticas con anterioridad a su incorporación al proceso de formación, se vencen las resistencias existentes a aceptarla.

La reflexión realizada les permite comprender que las responsabilidades emanadas de la crianza de los hijos pueden ser asumidas por ambos miembros de la pareja lo que permite compartir espacios, un mejor uso de su tiempo libre y en el caso de los hombres, un mejor desarrollo de la afectividad.

***“ Antes me enojaba cuando mi marido me decía que quería ir a las reuniones del colegio conmigo, porque yo quería ir sola, como no tenía otra cosa que hacer me daba rabia que él también fuera, ahora no, porque los hijos también son de él”. (Taller Focal)***

La democratización de la tarea doméstica y el compartir las labores de crianza posibilitan la realización de actividades de socialización a nivel comunitario y barrial, las mujeres logran vencer temores frente al mundo público. El contar con la colaboración de la familia mejora las relaciones al disminuir los niveles de tensión existentes en su interior, permitiendo que éstas “sean un poco más felices”.

Al ampliarse el mundo de las mujeres participantes, lo doméstico ya no es el centro de sus vidas, se incorporan nuevos temas de conversación en el espacio doméstico, lo que enriquece el diálogo al interior de la familia mejorando las relaciones intrafamiliares.

***“A veces él se enoja y quiere que deje todo, pero ya no lo escucho. Si se enoja, se enoja no más”. (Eliana J.)***

Como aspecto negativo se menciona el hecho de que en algunas de las parejas se producen crisis. “El hombre”, al ver que la mujer crece, se siente amenazado en su masculinidad al constatar que ésta puede tomar decisiones y valerse por sí misma, percibe que su rol de proveedor y jefe de familia se diluye, utilizando la presión para que la mujer desista de sus intenciones de continuar capacitándose o iniciar un trabajo productivo.

Otra contribución del módulo Mujer y Trabajo, que impacta positivamente sobre su nuevo estilo de desenvolvimiento en el plano familiar, se relaciona con la revisión de la jerarquización de la estructura familiar.

***“Con el curso uno aprende que las mujeres y los niños tienen los mismos derechos”. (Claudia V.)***

Al constatar que ésta está atravesada por relaciones de dominio, introducen modificaciones que apuntan al desarrollo de relaciones más horizontales, posibilitando la libre opinión de los miembros de la familia, especialmente de sus hijos, a los que identifican como sujetos con escaso o nulo poder.

Estas reflexiones permiten reconocer que niños y niñas son sujetos de derecho y, en muchos casos, disminuyen el maltrato físico y psicológico hacia sus hijos.

También se puede señalar que, si bien, no todas las mujeres capacitadas inician una actividad productiva por cuenta propia o se incorporan al mercado laboral dependiente, los conocimientos adquiridos son utilizados en su espacio cotidiano.

En el caso de las mujeres capacitadas en el rubro de la alimentación, el manejo de técnicas culinarias contribuye a mejorar la dieta alimenticia y se transforma en un elemento para la economía familiar.

***“ Ahora puedo economizar, porque sé cómo preparar alimentos nutritivos con menos plata”. (Audilia L.)***

Este aspecto constituye un logro de la capacitación, ya que otorga a las participantes la posibilidad de dar un mejor uso al escaso presupuesto disponible y se eleva el estado nutricional de los integrantes del grupo familiar.

La mayor capacidad de ahorro que se genera en aquellas familias que cuentan con dos ingresos, permite concretar proyectos que hasta antes de que la mujer trabajara sólo se perciben como un “sueño”.

*“ Yo estoy ahorrando para mi casa propia, antes no podíamos hacerlo porque solo teníamos un sueldo”. (Gladys M.)*

La concreción de estas aspiraciones afianza el proceso iniciado y abre nuevas perspectivas para las mujeres al comprobar que por medio de “cosas concretas” es posible mejorar la calidad de vida, que “es posible surgir” y salir del estado de pobreza en que se encuentran.

### **3.- A Nivel Comunitario**

Considerando que el proyecto se planteaba como uno de sus objetivos fomentar la participación social de las mujeres, para la medición del impacto se definieron tres indicadores:

**a.- Incorporación de las mujeres al mundo público**

**b.- Constitución de Grupos de Mujeres**

**c.- Formación de Redes**

Si bien los antecedentes recogidos no permiten identificar contenidos y/o actividades orientadas a potenciar organización; motivar o promover la incorporación de las mujeres a organizaciones sociales o redes que les permitan resolver sus problemas, se puede afirmar que el impacto del proyecto en este sentido está dado por el desarrollo de la iniciativa de capacitación en sí misma, al transformarse en una instancia de participación y vinculación social para muchas de las mujeres beneficiarias, principalmente para aquéllas que, hasta antes de su incorporación, no contaban con experiencia de participación comunitaria.

*“ Con esto aprendí a salir del metro cuadrado, y desarrollarme como persona”. (Taller Focal)*

Salir de la casa amplía el mundo de las mujeres, las revaloriza como sujeto social y las traslada desde el mundo privado para insertarse primariamente en el mundo público, contribución concreta para el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres participantes.

Finalizado el proceso de capacitación, aquellas mujeres que no se incorporan al mercado laboral dependiente, mantienen la motivación por continuar desarrollando vínculos sociales y de participación comunitaria.

Al momento de realizarse la evaluación, de las 30 mujeres integrantes de la unidad de estudio, 14 de ellas participan en algún grupo u organización social o comunitaria.

<b>Actualmente, ¿participa en alguna organización social o comunitaria?</b>	<b>Nº de Mujeres</b>
Sí	14
NO	10
No responden	6
<b>Total</b>	<b>30</b>

Las razones que las mantiene vinculadas a un grupo social se relacionan con la satisfacción de necesidades de participación, desarrollo de vínculos sociales y exigencias relacionadas con su rol de madres. Las organizaciones y/o espacios de participación que las mujeres mencionan dan cuenta de ello.

<b>¿En que organización participa?</b>	<b>Nº de mujeres</b>
Centro de Padres y Apoderados	2
Junta de Vecinos	2
Coordinadora de Mujeres	2
Grupo de la Iglesia	1
Asociación de Microempresarios	1
Taller de Gimnasia Aeróbica	2
Taller de Joyas	4
<b>Total</b>	<b>14</b>

Destacan entre las respuestas, aquéllas que identifican el Taller de Joyas como un espacio de participación social y la vinculación de, al menos una mujer, con una asociación de microempresarios. Espacios, que a juicio de las mujeres, permiten resolver dificultades inherentes al desempeño de un oficio por cuenta propia.

En aquéllas que participan activamente en organizaciones sociales o comunitarias, como Juntas de Vecinos, Centros de Padres y Apoderados, Coordinadora de Mujeres u otras, se introduce en su discurso un elemento que da cuenta de los cambios operados respecto de la participación social de las mujeres.

*“ yo me di cuenta que siempre que uno participa en grupos, como la Junta de Vecinos, son los hombres los que dirigen y a una la tienen para que barra la sede o sirva el té”. (Lorena L.).*

Las mujeres constatan que cumplen roles secundarios en las organizaciones mixtas, que sus aportes no son valorados del mismo modo que los de los hombres y que no asumen roles de dirigencia porque no saben cómo hacerlo o por temor a equivocarse.

Otro elemento a destacar es el cambio que se produce en las mujeres capacitadas en gestión con perspectiva de género respecto a su vinculación y desenvolvimiento en los espacios públicos y la realización de gestiones financieras.

*“Yo me acuerdo que cuando no había hecho los cursos ni a la puerta salía, ahora no, si tengo que ir a algún lado a comprar o hacer preguntas para mejorar lo que hago, lo hago solita”. (Taller Focal)*

Una de las características del desempeño de la actividad laboral por cuenta propia es el aislamiento en que ésta se realiza, lo que desvincula a las mujeres de su entorno social, situación que se ve agravada en aquellos casos en que, para mantener un nivel de producción o ventas, se delegan las tareas de compras, comercialización y gestiones a terceros, situación que se modifica al incorporar elementos técnicos, valorar la actividad económica que se realiza y desarrollar seguridad en sí mismas

*“Yo antes nunca pensé que iba a pisar la puerta de un banco, no me atrevía, pero lo he hecho, he ido a pedir información y eso me ha gustado porque me siento capaz”. (Julia Z.)*

## CONCLUSIONES

---

Como primera conclusión, puede señalarse que el equipo encargado del diseño de la propuesta de intervención social con mujeres consideradas vulnerables, realizó un diagnóstico adecuado de la demanda de capacitación existente en las localidades donde se implementó la experiencia, aspecto que se refleja en el bajo nivel de deserción y el cumplimiento de las metas propuestas para cada período de ejecución.

Respecto a su fundamentación, puede indicarse que ésta recoge aspectos generales de la situación y condición de las mujeres trabajadoras, identifica las principales dificultades para el acceso al trabajo y aspectos socioculturales que limitan su incorporación al mundo laboral.

Por otra parte, cabe precisar que, si bien, implícitamente la conceptualización de calidad de vida que se maneja al interior del equipo responsable de su ejecución es coherente con la naturaleza del programa, carece de enunciados explícitos que permitan diferenciar la forma en que se están entendiendo los conceptos de calidad y nivel de vida.

Otro aspecto a destacar, se relaciona con la incorporación de monitoreos permanentes por parte del equipo ejecutor, lo que permite incorporar modificaciones a partir de la práctica realizada, lo que flexibiliza la propuesta sin que ésta pierda su sentido original. Aspecto que queda de manifiesto al observar las modificaciones realizadas en relación al objetivo específico que señalaba: “establecer convenios institucionales, orientados a capacitar y a seleccionar a las mujeres destinatarias del proyecto”.

La modificación realizada en tal sentido, traspasa el objetivo al plano de actividad ya que esta apunta a la concreción de la estrategia de intervención de la propuesta.

Respecto a los resultados de las coordinaciones establecidas, se puede indicar que, en el caso de la coordinación entre el Departamento de Apoyo a la Microempresa, de la Municipalidad de Peñalolén y el Programa para Mujeres Jefas de Hogar, la relación se vio dificultada y alteró los objetivos propuestos debido a la intervención paralela y a la falta de objetivos comunes de ambas instancias para dar continuidad al trabajo iniciado.

En términos generales esta estrategia permitió, por una parte, la difusión del programa y el reconocimiento de FASIC como un organismo no gubernamental que contribuye al tratamiento de temas relacionados con la superación de la pobreza, especialmente en el ámbito de su feminización. Y, de otra, la acumulación de experiencia por parte del equipo responsable de su ejecución en el tema de la negociación con organismos del Estado. Aspecto necesario para la implementación de programas de desarrollo en el nivel local.

La implementación de servicios complementarios a la capacitación, como la entrega de implementos de trabajo, asignaciones de locomoción y cuidado infantil, contribuyen a la disminución de los niveles de deserción de las participantes, ya que por tratarse de mujeres de escasos recursos, estos componentes resultan ser un aporte fundamental para la resolución de necesidades prácticas de las mujeres durante el período que permanecen capacitándose.

En relación al objetivo general planteado al inicio del proyecto: "Fomentar la participación de las mujeres en espacios locales, identificando redes formales y/o informales a las que puedan acceder, ya sea para la resolución de problemas o para potenciar organización", se detectan acciones que apuntan a su concreción.

Las actividades en tal sentido están dadas, principalmente, por el traspaso de información a las mujeres participantes de los cursos de gestión y el apoyo otorgado a las mujeres capacitadas en Orfebrería. Experiencia de carácter asociativa posible de replicar con otras mujeres capacitadas de darse las siguientes condiciones:

- Identificación de problemas comunes difíciles de resolver individualmente.
- Interés de las participantes por asociarse para resolverlos.
- Existencia de liderazgos capaces de conducir el proceso organizativo.
- Reforzamiento de contenidos por medio de talleres de capacitación.
- Asesorías grupales para la detección de debilidades y fortalezas grupales
- Apoyo crediticio.

El proyecto generó cambios en la percepción que de sí mismas tienen las mujeres, contribuyendo a redefinir su identidad y roles asignados, habilitándolas para el mundo del trabajo y desempeño en la esfera productiva, mediante la capacitación en oficios y formación para el trabajo. Por lo que constituye un aporte al mejoramiento de la calidad de vida de las beneficiarias trabajando no sólo variables de tipo económico, sino que también aquéllas de carácter subjetivo que van aparejadas con el tema de la pobreza.

El Impacto del proyecto operó a nivel de las participantes, generando conciencia de su situación de discriminación, elevó su autoestima, las motivó a generar cambios en las relaciones asimétricas de género y etarias existentes al interior de

la familia producto de la jerarquización de las relaciones en este ámbito, estimuló su participación social y las habilitó para desenvolverse de mejor forma en el mundo público a nivel microsocioal, cuestionando el estilo tradicional de participación en las organizaciones sociales y comunitarias.

Respecto de la capacitación técnica se puede sostener que ésta, efectivamente, habilitó a las mujeres para su inserción en el campo laboral, posibilitando el mejoramiento de sus niveles de vida.

A partir de la capacitación, la incorporación de las mujeres al campo laboral formal se realiza en mejores condiciones, ya que éstas manejan elementos que contribuyen a la defensa de sus derechos, cuentan con certificación de la capacitación recibida y desarrollan estrategias para enfrentar dificultades inherentes a su nueva identidad de mujeres trabajadoras.

En el caso de las trabajadoras independientes, los oficios relacionados con el rubro de alimentación aparecen como inapropiados para el desarrollo de un trabajo por cuenta propia, de no tomarse en consideración las condicionantes externas señaladas en el estudio. A pesar de esto, los oficios vinculados al desempeño del rol doméstico tradicional aparecen como los que despiertan mayor interés y los más asimilados por las mujeres participantes.

De lo anterior, se desprende la necesidad de generar una reflexión de género respecto del diseño de estrategias de capacitación que posibiliten la inserción laboral de las mujeres, mediante la capacitación en rubros tradicionalmente concebidos como masculinos o femeninos; aquéllos que posibilitan el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia y los que se orientarán al mercado laboral formal.

Otro aspecto necesario de reflexionar tiene que ver con la población de “microempresarias” atendida a través de la capacitación en gestión y reforzamiento en oficio. Al respecto cabe preguntarse:

a.- ¿A qué población beneficiaría se quiere llegar: a mujeres trabajadoras por cuenta propia o a mujeres microempresarias?

b.- ¿Cómo se están entendiendo, desde el equipo responsable del proyecto, ambas categorías?

c.- Con la capacitación en gestión ¿se busca la formalización de la actividad laboral o sólo el fortalecimiento de la misma?

El Area de Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos, a través del Proyecto “Capacitación y Promoción en Autogestión para Mujeres”, aporta a la satisfacción de necesidades prácticas y motiva la reflexión respecto de intereses estratégicos de las mujeres, al actuar sobre los efectos negativos del modelo económico y cuestionar el sistema cultural patriarcal existente en la sociedad chilena.

Del mismo modo, FASIC, al trabajar temas considerados prioritarios en el actual contexto socio político e intervenir en localidades pobres, contribuye a la promoción y defensa de los derechos económicos y culturales de grupos vulnerables, especialmente de las mujeres.

A la luz de la experiencia desarrollada, se puede sostener la siguiente hipótesis de trabajo: “sólo es posible elevar la calidad de vida de las mujeres, si los programas de capacitación vinculan estrategias que apunten a mejorar sus niveles y condiciones de vida material, con aquéllas que posibiliten cambios culturales en los niveles micro y macro sociales”.

En términos de proyecciones , considerando las restricciones del mercado laboral, se hace necesario afinar el perfil de las mujeres beneficiarias de la capacitación que se incorporarán al mundo del trabajo en calidad de trabajadoras dependientes, tomando en cuenta las exigencias del mercado laboral, respecto a edad y escolaridad.

Complementariamente, se sugiere diseñar una propuesta de intervención que apunte a la incorporación laboral de aquellas mujeres de mayor edad que, por factores de carácter discriminatorio, no pueden acceder a capacitación para el trabajo, según los criterios establecidos actualmente a nivel nacional.

La necesidad de profundizar temáticas de género detectada en las mujeres participantes en la evaluación y la alta valoración de los contenidos entregados en el módulo de formación Mujer y Trabajo, permiten recomendar la ejecución de Talleres de Desarrollo Personal e Identidad con aquellas mujeres capacitadas durante los tres períodos de implementación del proyecto de Autogestión, ampliando la iniciativa a otras localidades en que exista presencia institucional

Testimonios extraídos de los talleres grupales reflejan lo complejo del proceso de desconstrucción de la identidad asignada culturalmente a las mujeres ya que, si bien existe un avance en la reflexión respecto a la subordinación de la mujer y la necesidad de cambios en torno a su situación y condición, es posible suponer que los cambios iniciados tienden a diluirse en el tiempo si no se generan espacios para la reflexión de género, principalmente en el ámbito laboral. Al respecto resultaría interesante plantearse el desafío de diseñar propuestas orientadas a iniciar procesos de reflexión de género con dirigentes/es y asociadas/os de sindicatos de empresas.

Por otra parte, los antecedentes expuestos en este trabajo evidencian dos aspectos centrales a enfrentar en la planificación dirigida a mujeres, según los enfoques enunciados en el marco teórico:

1.- La elección de los rubros de la capacitación técnica ofertada y la orientación de la misma.

2.- La necesidad de promover cambios culturales que faciliten una adecuada inserción en el ámbito laboral y mundo público.

Considerando las restricciones del mercado y el carácter sexista presente en el ámbito laboral, es necesario realizar una elección de los rubros en los que se capacitará técnicamente a las mujeres, de modo tal que su posterior inserción laboral sea exitosa.

Este aspecto se relaciona directamente con la inexistencia de coordinación entre los programas de capacitación para mujeres e instancias públicas que aseguren la flexibilización de las normas para el inicio de actividades productivas por cuenta propia y, con ello, igualdad de trato, oportunidades y resultados, ya que la inserción de las mujeres en el ámbito público está determinada no sólo por las posibilidades de acceso y oportunidades para incorporarse al mercado del trabajo, sino también por la desconstrucción cultural de las relaciones de dominio existentes en el ámbito privado, que se extienden a todos los espacios sociales.

Al momento de poner a disposición de las mujeres trabajos en oficios tipificados como femeninos, coartando su inserción en aquellos tradicionalmente concebidos como masculinos, se traslada a la esfera pública la lógica del poder patriarcal.

Sin embargo elementos recogidos en la evaluación permiten generar la hipótesis de trabajo que: “ Aquellas mujeres que tecnifican áreas de servicios vinculadas al rol

doméstico están en mejores condiciones de insertarse en el campo laboral formal, puesto que adquieren más seguridad en si mismas al desempeñarse en ámbitos de mayor conocimiento para ellas”

Como lo privado reproductivo no sólo es vivenciado en la unidad doméstica y familiar, sino que también encontramos sus patrones en el ámbito público laboral., al no considerar como posibilidad que, tanto hombres como mujeres sean responsables de la realización de las tareas domésticas, el cuidado y crianza de los hijos, estamos reproduciendo la lógica de dominio que relega a las mujeres al espacio privado.

*“En ese sentido estamos en desventaja en comparación con los hombres, por el hecho de que el hombre sale a trabajar y hasta ahí no más. El dice: ‘yo salgo y tú té quedas con los niños’; en cambio dice la mujer, ya, yo voy a salir a trabajar ¿y dónde dejo a los niños? El hombre no se hace esa pregunta”. (Taller Focal.)*

Si bien proyectos como el implementado por FASIC son una contribución para generar transformaciones culturales, su alcance es limitado ya que opera a nivel microsocioal y con un sujeto de intervención específico - las mujeres- por lo que se hace necesario ampliar este tipo de trabajos y reflexión a otros sujetos relacionados con las mujeres capacitadas, principalmente jóvenes, niños y niñas.

Para ello, es posible generar propuestas innovadoras que incorporen en los programas de cuidado infantil actividades que apunten a la reflexión de género, tanto con niños y niñas que acceden a él, como con las y los adultos, educadoras y/o monitoras responsables de su cuidado.

Promover cambios culturales que posibiliten el acceso al mundo laboral en igualdad de condiciones, es un desafío para los planificadores de hoy si se desea garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres a nivel macro social.

Para avanzar en tal sentido, es necesario poner énfasis en aspectos que actúan como factores negativos y atentatorios del proceso de transformación que debe acompañar la incorporación de las mujeres al desarrollo.

Testimonios extraídos de los Talleres focales señalan algunos aspectos identificados por las mujeres que facilitarían esta incorporación:

*“En primer lugar que se crearan instituciones que se encargaran de los niños”.*

*“Ya hay instituciones, pero lo que pasa es que cuesta mucho meter a los niños al jardín o a un centro abierto”*

*“Yo escuché la otra vez de que iban a hacer colegios todo el día, jornada completa, eso sería super importante porque si los niños entran a las ocho de la mañana al colegio, tú sabes que tienes todo el día libre, y te pones a trabajar tranquilamente sin preocupación”*

*“También podría ser que se trabajara por horas, porque de hecho en otros países se hace así, en cambio acá tienes que cumplir con una jornada completa”*

*“Mi idea es como media ilusa, es que las mujeres tuvieran por lo menos para una previsión futura, aunque fuera un mínimo”.*

*“Y a la mujer como que siempre se le exige más en todo tipo de trabajo y recibe menos sueldo que el hombre y a veces hace más que él, y a veces las mujeres son jefas de hogar y tienen que mantener la familia, Es como ver la realidad de las personas”.*

*“Que se reconozcan los esfuerzos tanto en el hombre como en la mujer, que te reconozcan los méritos en el trabajo”, “y que no nos discriminen tanto”.*

A partir de lo expresado por las mujeres se ve necesario profundizar en los siguientes aspectos:

- Implementación y adecuada habilitación de salas cunas y jardines infantiles para mujeres que trabajan, con un funcionamiento acorde a los horarios laborales de las usuarias.
- Permisos laborales, indistintamente para padres y madres que trabajan, por causas inherentes a su rol.
- Promover la valoración de la tarea doméstica y labores de crianza, en tanto actividades que sustentan la esfera productiva.
- Otorgar educación en temas de género tanto al alumnado como a los docentes de enseñanza básica y media
- Incorporación de la variable género en los curriculum académicos universitarios.

- Flexibilidad de las normativas existentes para el acceso a créditos y formalización de las actividades productivas, especialmente para mujeres pobres.
- Coordinación de las políticas públicas en áreas de educación, trabajo y previsión social con el fin de crear un sistema integral, que facilite la inserción laboral de las mujeres, principalmente las jefas de hogar

Complementariamente y considerando que los cambios culturales no pueden lograrse de manera individual, es necesario generar acciones que impulsen a las mujeres a transformarse en actoras sociales, promoviendo el desarrollo de organizaciones de mujeres capaces de vincular en sus propuestas necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres.

Potenciar el movimiento de mujeres desde esta perspectiva, como una forma de contribuir a su empoderamiento en los planos de la vida familiar, laboral, social y política.

## **TRABAJO SOCIAL**

### **SUS APORTES AL DESARROLLO DE EXPERIENCIAS DE CAPACITACION DIRIGIDAS A MUJERES DE SECTORES POPULARES**

---

Finalizada la investigación evaluativa, realizada al Proyecto "Capacitación y Promoción en Autogestión para Mujeres", se puede señalar que:

1.- En la formulación y ejecución de éste proyecto han estado presentes los aportes profesionales de las Trabajadoras Sociales integrantes del Area de Capacitación y Desarrollo de los Derechos Humanos, quienes para el éxito de la iniciativa, han puesto en juego su experiencia de trabajo y los conocimientos teórico-prácticos, emanados de su formación académica y práctica social.

2.- Al observar la práctica de estas profesionales, se pueden realizar algunas generalizaciones respecto al rol del Trabajo Social en el ámbito de la planificación y capacitación dirigida a mujeres de sectores populares y en propuestas de intervención orientadas a elevar la calidad de vida de los sectores más postergados de la sociedad.

Un primer aspecto a considerar en este sentido, se relaciona con la lectura del contexto socio económico, político y cultural en el que se interviene. Como profesionales, conscientes de que la realidad social no es estática, se hace necesario:

- Identificar las causas estructurales en el origen de los problemas sociales, sus manifestaciones y efectos en las personas, grupos sociales y comunidades.
- Considerar la dimensión histórica del trabajo social, de modo que se puedan sistematizar experiencias y proyectarlas en el nuevo contexto.

- Tener presente que el objetivo último de la profesión es la transformación de la realidad social.
- Mantener una actitud crítica y propositiva para abordar las nuevas problemáticas y temas emergentes. Para ello es necesario desarrollar un proceso de auto formación y retroalimentación permanente, con el objetivo de recoger nuevos elementos teóricos a ser utilizados en el momento de intervenir las nuevas situaciones problema, en especial aquellas de carácter psicosocial y cultural.

3.- En el actual contexto social, político y económico del país, en el que prevalece la lógica de la “modernidad” y el libre mercado, se hace necesario fortalecer habilidades y destrezas profesionales para desarrollar propuestas innovadoras frente a esta realidad en que prima el individualismo, la competencia, la focalización de las políticas sociales y la transferencia de los servicios públicos a manos privadas. Este desafío no sólo es de competencia de los Trabajadores Sociales, sino también de las Escuelas de Trabajo Social en tanto responsables de su formación académica.

Paralelamente, como profesión se debe tender a la generación de un método de trabajo de carácter holístico, que permita abordar integralmente las problemáticas sociales, considerando los diferentes factores causales y las variables que intervienen en su mantención, reproducción y/o erradicación. Se debe avanzar, junto a otros profesionales del área de las ciencias sociales, en la construcción de modelos de intervención de carácter multidisciplinarios, que aseguren a la población contar con satisfactores adecuados a sus necesidades.

En tiempos en que la globalización se impone, donde no existe un campo delimitado para la acción profesional, es necesario generar propuestas y reflexiones que permitan reafirmar y/o definir la identidad y rol de la profesión en el actual contexto, sin perder de vista los principios, valores y objetivos definidos para el ejercicio de la profesión.

4.- El rol desempeñado por las Trabajadoras Sociales en la iniciativa sujeta a evaluación, permite constatar que el ámbito de desempeño profesional no se restringe sólo a la ejecución y administración de recursos de proyectos y programas sociales emanados de instancias de planificación, sino que la acción profesional se puede realizar combinando los diferentes métodos del trabajo social, desde todos los niveles y en los diferentes momentos de la intervención social. Es decir, la práctica demuestra que el Trabajador Social está en condiciones y debe intencionar su participación en las diferentes fases de la generación de las propuestas de acción social, (diagnóstico, planificación, ejecución, sistematización, evaluación, etc.).

La conexión directa de los y las Trabajadoras Sociales con problemas de salud mental, educación, trabajo, etc., permite generar propuestas de intervención para abordar problemáticas específicas de las mujeres incorporando la dimensión de género, principalmente en aquellas vinculadas al tema de la feminización de la pobreza.

Del mismo modo, para la evaluación de estas iniciativas, el Trabajador Social cuenta con herramientas teóricas y metodológicas que permiten construir indicadores de tipo cualitativo para la medición del impacto de programas sociales implementados a niveles micro y macro social, orientados a mejorar la calidad de vida de los sectores más postergados de la sociedad.

En términos generales, considerando que el trabajo social busca la transformación de la realidad y las estructuras sociales que limitan las posibilidades de desarrollo humano, la incorporación de la variable de género y la teoría del patriarcado en las propuestas de intervención y en los curriculums académicos, permitiría contribuir de manera intencionada a la transformación cultural de nuestra sociedad, posibilitando a la población de mujeres superar la situación y condición de discriminación en que se encuentran. Más aún cuando

hoy muchas instancias públicas y privadas, consideran esta variable al momento de evaluar los programas sociales dirigidos principalmente a mujeres.

5.- Por otra parte, la tolerancia, la valoración de las experiencias de vida de las participantes, la empatía y el respeto a las diferencias, son elementos que en el caso de la experiencia sujeta a evaluación, han sido valorados positivamente por las beneficiarias. Valoración que deja de manifiesto la importancia que reviste el compromiso con los valores de la profesión en aquellos aspectos referidos al tipo de relación a establecer con los y las beneficiarias/os, ratificándose la idea de que como trabajadoras/es sociales, desde el ámbito de la formación y la capacitación, podemos contribuir a la construcción de un estilo de trabajo caracterizado por la horizontalidad de las relaciones y la validación del otro/a como sujeto social y portador del cambio personal y colectivo. Aspectos que se ajustan a las normas y deberes del Código de Ética Profesional,(1972)<sup>16</sup>, ya que por esta vía se ponen en práctica los enunciados referidos al comportamiento profesional individual y como parte integrante de una Institución, teniendo presente que el Trabajo Social, ante todo, debe poner al centro de su accionar el respeto por la persona y sus Derechos Humanos.

6.- En el ámbito específico de la capacitación para el trabajo dirigida a mujeres, la experiencia evaluada indica que los aportes de las y los Trabajadores Sociales se deben orientar a:

- Formular propuestas de capacitación, basadas en diagnósticos de situación del grupo específico que se intervendrá.
- Ejecutar programas y proyectos sociales, asumiendo roles de coordinación e implementación de talleres y módulos de formación para el trabajo en los que se consideren metodologías adecuadas para el grupo de beneficiarias con las que se trabaja, detectando fortalezas y obstaculizadores para el logro de los objetivos y éxito de la iniciativa.

- Desarrollar propuestas que apunten a elevar la autoestima y desarrollo personal de las mujeres beneficiarias, potenciando sus capacidades propias y promoviendo el cuestionamiento de la identidad asignada culturalmente a las mujeres. Para ello es necesario que, junto a la capacitación técnica se generen espacios de formación en temáticas de género. ( Ej.: Módulo de Formación para el Trabajo)
- Establecer vinculaciones con instancias públicas y privadas que trabajen las problemáticas de las mujeres, con el fin de coordinar servicios y recursos que posibiliten la derivación de casos psicosociales para su atención integral y una adecuada inserción de las mujeres en el mundo laboral y público. Este aspecto es fundamental, considerando que en los espacios de reflexión muchas veces, las mujeres participantes, develan situaciones de maltrato y abuso, que la facilitadora debe manejar de tal modo, que la instancia de formación no se torne en un espacio de carácter terapéutico.
- Potenciar los microemprendimientos, por medio de la entrega de capacitación y asesorías dirigidas a mujeres trabajadoras por cuenta propia, vinculando a las pequeñas unidades productivas con equipos técnicos, promoviendo la articulación y la asociatividad de las experiencias de modo que estos grupos generen propuestas de solución a sus problemáticas específicas y adquieran capacidad de negociación.
- Realizar monitoreos periódicos de las iniciativas, de modo que se puedan detectar posibles vacíos e incorporar correcciones que permitan el fortalecimiento de las propuestas.
- Realizar evaluaciones participativas, que incorporen las opiniones de las beneficiarias y del equipo ejecutor.
- Sistematizar y difundir los resultados de las experiencias.

7.- Considerando que históricamente el Trabajo Social ha estado vinculado a grupos y movimientos sociales que hoy se encuentran debilitados, es un imperativo de la profesión revisar su postura en torno al papel que le compete para la rearticulación de grupos sociales en torno a demandas específicas surgidas de la implantación de un modelo de corte neoliberal.

8.- La validación de lo local como espacio privilegiado para la concreción de iniciativas de desarrollo, que tienen como principales características, la segmentación de las problemáticas sociales en base a la determinación de grupos vulnerables o etarios y la corta duración de las intervenciones, señala que el rol del Trabajo Social debe apuntar a contrarrestar esta lógica marcada por la eficiencia y eficacia y propender a la generación de procesos organizativos, a través de la formación desde la base y la promoción de la organización social, con el fin de que los pobladores asuman protagonismo y capacidad de gestión ante las autoridades para avanzar en el fortalecimiento del poder local.

Este rol debe desempeñarse independientemente del espacio en el cual se desarrolla la labor profesional. Es decir que esta intencionalidad debe estar presente tanto en las y los Trabajadores Sociales que se encuentran insertos en el ámbito institucionalizado como en aquellos que se desenvuelven en espacios autónomos.

9.- Por último, la evaluación realizada permite constatar, una vez más el aislamiento en que se desarrolla la práctica de intervención profesional y la casi nula o escasa coordinación o relación entre Trabajadoras Sociales que ejercen la profesión en ámbitos similares. Al respecto cabe preguntarse:

¿ Existe conciencia de la necesidad de superar el aislamiento en el ejercicio de la profesión?

¿ Existe motivación en las nuevas generaciones de trabajadores sociales para abordar esta temática?

¿Cuál es el rol que le compete a la Asociación Gremial para la superación de esta situación?

En esta realidad del ejercicio profesional, ¿es posible tener una postura crítica frente a las grandes problemáticas que afectan a la sociedad chilena?

¿De qué modo se pueden generar propuesta a nivel micro y macrosociales, si no existe conexión entre profesionales que trabajan en áreas temáticas afines?.

Las respuesta a estas, y otras tantas interrogantes surgidas de la práctica profesional, constituirían un hito para el desarrollo del Trabajo Social profesional. Respuestas que deben contener los aprendizajes cotidianos, la revisión histórica, las angustias y las fortalezas de tantos profesionales que han entregado su tiempo y sus vidas a los más desposeídos.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

---

- <sup>1</sup> Guzmán, V, (1994): "El Género en la Planificación Social", en Sin morir en el intento. Experiencias de planificación de género en el desarrollo. M. Barrig y A. Wehkamp. Editoras. Lima Dic. 1994. Red entre mujeres. NOVIB. Pp.146.
- <sup>2</sup> Teresita Hernández y Clara Murguialday. "Mujeres, Desarrollo y Políticas de Cooperación". Colección Debate N°1. Managua, Nicaragua. 1991.
- <sup>3</sup> Tironi y Lagos. 1991 Cita en Actores Sociales y Ajuste Estructural. Revista CEPAL N°44. Santiago, Chile. Pp. 39.
- <sup>4</sup> MIDEPLAN. Cita en, Dimensión y Características de la Pobreza, Según CASEN 1990". Documentos sociales. MIDEPLAN, Santiago, Chile 1990.
- <sup>5</sup> Rayén Quiroga. "El Tigre Sin Selva". Instituto de Ecología Política. Chile 1994.
- <sup>6</sup> Max-Neef, Elizalde, Hopenhayn. "Desarrollo a Escala Humana, Una Opción Para el Futuro". CEP/AUR, Fundación Dag Hammarskjold, N° Especial. 1996
- <sup>7</sup> Ibid.
- <sup>8</sup> Guillermo Briones. "Evaluación de Programas Sociales". Teoría y Metodología de la Investigación Evaluativa. Programa Interdisciplinario de Investigación en Educación. Editorial Interamericana. Julio 1985. Santiago, Chile.
- <sup>9</sup> Ibid.
- <sup>10</sup> Guzmán, 1994. Op.Cit:pp156.
- <sup>11</sup> Adrienne Rich. 1994. "Diccionario Feminista". Pp.238.

---

<sup>12</sup> Lagarde Marcela, 1988."Cautiverios de las Mujeres: madres esposas, monjas, putas, presas y locas. Coordinadora General de Estudios de Post grado, Facultad de Filosofía y letras. Centro de Estudios sobre la Mujer. Universidad de Mexico.pp,65

<sup>13</sup> Lagarde 1988.Op.Cit. pp: 67

<sup>14</sup> FASIC. "Misión y Objetivos Institucionales". Documento Institucional. Santiago, Chile. 1995.

<sup>15</sup> Bachelard, Gastón. "La Formación del Espíritu Científico". Siglo XX Editores. México 1978.

<sup>16</sup> Colegio de Asistentes sociales, Documento, "Código de Etica Profesional", 1972.

**1.- CUESTIONARIO, SUBGRUPO GESTIÓN**

1. Nombre:-----

2. Dirección:-----

Comuna:----- Teléfono:-----

3. ¿Qué cursos de capacitación realizó Usted durante los años 1995 - 1996.  
Por favor nómbrellos.

-----  
-----  
-----

4. Para qué le han servido los cursos realizados?

Capacitación Técnica-----

-----  
-----

Capacitación en Gestión-----

-----  
-----

Módulo Mujer y Trabajo-----

-----  
-----

5. Antes de capacitarse trabajaba en forma remunerada? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
6. Actualmente ¿trabaja en forma remunerada? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
Si Trabaja, ¿En qué trabaja?  
\_\_\_\_\_
7. Actualmente ¿a cuanto asciende el ingreso del grupo familiar?  
\$\_\_\_\_\_
8. ¿Cuál es el monto que usted aporta a ese ingreso: \$\_\_\_\_\_
9. El trabajo que Ud. realiza es: Dependiente: \_\_\_\_\_ Independiente: \_\_\_\_\_
10. ¿Cuántas horas diarias trabaja? \_\_\_\_\_
11. ¿Considera que su ingreso es importante para el presupuesto familiar?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
12. Desearía usted mejorar sus ingresos? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
13. Actualmente, ¿Cómo resuelve la tarea doméstica?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
14. Si usted actualmente no trabaja en forma remunerada, ¿por qué no lo hace?

15. Cree usted que puede resolver la situación o dificultad que le impide trabajar? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Por qué? -----

16. ¿Para qué le ha servido el curso de gestión? -----

-----

17. Ha solicitado apoyo crediticio para iniciar un negocio? SI \_\_\_ NO \_\_\_

Si su respuesta es Si, ¿ A que institución. -----

¿Cuales fueron los resultados obtenidos? -----

-----

18. Actualmente se encuentra participando en alguna organización social?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

Si su respuesta es Si, por favor nómbrela: -----

19. Que dificultad resuelve al participar en esta organización?

-----

20. Si desea agregar o comentar algo puede hacerlo aquí -----

-----

*Gracias por su colaboración*

Santiago, mayo de 1997.

## **2. TRANSCRIPCIÓN REUNIÓN GRUPO FOCAL TALLER DE ORFEBRERÍA “JOYAS Y ELLAS”.**

**La primera pregunta que deseo hacerles es la siguiente:**

**¿Para qué les ha servido, la capacitación recibida?**

**R1:** Bueno, lo primero nos ha servido para conocernos nosotras como un grupo de mujeres que quiere progresar desde cero y...no sé... por la amistad y todo eso.

Además por la capacitación, la posibilidad de aprender, de surgir y ser alguien el día de mañana.

**R2:** A mi también me gusto mucho el hecho de que esto era como para poder trabajar y no tomarlo como un hobby, por que yo siempre había tomado cursos antes, y siempre los tomaba así como para relajarme, pero esto ha sido diferente por el hecho de que aquí en esto uno puede trabajar y estar metida en un campo laboral que es muy difícil para nosotras las mujeres, y por lo mismo también es un reto para nosotras, por eso pienso que debemos seguir adelante...

**R3:** A mí me ha gustado, pero, "ene" cantidad este asunto. A pesar de las complicaciones que hemos tenido, pero seguimos adelante.

**R5:** A mi me ha servido porque...primero que nada para aprender de las joyas, a mi me gustan mucho las joyas y he aprendido muchas cosas, lo más importante es que conocimos nuevas amigas y puedo trabajar en mi casa libremente, para eso me ha servido...Pa' pelear con la Carolina además po' -risas- así que hemos puro peleado.

**R6:** Para eso mismo, para aprender a hacer el oficio y para conocer nuevas personas, porque ellas están interesadas también en lo mismo, en progresar y en generar ingresos para nuestras casas.

**R7:** A mi, bueno, a parte de todo lo que han dicho las chiquillas, es super importante el hecho de que a mí me encantó el asunto de que participas con gente, me fascina, pero, esta cosa de la joyería es como haber encontrado lo que más me gustaba, porque yo había hecho "ene" cosas, estudié una cuestión que nunca me gustó y yo sabía que quería hacer otras cosa pero, no sabía qué, entonces llegar a esto, realmente me fascina y ahora vivo de esto, porque yo trabajo en joyería.

**¿ Y la capacitación en oficio, les ha permitido iniciar una actividad por cuenta propia?.**

**R1:** Bueno, en estos momentos por cuenta propia no se podría hacer, porque faltarían recursos y además más capacitación. ¿así individual dices tú?, cada una sola. **No, puede ser individual o colectivamente.** Es que estamos tratando de hacerlo colectivamente.

**R2:** Es que este es como un oficio muy caro, o sea, las maquinarias. Entonces, para poder iniciarse sola o en un grupo, también hay que tener hartos recursos como para poder comprar maquinarias y poder salir adelante, es muy caro todo lo que sea infraestructura y eso es lo que nos ha costado.

**R3:** Entonces decidimos unirnos po'. O sea que se podría iniciar una actividad por cuenta propia, pero no, de manera individual.

**R1:** O sea, se podría hacer individual pero es mucho más difícil que como grupo.

**¿Qué haría que como grupo sea más fácil iniciar ésta actividad?.**

**R1:** Por que de hecho, cada una puede poner más aporte y por lo mismo ya se reduciría el trabajo de una sola.

**R2:** Y aparte que el trabajo sale más rápido en el tiempo, o sea, te demoras menos en hacer algo entre varias, que se distribuya un trabajo a hacerlo una sola, suponemos que va hacer más dinámico.

**R3:** El hecho de estar en grupo, nos ayuda a captar más oportunidades para hacer cursos y para buscar sistemas para conseguirnos plata, porque solas sería más difícil eso y como microempresaria solo sería una y nada más, mientras en grupo ya ahí se formaría un grupo más compacto para trabajar más adelante.

**¿Cual ha sido la mayor dificultad que ha tenido para poder constituirse como grupo?.**

**R1:** El hecho de ser mujer, dueña de casa y mamá, con todo el ata'o que uno trae acá, si uno es mamá, a parte que ahora en la Pintana somos telefonistas -risas-, antes éramos secretarias, enfermeras, cocineras, de todo po', entonces, dedicarse a esta cuestión, ya más en serio como que te requiere más tiempo y eso es lo que hemos tratado, porque no estamos, como veíamos delante con la Norma, de que uno le dedica una cantidad de tiempo que no es suficiente, uno necesita organizarse mejor pa' poder realmente ponerse las pilas y decirse, bueno trabajamos tres o cuatro veces a la semana y es lo que deberíamos hacer, porque en estos momentos estamos dedicando solamente un día y es por eso, porque uno tiene "ene" cosas más que hacer po', y a parte que uno tiene muchas más limitaciones, el hecho de la misma capacitación no nos dejó para decir, "somos unas expertas", de partida tenemos que tener más capacitación para poder ir superándose.

**- ¿Ustedes están de acuerdo con la opinión de ella?**

**R:** - sí, si ,si.

**- ¿Alguna, tiene algo más que agregar?.**

**R1:** No, es que realmente la Lorena lo dijo todo, es que este es un tema que está requete revuelto ya, entonces, con lo que dijo Lorena basta.

**-Y cuando ustedes trabajan y tienen que dedicar ya sea un día o algunas horas al oficio. ¿Cómo resuelven la tarea doméstica?.**

**R1:** Bueno yo, lo hago en la tardecita ya después de once, porque a esa hora no voy a cocinar o no voy a hacer nada y voy a poder ocupar el galón y sacarlo de la cocina para poder trabajar, y en eso, me quedo de la una, me quedo de las tres o empezaba a las doce a trabajar -

**¿De la noche?-,** claro, de la noche.

**R2:** Yo, cocino en la noche para el otro día, entonces, en la mañana hago el aseo y después de almuerzo no hay que cocinar, entonces, a esa hora de la tarde como que me queda más libre, ... y mi marido me ayuda un poco.

**R3:** Yo también, cocino en la mañana y hago las cosas durante la mañana y después de almuerzo trabajo. Cuando trabajo, cuando hay metal, por que estamos cortas de metal, pero, si tengo metal tengo toda la tarde para trabajarla, pero, no me complica eso, tengo un lugar donde puedo trabajar, todo.

**R4:** Claro, yo también tengo un lugar, tengo una mesita super chiquitita con una sillita y abajito mi galón y ahí me pongo a trabajar...saque un sillón y boté todas las cosas que no servían adentro de la casa para hacerme un espacio.

**R5:** Si, es necesario organizarse de otra forma, porque, de partía yo pienso que, si uno quiere hacerlo igual lo va ha hacer, no puede decir ¡ay, no tengo tiempo!, como

generalmente uno dice, no lo hago porque no tengo tiempo, o sea, tiempo, tiempo en gran cantidad no hay, pero uno se adecua en el horario. Generalmente ha sido trabajar de noche, porque hay cosas que uno no puede dejar: correr con los hijos, la escuela, las tareas, que hay que dedicarse a todo, todas esas cosas. Hay otras que tienen limitación con el asunto del galón, entonces, uno tiene que esperar una hora donde ya saben que no van a ocupar el galón para poder trabajar, que es en la noche po'.

**R6:** ¡Esto te da una lata!, tener que llevar tu cocina y después sirves el almuerzo y te vas a trabajar, te llevas el galón y te viene la hora de la once, tienes que ir, sacar el galón de la cocina, volverlo allá y eso te da como lata te quita las ganas, de cortar el gas, de sacarlo, de todo eso....y después llega la noche, tení que calentarles la comida o cualquier otra cosa, y vuelta a sacar las cosas, entonces, eso me complica cualquier cantidad.

**Y considerando esta multiplicidad de actividades que tenemos las mujeres, ¿Ustedes piensan que se ve afectada la salud mental de la mujer?**

**R1:** Si, si, porque una se siente como agotada, cansada, como que le falta el tiempo para poder hacer otras cosas, uno piensa que está descuidando una cosa por hacer otra, descuidando los hijos. En el caso mío, no es que mi marido no me apoye, pero, a veces es la niña, como mi hija es muy inquieta.

**R2:** En ese sentido estamos en desventajas en comparación con los hombres, por el hecho de que el hombre, sale a trabajar y hasta ahí no más. El dice yo salgo y tú te quedas con los niños, en cambio dice la mujer ya, yo voy a salir a trabajar ¿y donde dejo los niños?, el hombre no se hace esa pregunta.

**R3:** A parte, cuando el hombre llega, uno esta ahí pa' servirle, pa' todo, pa' tener sus cosas listas. Y uno trabaja afuera, trabaja adentro y trabaja en todos lados y igual no tiene tiempo ni pa' uno.

**¿Y ustedes creen que la familia, o los maridos en especial, valoran lo que ustedes hacen?**

**R1:** Mi marido si, él en la noche incluso me ayuda. Yo hago la comida pero, él se encarga de servir y me ayuda a lavar los platos y todo, pero, él me sirve también, porque a él le gusta eso de servir, porque si yo hago la comida, él, no hay problema; para que yo esté más descansada, como todo el día hay que estar luchando con el "monstruo chico".

**R2:** Mi marido me dejó de valorar lo que hago, de cuando tuvimos problemas allá en la capacitación del taller Bairúa, ya no quiere más guerra con eso, me dice que son una pura estafa y todo eso, que yo estoy trabajando pa' regalar los pulmones. Siempre me decía eso, siempre me achacaba, me bajoneaba.

**R3:** A mi, mí pareja me ayuda, de repente me da como harto apoyo, pero no me ayuda en lo que más necesito que es lo económico, porque yo tengo una pareja que no vive conmigo, yo tengo que estar pendiente de que, pucha que la luz, que el agua, que el gas, entonces, todas esa cosas como que me tiran pa' tras, porque, en este minuto tendría que estar buscando trabajo, o sea, ando buscando trabajo, porque ya no sé que hacer, pa' donde tirar, o sea, si seguir con el grupo o si ponerme a trabajar todo el día y quedarme trabajando y olvidarme de esto, pero, ahí estoy tratando de no, tratando de buscar un trabajo tres veces a la semana para poder solventar los gastos y compatibilizar las dos cosas. No salirse del grupo esa es la idea. ¡Claro!, como que de repente me ayuda y como de repente no po', porque me dice pucha si, tú estarías trabajando alomejor, no tendríamos problemas para pagar la luz, para pagar teléfono, o para pagar el agua, o cualquier cosa, porque en la casa nosotros

somos cuatro, mis tres hijas y yo, y entonces, nos ayuda bien poco, eso es lo que a mi me bajonea y de repente me dan ganas de no seguir, pero, aquí estoy po' tratando de tirar para arriba igual.

**¿Y qué crees tú que se podría hacer para que mujeres en tu situación pudiesen resolver ese tipo de problemas?.**

**R1:** No sé, yo en este minuto pienso que lo que nos esta ayudando el FASIC es harto grande, porque nos esta capacitando, nos está dando la oportunidad de tirar un proyecto y a lo mejor nos ayudan con eso, o sea, no se, yo pienso que va a resultar y la ayuda que nos están dando es buena y creo que no hay que desaprovecharla.

**- Cambiándolas de ámbito -**

**De los contenidos que vieron en el curso de gestión ¿cuál creen ustedes que ha sido el que más les ha servido para la actividad que están realizando ahora?.**

**R1:** Es que gestión fue..., que nos enseñaron a grandes rasgos a sacar costos, ¿y qué más?...eso fue po', no hay otro más dentro de gestión que hubiera otro punto, claro porque gestión II después la suspendieron, se iba a dar posteriormente y después al final no sé si se hizo o nosotros no nos interesamos en seguir, pero, no hicimos el segundo.

Igual nos falta para poder sacar bien los costos, porque es una cuestión super difícil, o sea, en teoría es fácil, porque te dicen costo fijo, costo variable, pero en la práctica se te olvidan muchas cosas, entonces de repente tú dices no, si estoy trabajando al tanto por ciento, pero, resulta que uno misma se está mintiendo por que no puso esto, no puso lo otro, entonces no es un costo real, entonces si nos sirvió, por lo menos a mi a tener nociones más generales y poder tener un método a lo mejor, más organizado porque así no se puede, como decíamos con la Norma al vuelo no puede ser.

**-Si ustedes tuvieran la posibilidad de incorporar contenidos a ese curso. ¿Qué contenidos incorporarían?**

**R1:** ¿Qué agregarle dices tú?

**R1:** Varias cosas, porque era un ejercicio de una panadería donde había ventas, compras del material y aparte de ese ejercicio, nada más.

**O sea, la gestión estuvo dirigida al rubro en el que ustedes se estaban capacitando.**

**R1:** No, porque no solamente estábamos nosotras había variedad de rubros, entonces, fue más generalizado el curso que se hizo y el mismo "profe" decía que se podía aplicar a cualquier negocio.

**¿Cuántas sesiones de gestión tuvieron?**

**R1:** Tuvimos como un mes.

**R2:** Tuvimos como cinco semanas más o menos.

**-¿Con una sesión semanal?**

**R:** Sí, sí. Cinco semanas no más.

**Pensando en que se volviese a repetir, con otro grupo de mujeres como lo harían?**

**R1:** Si fuera para esto mismo, yo pienso que sería exclusivamente dirigido al oficio de nosotras, o sea, que se planteara como temas reales para nosotras no como cosas de panadería porque realmente, o sea, de hecho, el "profe" decía que en la teoría se

podía llevar a la práctica con cualquier otro producto, pero igual una se pierde. Entonces, de hecho sería más factible que se llevara a lo real, a lo que estamos ejerciendo nosotras.

**Se dice que la mujer puede elevar sus niveles y calidad de vida, a partir de la capacitación en un oficio, ¿ustedes creen que basta sólo con eso?...¿O se necesita además otro tipo de apoyo?.**

**R:** No, no.

**¿Qué es lo que necesitarían entonces?.**

**R1:** Lo que está haciendo la Norma, por ejemplo. Yo he estado en otros talleres donde a uno la capacitan, le enseñan esto, toda la parte mecánica si tú quieres, hacer floritas o tejer, pintar, ahora a nosotras en orfebrería, pero resulta que ese es el primer paso, o sea, para aprender se necesita eso, pero, si uno ya quiere iniciarse, ya sea como microempresaria independiente o como sea, necesita una orientación sobre todo si es novato en la cosa, que uno tiene o no tiene contacto donde tú puedas apoyarte. Porque yo siento que este grupo es privilegiado en ese sentido, porque el FASIC nos aportó con lo que está haciendo la Norma ahora, que, fuera de la capacitación que ya la terminamos ella nos está orientando. Porque el FASIC a nosotras no nos ha dejado solas, o sea, está como empujándonos a llegar a lo que queremos.

**R2:** Claro, porque se supone que terminó la capacitación y hasta ahí no más es lo que generalmente se hace, pero de ahí no se sabe que pasa con la persona que lo aprendió, si aprendió bien, si aprendió mal, si está orientada a proyectarlo a través de lo que aprendió, entonces, eso es lo que yo creo que en general falta, pero no en nuestro caso, porque nosotros aquí estamos como si empezamos la madeja, pero, si después al terminar la capacitación no sigues una orientación se pierde, o sea, la

gente sabe hacer cosas pero no sabe como proyectarse. Yo ayer conversaba con una ex compañera de otro taller y me decía: "no haber sabido antes, no haber sabido yo del curso que tú hiciste", porque en los talleres se aprende mucho, se gasta mucho, la mujer gasta mucho en materiales, porque se tiene que financiar sola y no tiene alternativa donde vender sus cosas si no se organizan bien. La falta de organización y de que alguien las guíe, entonces, yo creo que esta es la parte que está como media débil, yo sé que hay un montón de instituciones que lo hacen, pero el general de la gente, el común de la gente no está bien orientada, así que eso es lo que yo creo que tendría que fortalecerse.

**-¿Y hacia donde crees tú que debería ir esa orientación?.**

**R1:** Es que todo va a depender del mismo grupo donde uno este, depende de lo que quieran, como quieran proyectarse, porque lo mismo que yo le decía a esta niña, ayer le decía yo, todo depende de ustedes, o sea, ¡si ustedes se organizan!. Hay gente que está metida doce, quince años en un taller y siempre están igual, se junta plata durante todo el año le decía, eso también es una cosa que falla del grupo, o sea, si se junta plata se puede capitalizar, se puede empezar algo, comprar alguna maquinaria, le decía yo, una maquina de coser, lo que ellas quieran, y ya teniendo eso pueden empezar y pedir algún tipo de asesoría, pero generalmente la gente no tiene claro lo que puede obtener a través de un grupo, entonces, va dependiendo como te decía de eso, de lo que el grupo quiera, porque tampoco uno puede llegar y decirles las vengo a capacitar en tal cosa si no hay interés, la gente es la que tiene que moverse. Yo les decía vayan al PRODEMU, porque le están mandando monitoras y esa misma gente tiene conocimientos de que hacer, porque de repente la gente no tiene claro para donde quiere ir y hay que guiarla.

**-En la misma línea que apuntaste tú; ¿Ustedes recibieron algún tipo de orientación respecto a organizaciones o instituciones que pudiesen seguir prestando apoyo ya sea técnico, crediticio, o de otro tipo, para que ustedes pudieran seguir desarrollando su actividad?.**

**R:** No, no, no...

**R1:** Cuando estuvimos haciendo el curso, CEPPAC como que estuvo dándonos apoyo e información, pero, aparte de eso nada más, ninguna información de que habían otras organizaciones que nos podían ayudar.

**R2:** De hecho, nosotros empezamos con una idea distinta a la que tenemos ahora, porque fuimos a capacitarnos, había gente que ni siquiera sabía que era la orfebrería, no sabía y llegó y por las condiciones que ella reunía, porque fue seleccionada la cosa, no fue al lote, fuimos quedando menos y, hasta que llegó a un grupo de quince personas. Después en el camino se fueron dando otras cosas, de hacer un grupo y se fue formando a medida de lo que uno iba caminando, ninguna tenía una idea clara. En una ocasión la Bernarda fue en representación del grupo a Solidaridad, que necesitaban unas muestras, pero nosotros en ese momento no estábamos en condiciones de presentar muestras, porque todavía estábamos en capacitación, no éramos capaces de hacer piezas completas.

**-Y actualmente ¿cómo resuelven los problemas de la comercialización?.**

**R1:** A través de la compra directa. Tuvimos la posibilidad de ir a una joyería y presentar muestras, pero las cosas que presentamos no estaban al nivel de esas joyerías. Eso no quiere decir que estén mal sino que esa joyería era muy fina.

**- Y la venta directa como la realizan.**

**R1:** En el sector con amigas y conocidos.

**R2:** En el FASIC además siempre hemos tenido la suerte de que alguien nos dice: "necesito un regalito", entonces, uno va y le lleva. Hay una niña que ahora se salió del grupo, que es la Bernarda, ella se dedicaba a vender, ella iba a instituciones y allí vendía, pero ella se salió por diferentes motivos y ahora estamos otra vez enfocando como lo vamos a hacer, porque esta parte era como bien de ella, le gustaba vender.

**¿Han visto formas para resolver el problema de la materia prima?**

**R1:** Si, de hecho hemos comprado parte del material pre elaborado y sale un poco caro. La Lorena se lleva algunas cosas para poder llenarlas o lapidarlas y pulirlas, pero igual hay que pagar eso, entonces, se necesita vender el producto para poder tener esa plata y poder volver mandar a rellenar.

**- ¿Ustedes, Tuvieron la oportunidad de postular al fondo rotatorio del FASIC?**

**R1:** Si, Con eso estamos, nos financiaron las herramientas, que yo encontré buena idea porque llegamos a la capacitación y había una caja para cada persona, yo lo encontré genial, porque de otra forma no se podía haber hecho la capacitación, porque son cosas específicas, las básicas, pero con eso se podía hacer y eso. Nos dieron un crédito dividido en ocho cuotas las tenemos que pagar, ese es el fondo rotatorio, porque en una colilla vi que decía fondo rotatorio, entonces, así tuvimos las herramientas, de otra forma no las hubiéramos tenido. ¡Ah!, otro asunto que también cae dentro de lo mismo, es que nos prestaron la plata para que compráramos la primera vez el metal, entonces, no prestaron \$120.000 pesos, para metal y otras cosas y eso es lo que no hemos podido pagar todavía. Así que hemos usado el fondo.

**- Y como grupo tienen algún otro proyecto.**

**R1:** En eso estamos trabajando. Queremos formar una microempresa y que funcione bien.

**R2:** Queremos Generar más ingresos.

**R3:** Es que hasta el momento estamos muy desordenadas y eso es lo que nos mata.

**R4:** El hecho es que estamos desniveladas en muchas cosas, el horario de la gente, la responsabilidad, la gente con guagua, la gente que no tiene un marido con trabajo estable, eso hace que estemos así. Entonces, no nos hemos podido hacer bien, porque se soluciona una cosa y aparece otra, no hemos podido reunir todas las fuerzas, todas las energías para vaciarlas en el grupo y eso es un problema. Ahora, si tomamos conciencia de que para que esta cuestión funcione vamos a tener que hacer sacrificios y más grandes de los que hemos hecho hasta ahora, y de partida ya todas dijimos que sí.

**R5:** Nosotras nos confundimos en muchas cosas, pensamos que todo tenía que ser al tiro, y no si el proyecto se aprueba hay que ponerse bien las pilas y trabajar en eso.

**-¿Y que pasa si no se aprueba el proyecto?.**

**R1:** Hacemos otro proyecto. -risas-.

**R2:** Eso estaba pensando yo en todo caso. Que pasaría si no se aprobara el proyecto.

**R3:** Igual tendríamos que seguir adelante, porque nosotras hemos seguido adelante, hemos estado juntas hace más de un año, entonces, tenemos los mismos objetivos.

**R4:** Hasta ahora hemos estado cojeando y pienso que si no se aprueba el proyecto, muchas más van a tirar el asunto.

**R5:** Yo creo que si, eso puede pasar.

**- ¿ Y por qué pasaría eso?**

**R1:** Yo estoy super mal económicamente y necesito ganar plata, aunque sean mil pesos diario, entonces si nos va mal no se cuanto puedo esperar. De hecho hoy día tuve que ir a hablar con una gente para que me congelaran las deudas de luz y agua que me las iban a cortar, por lo mismo, porque como yo no estoy generando suficiente plata. Me gusta esto y no tendría sentido todo el sacrificio que he hecho si después por la necesidad de tener que trabajar en otra cosa tengo que olvidarlo, no se, no me gustaría y yo creo que a ninguna de mis hijas tampoco, porque ellas están fascinadas con esto, ellas esperan que yo saque provecho de esto, que gane de esto y vivamos de esto.

De hecho mi hija dijo que iba a estudiar administración de empresas para administrar la empresa de nosotros, - risas - .

**-Tú querías agregar algo.**

**R1:** Yo me he planteado la posibilidad, pero nunca me he detenido mucho a pensar que no va a funcionar, yo creo que con la asesoría de la Norma que es una persona especialista en el asunto, o sea, nosotras la conocimos hace poquito, pero ya la Teresa nos hablo que tenía experiencia en apoyo, -risas- Entonces, yo digo que está en nosotros, las herramientas nos las esta dando el FASIC y nosotras tenemos que aprovecharlas, y si ella es experta en el asunto y nosotras tenemos ganas, no tenemos porque fallar po'. De partida, cuando terminemos el proyecto, va ha ser un proyecto que funcione, no que a lo mejor va a funcionar, sino que si se logra

conseguir lo que necesitamos va a funcionar, de otra forma no presentaríamos el proyecto, por lo menos así lo veo yo. No lo veo en que puede que funcione o que no funcione, para mi la cuestión tiene que funcionar.

No puede ser que presentemos una cuestión mediocre, si todo depende de nosotras, de nadie más, uno tiene que darse todos los ánimos y las energías positivas.

**R2:** Yo pienso que eso influye harto que uno este con todas las ganas para poder lograr algo.

**R3:** El proyecto tiene que ser bueno

**- Pensando en que se proyectan como un grupo de microempresarias.**

**¿Qué demandarían del SERNAM o del Estado para grupos de mujeres como ustedes?.**

**R1:** Realmente no sabría que decir. O sea, he escuchado de esa institución y cosas así, pero, no sé en que forma va enfocado hacia las personas **-no conoces-** no, por eso mismo no podría darte una respuesta.

**Pero pensando en la realidad que ustedes viven, en esto que decías tú al principio, que las mujeres estamos, con una doble, o triple jornada de trabajo, que hay problemas con los niños o que muchas son jefas de hogares.**

**¿ Qué demandarían?**

**R1:** Bueno si es así, en primer lugar que se crearan instituciones que se encargaran de los niños.

**R2:** Ya hay instituciones, pero lo que pasa es que cuesta mucho meter a los niños al jardín o a un centro abierto. Yo escuché la otra vez de que iban a hacer colegios todo el día, jornada completa, eso sería super importante porque si los niños entran a las ocho de la mañana al colegio, tú sabes que tienes todo el día libre, y te pones a trabajar tranquilamente sin la preocupación de que "habrá llegado a la casa", "se habrá ido al colegio", porque tú sabes que están ahí, y después tú las pasas a buscar al colegio o se van solas no sé. Están más seguras.

**R3:** También podría ser que se trabajara por "time", o sea por horas, porque de hecho en otros países se hace así, en cambio acá tienes que cumplir con una jornada completa.

**R4:** Bueno y a la mujer como que siempre se le exige más en todo tipo de trabajo y recibe menos sueldo que el hombre y a veces hace más que él y a veces las mujeres son jefas de hogar y tienen que mantener la familia. Es como ver la realidad de las personas.

**R5** O sea, que se reconozcan los esfuerzos tanto en el hombre como en la mujer, que te reconozcan los méritos en el trabajo.

**R6:** Que sea hombre o que sea mujer, que sea igual para todos, si trabajas ganas, si no, no, y que no nos discriminen tanto.

**R7:** Lo otro es que para la mujer, cuando no trabaja afuera, o sea el trabajo que hace en la casa, no es trabajo, Pero el trabajo de uno en la casa es el doble que salir a fuera. En los matrimonios jóvenes, he notado un cambio, en donde el hombre participa más, pero en los matrimonios de la edad de uno, en los maridos de uno, son relajados, o sea, tiene que llegar uno del trabajo igual a servirle, porque él no le sirve a uno, igual tienes que preocuparte de la guagua o si están grandes igual, o sea la edad que tenga el hijo uno tiene que preocuparse igual, entonces digo yo ¿quién le

paga a uno ese trabajo?, el que hace en la casa, mi idea es como media ilusa, es que las mujeres tuvieran por lo menos para una previsión futura, aunque fuera un mínimo. Porque en el mismo caso de las personas que trabajan independiente, muchas veces no tienen los conocimientos o preocupación para imponer en forma particular, no lo hace y pasa la vida en ese sistema y cuando llega a vieja no tiene nada, siendo que uno ha servido toda la vida en la casa y el trabajo.

**R8:** Claro, y después ni siquiera en los consultorios públicos te atienden si no tienes previsión.

**R9:** Yo me recuerdo cuando hicimos el curso ese de... la mujer y el trabajo, ahí se nos preguntó una vez en que momento descansábamos, y me da risa porque ella decía que uno descansaba cuando jugábamos con los niños. Y que descanso era si corríamos todo el día

**-Ya que tú tocaste el tema del Módulo de mujer y trabajo. Me podrían decir ¿Qué significó para ustedes participar en ese módulo? ¿Para qué les sirvió?.**

**R1:** Bueno, nos sirvió para darnos cuenta de que nosotras también valemos como persona.

**R2:** Crecer como mujer, para hacer valer nuestros derechos también.

**R3:** ...Ver la realidad de las mujeres dueñas de casa, que no es valorada, porque ahí se toco harto esa cuestión de que nos debemos valorar como mujer. Yo pienso que fue bueno para poder... es que ahí puse las cartas encima, -risas-.

**R4:** Debería haber una ley, que sea obligación, de que los hombres tuvieran dos horas que le dieran a su casa, a estar en la casa juntos, para hace las cosas y una vida positiva, - risas- , así podría ser.- risas-.

**Cambiando un poco el tema.**

**¿Ustedes creen que trabajar por cuenta propia, contribuye para que las mujeres sean más autónomas, más independientes?.**

**R:** Si, si.

**¿Y en qué se refleja ?**

**R1:** Que te hace sentir más importante, yo lo veo así, yo al trabajar me siento importante, porque sé que tengo un sueldo y no tienes que estar pidiéndole a nadie, y que si necesitái comprarte una crema, te la compras; si necesitas por último ir a mirar allá a Santiago las vitrinas, vas tranquilamente; te sientes capaz de hacer algo, porque en la casa te vas hundiendo, no te dan ganas de hacer nada, de repente te vas a pintar y no tiene cremas, ni pinturas, no tienes nada y si pides "¡como te voy a comprar una crema si sabes que no se puede!". Entonces, pienso que te hace crecer, sentirte más segura, crecer como mujer. Además de demostrar a otras personas que uno también vale. He demostrado de que uno es capaz de más cosas que las cosas en la casa y de tener la comida lista, hacer más cosas que estar en la casa, si la esposa no es solo para criar hijos y hacer la comida.

**R2:** En la preocupación por una misma, porque uno siempre está pendiente de los demás, a mi me pasa hasta en el hecho de comer algo, siempre pienso que les gusta a los otros, o no hagamos eso porque a él no le gusta, ¿y que pasa con uno?. Yo me muero por los porotos con mote, pero a nadie le gusta, entonces uno siempre se está postergando en todo. Pero yo he invertido un poco las cosas, ahora tomo decisiones. Yo era tonta hasta el punto de hacer dos comidas para darles el gusto a todos, ya no. Igual que era enferma por el orden en la casa, yo a las niñas cuando chicas las tenía histéricas, porque no podía ver un papel votado, ahora no, no es que sea un chiquero, pero si tengo ganas lo hago, sino no lo hago.

**R3:** Yo ahora salgo sola, porque antes no me atrevía, me daba lata andar sola, además el siempre se enojaba. Si me atrasaba se alteraba y se ponía mal genio. Nunca falté en la básica y ahora cuando dieron las notas no pude ir, por efectos del trabajo, pero esas cosas que antes te preocupaban al cien por ciento, ya no te importan tanto.

**Con todo lo conversado- ¿Podrían decir que con la capacitación se mejora la calidad de vida de las mujeres?.**

**R1:** Lo que te da es una seguridad económica, pero sacrificando otras cosas como el tiempo de uno.

**R2:** Yo pienso que si porque la mejor vida no solo es tener más plata, En mi casa mi familia me apoya , participa con migo. A pesar de que yo trabajo y él trabaja, las cosas de la casa las tenemos que hacer entre todos...somos dos personas que vivimos ahí y entre los dos hay que hacerlas, (no se entiende) y eso también es mejorar porque uno esta menos neurótica y se mejora la comunicación. Uno no trata mal a los hijos porque las cosas no están bien.

**R3:** Pero es que muchas veces, hay muchos casos de que no son dos personas las que viven en esa casa.

**R4:** Claro, es diferente el caso en que la mujer es jefa de hogar pero igual están los hijos que si son grandes tienen que cooperar.

**R5:** Yo creo que las mujeres podemos estar mejor si nos capacitamos porque si uno se valora y se quiere eso también ayuda a que le baya mejor en la vida y eso es calidad de vida ser un poco más felices con o sin dinero. Porque eso se puede arreglar.