

**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**IMPACTO DE LA CAPACITACION LABORAL (PMJH) EN LA
INSERCIÓN Y CALIDAD DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS
MUJERES JEFAS DE HOGAR BENEFICIARIAS DE LOS
CURSOS IMPARTIDOS POR EL MUNICIPIO DE CONCHALI
ENTRE LOS AÑOS 1995-1997.**

NOMBRE DEL PROFESOR GUIA: CECILIA LEBLANC.

NOMBRE DEL ALUMNO: ORIANA LEGUE C.

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE: ASISTENTE SOCIAL.

SANTIAGO 1999

DEDICADA A MI FAMILIA, EN FORMA
ESPECIAL, A MI MADRE Y PADRE POR
EL CONSTANTE APOYO Y
COMPRENSIÓN.

AGRADECIMIENTOS A LA PROFESORA
CECILIA LEBLANC, A MIS COMPAÑEROS
Y AMIGOS QUE BRINDARON APOYO.
Y FINALMENTE A TODAS AQUELLAS
MUJERES QUE VIVEN Y SIENTEN LA VIDA
Y QUE ALIMENTAN DÍA DÍA SU CAPACIDAD
DE SOÑAR.

INDICE

I.-INTRODUCCIÓN.....5

II.-DELIMITACIÓN DEL TEMA.....9

III.-MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL.....12

**III.1.-FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA FORMACIÓN.DE
HOGARES CON JEFATURA FEMENINA.....12**

**III.1.1.-VULNERABILIDAD Y POBREZA DE LAS MUJERES JEFAS
DE HOGAR EN CHILE.....22**

**III.1.2.-MANIFESTACIONES.PSICOSOCIALES-CULTURALES
ASOCIADAS A LA JEFATURA DE HOGAR FEMENINA.....30**

**III.2.-EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DE LA FUERZA DE TRABAJO
FEMENINA EN CHILE.....37**

**III.2.1.-JEFATURA DE HOGAR FEMENINA EN EL MERCADO
LABORAL.....53**

III.2.2.-FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA EXCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER.....	58
III.3.-CONCEPTUALIZACIÓN DE JEFATURA DE HOGAR FEMENINA.....	63
IV.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	77
V.-PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS.....	84
VI.-PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS.....	86
VII.-ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	90
VIII.-ESTRATEGIA METODOLOGICA.....	104
IX.-ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	113
X.-CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DERIVADAS DEL ESTUDIO.....	154

XI.-BIBLIOGRAFIA.....167

XII.-ANEXO.....172

I.-INTRODUCCIÓN

En Chile la existencia de estudios recientes no sólo dan cuenta de la creciente y significativa proporción de hogares con jefatura femenina sino que la estrecha asociación de esta con el fenómeno de la pobreza, al constituir uno de los grupos que tiene una relevante incidencia en el proceso de la feminización de la pobreza.

La vulnerabilidad social, económica y cultural que caracteriza a las mujeres que están a cargo de sus hogares, está asociado principalmente a la forma de inserción en el mercado del trabajo, concentrándose la mayoría de ellas en empleos precarios y en el mercado laboral informal.

Ante la situación de vulnerabilidad que afecta a este grupo, es que ha sido definido por el primer y segundo Gobierno de la Concertación como uno de los “grupos prioritarios” en la implementación de las políticas sociales. Actualmente para abordar a este grupo se mantiene en ejecución una política social de intervención integral llamado “Programa Nacional Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos”.

No ajena de la realidad del país, en la comuna Conchali la mayoría de las jefas de hogar (64%) se desempeñan en empleos informales, específicamente realizando "pololos", en actividades laborales como aseos, lavados, costuras etc. En esta comuna, se encuentra en ejecución éste programa apuntando a diferentes áreas de acción, buscando a través de la capacitación laboral -línea eje del programa- el mejoramiento de la precaria situación ocupacional de las jefas de hogar y contribuir a mejorar su calidad de vida y la de su grupo familiar.

Cabe señalar que fruto de la preocupación del Municipio por la vulnerabilidad laboral que afecta a este grupo y como una manera de apoyar a las mujeres jefas de hogar beneficiarias de la capacitación laboral, es que a partir del presente año a través de un convenio firmado entre el Municipio, el sector empresarial y la ONG Chestar, se ha comenzado a implementar un nuevo proyecto denominado Agente intermediación laboral (A.I.L.) cuyo objetivo central es la facilitación a las mujeres de contactos para entrevistas laborales de éstas con el sector empresarial, en el oficio que fue capacitada, siendo su finalidad última la colocación laboral.

Desde el inicio de su implementación en la comuna hasta la fecha no se

han realizado acciones de seguimiento de la capacitación laboral que permitan constatar la efectividad y pertinencia de los cursos impartidos a este grupo.

De acuerdo a todo lo antes mencionado, es que reviste importancia conocer cuál es la actual situación laboral de las jefas de hogar, beneficiarias de la capacitación laboral entre los años 1995 –1997, específicamente, saber si se encuentran trabajando en el área que fueron capacitadas y las condiciones laborales de las mismas.

Para tal fin, el presente estudio se planteó como objetivo general, determinar el impacto que ha tenido la capacitación laboral (PMJH) en la incorporación al mercado laboral formal (en el área que fue capacitada) y en las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar beneficiarias de los cursos y beneficiarias del ofrecimiento de entrevistas laborales (P.A.I.I).

El conocimiento de tal impacto, se obtendrá mediante un estudio de tipo descriptivo. Este recogerá información cuantitativa, principalmente desde la perspectiva de las participantes.

La muestra seleccionada, fue intencionada y estratificada, considerándose dos criterios para la selección de la misma, tales como, la experiencia laboral previa a la realización de la capacitación laboral, y la participación; de éstas en el proyecto Agente de Intermediación Laboral.

El estudio se realizó bajo un enfoque no experimental (expost- facto). Utilizando un análisis e interpretación descriptivo a través de pruebas y cálculos estadísticos.

II.-DELIMITACIÓN DEL TEMA

En el contexto de la prioridad asignada por los dos Gobiernos de la Concertación, a la lucha contra la pobreza y al mejoramiento de la condición de la mujer, el Servicio Nacional de la mujer (SERNAM) ha estado implementando desde 1992 el Programa Nacional de Apoyo a las Mujeres jefas de Hogar. Esta política social considerada innovadora tiene el propósito de proporcionar a este grupo los instrumentos para superar la pobreza y discriminación que las afecta.

Este programa se ha planteado como objetivo general aumentar la capacidad económica de las jefas de hogar, mejorar la calidad de vida y poner término a cualquier tipo de discriminación ejercida sobre ellas. Es así que para brindar apoyo a este grupo se ha propuesto cinco áreas de trabajo, tales como vivienda, justicia, cuidado infantil, salud y capacitación laboral- esta última línea eje del programa- articulando a las áreas antes mencionadas.

Al ser en el ámbito del trabajo donde se materializan los determinantes centrales y más directos de la situación de vulnerabilidad de este grupo, se

ha considerado a la capacitación laboral como una herramienta fundamental para producir un impacto en la inserción laboral y mejorar la calidad de ésta.

Según antecedentes del fenómeno de la jefatura femenina de hogar, la vulnerabilidad y pobreza de este grupo se expresa principalmente en el ámbito del empleo, ya que al participar en el mercado del trabajo, para resolver los problemas de sobrevivencia cotidiana, deben enfrentar mayores obstáculos que los hombres de su mismo sector socioeconómico, tales como la, dificultades de acceso, segregación a determinadas áreas económicas y a empleos precarios, ubicándose la mayoría en el área informal de la economía.

Generalmente esto se tiende a hacer más desventajoso, ya que al conformar un tipo de familia monoparental es considerada por la sociedad” fuera de la norma” vivenciando en la vida cotidiana la estigmatización negativa, contando además con un escaso acceso a la red social lo que no les permite contar con apoyo en el ámbito de justicia, salud, y principalmente, en el cuidado de los hijos, que permita una inserción en el mercado laboral formal.

Además en el nuevo escenario económico que vivimos, en donde la profundización de la internacionalización de nuestra economía esta siendo intensamente impulsada por el actual Gobierno de la Concertación, tampoco se vislumbran impactos positivos en el mejoramiento de la situación laboral de la mujer, y específicamente de la mujer jefa de hogar, ya que es evidente la desaceleración paulatina del crecimiento de la tasa de desempleo en general y en particular de la femenina, y se ha hecho más evidente la expansión de sectores económicos que brindan empleos considerados precarios.

De acuerdo a todo lo anteriormente señalado y al no existir acciones de seguimiento que se hayan realizado en la comuna de Conchalí se hace necesario constatar si se ha producido un cambio en la situación laboral en el grupo objetivo del programa, es decir, de las mujeres jefas de hogar y de núcleo beneficiarias de la capacitación laboral.

III. - MARCO TEORICO-CONCEPTUAL

3.1.- FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA FORMACIÓN DE HOGARES CON JEFATURA FEMENINA:

Los cambios ocurridos en la familia a lo largo de la historia, es un elemento que nos lleva a comprender el incremento de los hogares liderados por una mujer. Antiguamente, principalmente en la Epoca Medieval, el sistema familiar era concebido como un espacio productivo y público donde la unión matrimonial era parte de una estrategia económica para preservar esencialmente el patrimonio familiar y no permitir la dispersión y subdivisión de la propiedad agraria, (base fundamental para la unión conyugal). Los grupos sociales buscaban principalmente con la constitución del matrimonio, garantizar la sobrevivencia económica de las familias, aumentar y ampliar las posibilidades de movilidad social ascendente¹.

Información de la misma fuente advierte que en los tiempos actuales esta concepción, actualmente ha tendido a cambiar ya que la estructura familiar

¹"Conceptos y funciones de la familia" en Informe de la comisión Nacional de la Familia, Sernam 1994.

ha pasado a constituirse en un espacio de construcción voluntaria y fundada en relaciones afectivas de los cónyuges, en donde los integrantes no conforman una empresa, sino que cumplen diversos roles económicos.

También entiende por organización familiar a un grupo social, unido entre sí por vínculos de consanguinidad, filiación (biológica o adoptiva) y de alianza, incluyendo a la uniones de hecho cuando son estables, además es un núcleo primario en el cual todo ser humano participa. Es el resultado, en primer lugar, de una experiencia de género y de alianza entre género. Requiere para su constitución del encuentro y de la relación entre un hombre y una mujer que quieren unir su vínculo mediante el afecto entre ellos o hacia los hijos que surgen de su relación. Además es una convivencia intergeneracional, integrada por miembros con identidades propias, que desempeñan roles distintos según el sexo y la edad

Para entender el fenómeno de la jefatura femenina, se hace, necesario detenernos a analizar los procesos de feminización de la pobreza que han venido teniendo lugar en las últimas décadas, como un elemento que se vincula estrechamente con la jefatura femenina familiar.

La feminización de la pobreza es un fenómeno social, global y reciente que surge en el marco de la exclusión e inequidad a la que han sido expuestos algunos sectores de la población en razón de su sexo, en relación a la satisfacción de sus necesidades básicas. Se presenta aun cuando hay diferencias entre los países, tanto en los desarrollados como en aquellos que están en vías de desarrollo, manifestándose especialmente en las zonas rurales.

Al respecto, existen una serie de factores que trae como consecuencia que la pobreza afecte mayoritariamente al segmento femenino, entre los cuales se encuentra el sesgo de género en la asignación de los recursos productivos, tales como el acceso al crédito, acceso a la tierra, desintegración de la familia, que incluye la migración de los hombres en la búsqueda de mejores oportunidades de empleo desde el campo a la ciudad y la existencia de un mayor número de madres solteras ².

² Pollack Mollick "Mujer y Mercado de trabajo: desafíos para una participación con equidad" en Seminario Igualdad de Oportunidades para la mujer en el trabajo: Hacia

Todo lo anterior se ha traducido en un incremento importante de los hogares liderados por una mujer. Esta proporción que ha aumentado en la mayoría de los países de la Región de América Latina y El Caribe tiene su importancia mayor en los estratos más pobres ³.

Lo anterior ha traído aparejado no sólo, el incremento de la pobreza del segmento femenino, sino que ha contribuido en la conformación de familias a cargo de una mujer ya que los cambios en la estructura o composición familiar, que se inicia en la edad media y se consolida en el siglo XIX y XX -producto del nuevo escenario o dinámica de sociedad que se relaciona con la conformación de las ciudades modernas y el desarrollo urbano- ha llevado a que la tendencia de la familia tradicional que en ese entonces era extendida, (compuesta por familiares cercanos) tienda a la nuclearización, es decir, compuesta sólo por la pareja y sus hijos ⁴.

Generalmente, en la vida cotidiana lo anterior se expresa en que el

una Agenda en Beijing, Sernam, 1995.

³idem

⁴“Conceptos y funciones de la familia” en: Informe de la Comisión de la Familia, Sernam, 1992.

obliga a la mujer a ejercer sola el rol de cuidados de hijos y las responsabilidades domésticas y además, asumir aquellas responsabilidades relacionadas con el mantenimiento económico del hogar, sin el apoyo del progenitor y de otros familiares o parientes cercanos, tales como los ascendentes.

Esto se reafirma ya que actualmente se ha “producido la creciente tendencia a que las mujeres asuman sin pareja los costos del cuidado y la alimentación de los niños⁵. Además los padres que no viven con sus hijos (más de la mitad) no aporta dinero a la mantención de estos hogares, exponiéndolos a la pobreza.

También lo antes señalado lo hace visible el Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999 en donde advierte que unas de las realidades que cobra cada vez mayor reconocimiento social en el país, es la existencia de distintos tipos de familia y el aporte de las mujeres al sustento económico de los hogares. La diversidad de arreglos y tipos de organización de los hogares son expresión de las transformaciones que la

⁵“La dimensión de Género y pobreza: Elementos para una discusión en el marco del Programa Nacional de la Pobreza, Sernam 1994.

sociedad esta experimentando. En este marco adquiere creciente importancia la jefatura de hogar femenina, la que se caracteriza por ausencia de una figura masculina sea por separación , abandono, viudez u otra causa.

Existen otros factores que han determinado el incremento de la jefatura de hogar femenina y se relaciona con tendencias fundamentalmente socio-demograficas, tales como la edad de las mujeres, ya que en los últimos años las tasas de supervivencia femenina se han elevado e incluso son superiores en comparación del segmento masculino, y el ejercicio precoz de la sexualidad, con resultado de embarazos a corta edad.

La condición de madre soltera, como resultado de una unión que no se alcanzó a consolidar, generalmente producto del abandono de la pareja o pololo, afecta a las mujeres más jóvenes, la viudez, conduce a la jefatura femenina de hogar en las mujeres mayores, mientras la separación entre las mujeres más adultas es la causa más frecuente que la obliga a asumir

la multiplicidad de funciones involucradas en el doble rol de productora y reproductora⁶.

Al respecto se señala la existencia de importantes tendencias demográficas y socioeconómicas que refuerzan la noción de un aumento importante de los hogares encabezados por una mujer, entre las cuales menciona la urbanización y migración principalmente de mujeres a las ciudades desde los años 60' y los conflictos civiles a lo largo de los años, que han creado un desequilibrio demográfico entre los sexos en las zonas urbanas y dejado un excedente de mujeres, especialmente en las poblaciones más jóvenes, también expresa la preocupante tendencia del aumento de las madres solteras y agrega el aumento de la fecundidad en las adolescentes⁷.

Por otra parte, la desaparición de los sistemas de familia extendida y las redes tradicionales de apoyo en las zonas urbanas deja a las madres solteras y viudas, enfrentando sola sus necesidades y la de sus hijos.

⁶ Ídem.

⁷ Buvinic Mayra "La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina : Preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe, Cepal 1990.

Con relación a la tendencia socioeconómica, se hace mención a la caída de los niveles de vida y de los salarios masculinos vinculados a la contracción económica de los años 80' (decenio perdido) que contribuyó a la formación de la jefatura de hogar femenina.

Esto se explica, ya que durante la década de los 80 en la Región de América Latina y el Caribe se experimentaron una serie de crisis económicas que llevaron a los distintos Gobiernos a implementar Programas de Ajuste estructural, que se tradujeron en alzas de las tasas de desempleo y reducciones significativas de los ingresos de los hogares, aumentando los niveles de pobreza y agudizando la distribución regresiva del ingreso.

Como una forma de enfrentar los efectos de estas crisis económicas y de las políticas de ajuste, los miembros de los hogares desarrollaron diversas estrategias de sobrevivencias, que llevaron a un aumento de la participación laboral de las mujeres, a través de distintas formas de inserción laboral.

Al respecto Fu y Almarza, al hacer referencia a Belluci, 1992; Acosta 1991; Valdés 1991, señala que “En nuestra cultura latinoamericana las mujeres han tenido tradicionalmente un terreno propio, circunscrito al espacio de la casa (por oposición al de la calle), el cual ha sido considerado por tradición como dominio femenino; y se ha extendido hacia la calle cada vez que las necesidades de supervivencia de las familias así lo han exigido”⁸.

Como consecuencia de la pérdida del empleo del jefe de hogar, el segmento femenino se encuentra ante la necesidad de asumir el mantenimiento económico del grupo familiar, contribuyendo a la formación de hogares liderados por una mujer.

Esto se refuerza al hacer mención a Altimir (1984) en donde se advierte que información de las encuestas de Hogares, para Colombia, Costa Rica, Chile, Panamá, y Venezuela indican que el número de hogares encabezados por mujeres aumentó en todos los países a comienzo del decenio de 1980”.

⁸Fu Angela y Almarza Daniela “Contribución al análisis de conflictos de Roles de genero en Mujeres jefas de hogar de escasos recursos de la comuna de Huechuraba”, Tesis, Universidad Tecnológica Metropolitana 1995.

Todo lo anterior nos lleva a concluir que la condición de jefa de hogar tiene sus orígenes en factores externos más que un cambio natural de roles al interior de la familia en donde la mujer opta por esta condición, sino que debido a múltiples factores y situaciones antes señaladas, esta debe asumir principalmente por necesidad el rol de proveedor económico asignado tradicionalmente al varón, además del rol socialmente adscrito a su género.

Esto se reafirma con lo expresado en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, (Sernam) en donde se expresa que la condición de jefa de hogar no es resultado de una redefinición de los roles, producto de relaciones más igualitarias entre los miembros del grupo familiar, sino corresponde más bien a roles impuestos por las exigencias de sobrevivencia familiar que lejos de disminuir el peso del trabajo doméstico de las mujeres, se le suma, a éste.

3.1.1.- VULNERABILIDAD Y POBREZA DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR EN CHILE:

Las jefas de hogar son un grupo que generalmente se encuentran en situación de vulnerabilidad social, al estar más expuesta a la pobreza y poner en riesgo la sobrevivencia de los miembros del hogar. La vulnerabilidad se origina en parte por la forma en que ellas adquieren el rol de jefas de hogar en la mayoría de los casos al ausentarse o desaparecer la pareja. Esta se expresa en los siguientes factores⁹:

- Precaria inserción laboral, (Empleos informales, de baja calificación y remuneración).
- Bajo nivel de escolaridad.
- Dificultades en el acceso a la red social de beneficios en los ámbitos de salud, la justicia, y el cuidado de los hijos/as .
- Duplicidad de roles- generalmente sin presencia de pareja estable- lo que las hace responsables del mantenimiento económico y de las tareas domésticas del grupo familiar.

⁹ Desde la consolidación en el espacio local a la inserción Municipal en: Implementaron del Programa Mujeres Jefas de Hogar .Sernam 1995.

Desde la perspectiva laboral su vulnerabilidad se expresa en que trabajan en ocupaciones precarias y en forma de autoempleo ubicándose mayoritariamente en empleos informales y del servicio doméstico. También se expresa en la tasa de desocupación y de los ingresos que éstas presentan, ya que alcanzan un 7% de desocupación en relación con los jefes hombres que presentan un 5%. Los ingresos de las jefas de hogar representan un 42% del ingreso percibido por los jefes de hogar.

Otros factores importantes en que se expresa la vulnerabilidad de este grupo, lo constituyen;

- La transmisión de la Pobreza; ya que los niños de los hogares a cargo de una mujer tienen mayores dificultades nutricionales y mayores tasas de mortalidad infantil que los hogares con jefe hombre. En relación a ésto, estudios realizados por la Cepal indican que la transmisión intergeneracional de las oportunidades de vida, condenan a los niños de estos hogares a similares condiciones de sobrevivencia¹⁰.

¹⁰ La dimensión de Género y Pobreza elementos para una discusión en el marco del programa Nacional de la Pobreza. Semam 1994.

Por otra parte están los embarazos de adolescentes y el ciclo de la pobreza; ya que los hogares con jefatura femenina se consideran con un mayor riesgo de embarazo adolescente, teniendo a su vez mayores posibilidades de permanecer en la pobreza, esencialmente por la discriminación que enfrentan.

Y finalmente, la constitución de estos hogares, presentan la presencia de procesos de disolución familiar, datos al respecto indican que sólo un 11,7% tiene pareja, y del 88,3% restante que no tiene pareja, la mitad son viudas y más de un 20% son separadas.

La última encuesta Casen¹¹ estima que en nuestro país existen aproximadamente 786 mil hogares encabezados por una mujer, representando el 22% del total de los hogares chilenos.

Si nos referimos a los niveles de pobreza que afecta a este grupo, los

¹¹ Resultados de la Encuesta de Caracterización socioeconómica Nacional. Mideplan 1996.

datos de la encuesta Casen constatan algunos avances en la reducción de la pobreza. Así en el año 1990 , la proporción de jefas de hogar que vivían en hogares en condiciones de pobreza alcanzaba el 33%, situación que en 1996 tiene una merma, en donde la proporción alcanza al 19%.

Al revisar los datos arrojados por la encuesta Casen, por línea de pobreza éstos indican una importante disminución de los hogares indigentes con jefatura femenina, alcanzando en 1990 el 11,9% y en 1996 solo el 5,5%.

Sin embargo, los datos advierten que de acuerdo a los hogares por línea de pobreza según el sexo del jefe de hogar, se constata que desde los años 1990-1996 la proporción de hogares, indigentes a cargo de una mujer es en todo los años superior al segmento de los jefes varones. Así en el año 1990 las mujeres jefas de hogar alcanzan el 11,9% en comparación al 10,3% de los jefes de hogar; en 1996 las jefas de hogar alcanzan el 5,5 % y los jefes hombre el 4,7%.

La jefatura de núcleo secundario es otro fenómeno de creciente importancia en nuestro país, junto a las jefas de hogar, los datos arrojados por la Encuesta estima que en 1996 existían aproximadamente 361 mil núcleos a cargo de una mujer, correspondiendo a más de la mitad (54%) del total de núcleos de Chile.

Los datos advierten una mejoría de las condiciones de pobreza de los núcleos a cargo de una mujer, entre los años 1990 y 1996, descendiendo del 44,5%, al 25,3% del mismo modo, los núcleos indigentes con jefatura femenina descienden de 15,9% en 1990 a 5,3% en 1996.

Sin embargo, al comparar con los núcleos liderados por varones durante los mismo años estudiados las jefas de núcleo presentan niveles superiores de indigencia y pobreza no indigente, es decir, existen claras diferencias según el sexo del jefe de hogar. Por ejemplo en 1996 el 25,3% de los núcleos secundarios con jefatura femenina vivían en condiciones de pobreza, en tanto que entre los núcleos con jefes varones esta proporción alcanza a 18,4%.

Es decir, es el segmento femenino, específicamente, las jefas de hogar, de escasos recursos, las que tienen mayores obstáculos para salir de la extrema pobreza, es decir, los datos constatan el fenómeno de la feminización de la pobreza.

Lo anterior se constata ya a principio de 1970 en la Región de América Latina y El Caribe, en donde la información confirmaba la existencia de una estrecha relación entre el fenómeno de la pobreza y jefatura femenina de hogar. Al respecto se señala que los hogares encabezados por las mujeres tienen un riesgo mayor de pobreza que los hogares liderados por un varón¹².

Un documento elaborado por la Cepal al hacer mención a Elizaga (1970); señala que a principios de la década del 70 nuestro país (Santiago) y en Ecuador (Guayaquil) el ingreso mensual mediano de los hogares pobres con mujeres como jefas era sistemáticamente inferior que el ingreso de los hogares cuyo jefe eran hombres.

¹² Buvinic Mayra "La vulnerabilidad de los hogares con jefatura Femenina : preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe", Cepal 1990.

Entre los factores determinantes de la mayor pobreza de los hogares con jefatura femenina, en comparación con los hogares con jefatura masculina se encuentran los siguientes ¹³:

- Las características de la composición del hogar en los hogares con jefatura femenina aunque pueden tener menos miembros en el hogar, tienen que sustentar comparativamente a más dependientes. Se advierte que en los países como Brasil, México, Perú existen menos adultos que contribuyan al sostén de la familia o menos trabajadores secundarios en el hogar. En cambio en los hogares en donde el hombre es el jefe estos pueden tener mayores posibilidades de contar con la ayuda de la pareja, si realiza un trabajo remunerado.

- Diferencias de Género entre hombres y mujeres : al ser las jefas de hogar mujeres tienen menores ingresos ,menos acceso a empleos remunerativos y recursos productivo (tierra, capital, tecnología) que los jefes de hogar hombres.

¹³Idem..

-Consecuencias de la jefatura femenina familiar; que se expresa en las mayores limitaciones de tiempo y movilidad que pueden dar por resultado su "preferencia" por trabajar menos horas por un pago o por emplearse en oficios que sea más compatible con el cuidado de los hijos; además pueden enfrentar una mayor discriminación en el acceso a los empleos remunerativos que las que enfrentan normalmente debido a su género, hacer elecciones inapropiadas, producto de diferentes presiones económicas y sociales, afectando al bienestar económico familiar.

Lo anterior se reafirma con lo expresado por M. Pollack, Cepal 1995, en donde se refiere a la existencia de evidencia que indica que los hogares a cargo de una jefatura femenina, a pesar de su menor tamaño en comparación con otros tipos de hogares, tiene una alta tasa de dependencia, además, la mayoría de estos hogares no reciben apoyo económico de parte de los padres ausentes. También hace mención al hecho de que éstas deban enfrentar mayores restricciones de tiempo y movilidad para realizar actividades productivas, y que por lo general, trabajan en ocupaciones de baja productividad e ingresos, lo que es perjudicial ya que su salario es el ingreso principal del hogar.

3.1.2.-MANIFESTACIONES PSICOSOCIALES-CULTURALES ASOCIADAS A LA JEFATURA FEMENINA FAMILIAR:

Por lo general, las mujeres jefas de hogar al encontrarse en situación de vulnerabilidad (exposición al riesgo) y no contar con la presencia de la pareja continuamente deben enfrentar la estigmatización negativa al conformar un tipo de familia que social y culturalmente no se considera "normal" ya que debido a la ausencia de la figura parental (varón) son vistas como familias incompletas. Además, en sociedades de América Latina, nuestra cultura desaprueba fuertemente la condición, por común que sea, de jefatura de hogar femenina¹⁴.

Antecedentes al respecto indican que producto del estigma social que impera sobre las jefas de hogar, al estar solas, estas viven la discriminación, la injusticia y sobre todo la insensibilidad frente a su realidad en una serie de ámbitos en los cuáles les toca interactuar. Además advierte que para la mayoría de las mujeres el no tener una pareja es una

¹⁴Cifuentes Max "Mujer jefa de hogar ¿condición opción o derecho?" en : De mujer sola a Jefa de hogar. Sernam 1991.

carencia, una falta de valoración y de oportunidades de sobrevivencia dejando a su situación sin elementos positivos para poder ubicarse dentro del status en que se encuentran ¹⁵.

De este modo esta carga valorativa tiene grandes desventajas tanto para su mundo afectivo como para las relaciones sociales que establezca. Estar fuera de la norma complica objetivamente la vida cotidiana que en diversos aspectos, esta diseñada suponiendo la existencia de un proveedor y una dueña de casa en cada hogar¹⁶.

En experiencias de trabajo grupal con mujeres jefas de hogar de la comuna de Huechuraba se constata que estas no solo se perciben como un tipo de familia diferente sino que un tipo de familia donde la mujer es la que debe asumir una gran cantidad de actividades diarias (M.J.H. Huechuraba 1997).

¹⁵ Ídem.

¹⁶ Ídem.

Por otro lado además de reconocer su situación de pareja como una desviación de la “norma” establecida, ellas además experimentan sentimientos de culpabilidad, por la forma como ellas adquieren el nuevo rol, generalmente a consecuencia de la ruptura de su relación de pareja. Dicha experiencia la asumen como “fracaso”, presionado por el medio externo ejercida ante su nueva condición y además por no poder compartir más tiempo con sus hijos/as.

Esto último guarda relación con su condición de madre ya que para las jefas de hogar los hijos son la central preocupación y debido al conflicto que les significa el compatibilizar su cuidado y educación, con su rol de proveedora y sus necesidades de desarrollo personal sienten perder un control más cercano y efectivo en la educación de éstos lo que es mayormente dificultoso cuando se acerca el período de la adolescencia, especialmente con los hijos hombres con los cuales se hace más difícil ejercer la autoridad ¹⁷.

También está presente el hecho que se espera de ellas, un comportamiento social de mujer ejemplar, lo que muchas veces a estar sin parejas refuerza

¹⁷ Marcelo Reyes et. alt. “Resultados del Primer Encuentro Regional Metropolitano de

su sentimiento de culpa por ser mujeres solas.

El modelo familiar ejerce importancia para las mujeres jefas de hogar, ya que cuando no cuentan con la presencia del hombre, de la pareja, sienten que están expuestas al irrespeto de los demás ¹⁸.

Otro aspecto que merece ser abordado es el referente a su condición como jefas de hogar ya que generalmente no se percibe y no se expresa desde ellas un reconocimiento como tal. Esto se reafirma, al mantener contacto con las mujeres jefas de hogar participantes del taller de acogida (actividad que contempla el programa mujeres jefas de hogar 1997 Huechuraba) en donde se mencionan "no sabía que era jefa de hogar" denotando sorpresas ante el nuevo rol.

Las razones que podrían explicar este hecho es que han establecido desde sus orígenes relaciones de dependencia, vivenciando al hombre como proveedor de lo material y lo afectivo, y cuando se les verbaliza su

Mujer jefas de hogar, Sernam 1996.

¹⁸ Max Cifuentes, Mujer Jefa de Hogar: ¿Condición opción o derecho? en : De mujer sola a Jefa de hogar: Género, Pobreza y políticas públicas, Sernam 1991.

situación, es una sorpresa para ellas la internalización del nuevo estado, el que resulta ser un proceso¹⁹.

Si nos referimos a su perfil, su entorno y la relación de ellas con su medio, este grupo en muchos casos está en riesgo social, defendiendo permanentemente los espacios afectivos ganados en la familia propiciando así instancias de reconocimiento en otros ámbitos por ejemplo el del trabajo)²⁰.

Antecedentes de la misma fuente agregan que la afectividad de este grupo, ha sido marcada por elementos como inseguridades frente a diferentes situaciones sociales, a través de los mensajes descalificadores y discriminatorios que fueron dirigidos a su madre y luego a ellas, identificándose con estos supuestos adjetivos peyorativos adscrito al género femenino y aunque no escuche estos mensajes, ellas mismas se los adjudican, sintiéndose incapaz de salir adelante por si sola.

¹⁹ Antecedentes del Seminario “variables Psicosociales que inciden en la capacitación de mujeres jefas de hogar”, 1992, comunas de Conchalí, Santiago, Fotocopia , S/F.

²⁰ Idem.

A lo anterior se suma el hecho que se percibe en ellas un continuo esfuerzo por demostrar tanto a sus familiares como a la sociedad en general, que pueden salir adelante por si solas. En el ámbito de las relaciones interpersonales, éstas en variadas ocasiones resultan ser ambivalentes ante un hecho determinante, como resultado de la baja autoestima.

Un elemento importante de hacer mención es el que se refiere al vínculo que establecen este grupo con las redes sociales de su localidad, ya que generalmente están presentan una escasa inserción en redes comunitarias, generalmente su ámbito de interrelaciones solo abarca a sus “Vecinas más cercanas y aquellas producto de alguna actividad del colegio de sus hijos”²¹. Al respecto advierten que en su gran mayoría expresan no tener amistades en las cuales confiar y de las cuáles recibir apoyo. Agrega que los hijos constituyen la única fuente de comunicación y apoyo emocional, expresando agresividad y pragmatismo respecto a la existencia de otras redes de interacción²².

²¹ Idem.

²² Cifuentes Max “Mujer jefa de hogar ¿Condición, Opción y derecho? en De mujer sola a Jefa de hogar: Genero pobreza y políticas Publicas “, Sernam 1991.

Junto con lo anterior, la mayoría de las mujeres jefas de hogar al ejercer las responsabilidades de la esfera doméstica y de proveedora económica, no disponen de tiempo amplio para participar en forma constante en las redes, más cuando éstas no satisfacen las necesidades relacionadas con el bienestar familiar.

La nula participación en las redes sociales de las mujeres en general y de las jefas de hogar en especial, tiene una incidencia significativa en su exclusión del mercado del trabajo ya que no les permite contar con apoyo en el cuidado de sus hijos.

El Plan de igualdad de Oportunidades 1994-1999 (Sernam 1994) reconoce que los roles laborales y domésticos generan una sobrecarga de trabajo en las mujeres. Además cabe hacer mención que esta sobrecarga de actividades diarias tiene graves consecuencias en su salud física y mental, y que se expresa en desgaste físico, que muchas veces trae aparejado estados de stress, neurosis, etc.

3.2.- EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA EN CHILE:

En la actualidad junto a los cambios en los indicadores macroeconomicos, los efectos de la crisis económica de la década 80, las políticas de ajuste y las tendencias estructurales, han cambiado algunos aspectos de la vida de las mujeres latinoamericanas expresados en incremento en la esperanza de vida, el mayor nivel de educación alcanzado, y la tendencia a tener menos hijos lo que ha incidido a su vez en su participación laboral, la que ha aumentado en forma sostenida, expresándose en el incremento de los años de vida económicamente activa de las mujeres ²³.

También las mujeres se han incorporado masivamente al mercado del trabajo, durante las décadas recién pasadas, en respuesta a otros factores, de carácter exógeno, tales como ciclos económicos (fases recesivas o de crisis económicas), aumento de la cobertura educacional y los procesos de urbanización de la Región, aunque con diferencias significativas entre

²³ Arriagada Irma "Transformaciones del trabajo femenino Urbano" en Revista de la Cepal N°53 Naciones Unidas 1994.

países y entre áreas urbanas y rurales²⁴.

En América Latina y el Caribe, este aumento se ha explicado más por el incremento de la fuerza laboral femenina en las áreas urbanas, como consecuencia de los procesos de urbanización, de las menores oportunidades de empleos y aumentos del empobrecimiento en las áreas rurales²⁵.

Específicamente, en nuestro país en los últimos 30 años la fuerza de trabajo femenina ha sido particularmente sensible a los ciclos económicos, operando a base de una lenta incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo, sustentada principalmente en niveles altos de ocupación. Sin embargo los últimos 15 años han estado marcados por una acelerada incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo (tasa de participación laboral femenina) sustentada fundamentalmente en un

²⁴ Pollack Mollick "Mujeres y mercado de trabajo: Desafíos para una participación con equidad" en Seminario Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el trabajo: Hacia una agenda en Beijing, Sernam 1995.

²⁵ Idem.

aumento de la cesantía y de la presión progresiva sobre el mercado laboral²⁶.

Al respecto antecedentes de la fuente antes señalada sostienen que en Chile a partir del período de la Unidad Popular (1970-1973) - en donde se implementó un modelo de desarrollo que organizó la economía del país en función de una mayor utilización de la capacidad industrial instalada- la fuerza de trabajo femenina mostró un importante crecimiento progresivo y que principalmente se expresó en un incremento de la ocupación, alcanzando entre 1970-1972 un aumento del 3% de la PEA y disminuyendo la desocupación de la PEA de un 5,5% a un 3,1% en el mismo período.

La fuente señala que debido a la estrecha relación que hay entre fuerza de trabajo y la evolución de la estructura productiva de la economía vigente en ese este período, se constató un leve aunque gradual aumento de la fuerza de trabajo femenina en actividades productoras de bienes (industrias), alcanzando en 1972 casi el 25% del total de la fuerza de trabajo femenina del país. Además, en los niveles de desocupación no se

²⁶Muñoz Adriana "La fuerza de trabajo femenina: Evolución y tendencias" en Mundo de

constató diferencias significativas entre el segmento femenino y masculino.

Sin embargo, a partir de 1973 con la implementación del nuevo modelo de desarrollo que reorganizó la economía del país provocando profundas transformaciones en la estructura productiva que alteró profundamente las tendencias del anterior modelo de desarrollo, y con las fases recesivas de 1975 y 1981 y la profunda y sostenida crisis económica iniciada a partir de 1982, la fuerza de trabajo en general experimentó una caída gradual en términos absolutos que duró de 1975 a 1977²⁷. En relación a la fuerza de trabajo femenina la autora señala que en 1975, año de mayor impacto de la crisis, hubo una mayor incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo, alcanzando la PEA femenina un 28,5% de la PEA nacional, al desagregar a la fuerza de trabajo por componentes, se constató que este incremento se sustentó esencialmente en un aumento de las mujeres que “buscaban trabajo por primera vez.”, es decir, en un incremento de la desocupación y no de la ocupación femenina.

Mujer: Continuidad y Cambio , CEM 1988.

²⁷Idem.

Al respecto la autora señala que en 1975 las mujeres que entraron a presionar con mayor intensidad al mercado laboral, representaron el 9,5% del total de la fuerza de trabajo femenina del país (disminuyendo al año siguiente a un 7,6%).

Esto se explica por los efectos de la crisis económicas y de las políticas de ajuste que significaron fuertes reducciones en los ingresos de los hogares, por pérdida del empleo del jefe de hogar o por disminución de los salarios reales.²⁸ Así en período de crisis es la mujer y sobre todo la mujer de los sectores populares, la que entra a presionar al mercado del trabajo como una de las múltiples estrategias que debe poner en práctica para enfrentar los problemas de supervivencia o sobrevivencia familiar.²⁹ También, agrega que la mujer, ante esta situación buscará y se insertará en cualquier tipo de trabajo aunque sea mal remunerado y muestre las peores condiciones laborales y de realización personal.

Además de incrementarse la tasa de participación laboral femenina y el

²⁸ Pollack Mollick "Mujeres y mercado de trabajo: Desafíos para una participación con equidad" en Seminario Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo, Sernam 1995.

²⁹ Muñoz Adriana "Fuerza de trabajo Femenina: Evolución y tendencias" en Mundo de Mujer: Continuidad y Cambio, Cem 1988

número de horas que destinaba al trabajo remunerado, cabe señalar que esta se desarrolló con comportamientos anticíclicos, es decir tendió a disminuir en aquellas fases expansivas de los ciclos económicos. También el aumento del desempleo femenino afectó especialmente a las mujeres más jóvenes ³⁰. En efecto, la fuerza de trabajo femenina es sensible a los ciclos económicos, generando alteraciones en los elementos que la componen. Esto se expresa en que en las fases de ciclos recesivos, la ocupación pierde importancia frente a la cesantía, y sobre todo frente a quienes buscan trabajo por primera vez.

Información al respecto sostiene que los comportamientos de la fuerza de trabajo femenina en este período de crisis económicas a traído consecuencias en el ámbito familiar, en la tendencia a la desestructuración del modelo de familia tradicional. La caída del ingreso familiar, como una consecuencia de la desocupación prolongada del hombre - jefe de hogar ha generado una necesaria incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo para la sobrevivencia familiar a pesar del rol tradicionalmente asignado a

³⁰Arriagada Irma “Transformaciones del Trabajo Femenino Urbano” en Revista de la

su género y con esto, un aumento significativo de las mujeres jefas hogar

31

Datos de la misma fuente indican que el aumento de la proporción de las jefas de hogar activas alcanzó alrededor del 4% entre 1972-1982. Desde los años ochenta, el porcentaje de hogares encabezados por mujeres, constituyendo el único aporte del hogar, alcanzó magnitudes importantes, entre un cuarto y un tercio de los hogares de América Latina y el Caribe.³²

Es decir, si bien el aumento significativo de la proporción de jefas de hogar se relaciona con factores externos, específicamente con la presión progresiva de mujeres que buscaban trabajo por primera vez para hacer frente a la crisis y por ende a la necesidad de la sobrevivencia familiar, también este ha respondido a procesos culturales e ideológicos, ya que ante la presión en el mercado, de mujeres que buscaban empleo se expandieron sectores productivos que generaron un número limitado de ocupaciones típicamente femeninas, precarios y de escasa especialización

Cepal N° 53. Naciones Unidas 1994.

³¹Muñoz Adriana “Fuerza de Trabajo femenina: Evolución y Tendencias” en Mundo de Mujer Continuidad v.Cambio, CEM 1988.

³²Arriagada Irma” Transformaciones del trabajo femenino Urbano” en Revista N°53

Si bien la importante participación de las mujeres en las actividades agro-exportadoras (fruticultura, pesca e industria) se asoció a transformaciones ocurridas en la estructura productiva del país a partir de 1973 posibilitando la localización de la PEA femenina en las actividades más dinámicas o de punta de la economía, fue precisamente en estas actividades ligadas a la producción de bienes exportables con elevados niveles de productividad y bajo nivel de volumen de la mano de obra, donde se presentan los más altos niveles de explotación de las trabajadoras³³.

Además cabe señalar que se acentuó la tendencia histórica de la PEA femenina en actividades productoras de servicios, aumentando desde la fase recesiva, alcanzando entre 1972 y 1976 un aumento en un 3%. En consecuencia, se expandieron las actividades del sector servicio precisamente las que reciben mano de obra no especializada o de baja calificación y las actividades que evidencian altos niveles de

Cepal : en Naciones Unidas. 1994

³³Muñoz, Adriana "Fuerza de Trabajo Femenina: Evolución y tendencias" en Mundo de

explotación y una propensión creciente al subempleo (A.- Muñoz CEM 1988).

Al respecto algunos antecedentes sostienen que durante la crisis de comienzo de los años 80, la principal variable de ajuste del mercado laboral latinoamericano que se evidenció, fue el crecimiento del sector informal acompañado de una rápida precarización del empleo, pues se incrementó el empleo temporario y de tiempo parcial, bajando al mismo tiempo la calidad de ellos. Cabe hacer mención que si bien el desempleo femenino experimentado por nuestro país y por el resto de América Latina se acentuó fuertemente por la crisis económicas, esto respondió a una tendencia estructural, del nuevo modelo de desarrollo económico, modelo Neoliberal³⁴.

Si bien actualmente la profundización de la inserción internacional de la economía chilena en los mercados mundiales- que está siendo impulsado como un tema prioritario por el segundo Gobierno de la Concertación- ha hecho evidente la adopción de cambios técnicos y organizativos en la

Mujer: Continuidad y Cambio, Cem 1988.

³⁴Arriaga Irma "Transformaciones del Trabajo Femenino Urbano" en Revista N°53 Cepal, Naciones Unidas 1994.

estructura productiva para mantener la competitividad en mercados cada vez más globales, y consolidar con esto la transformación competitiva de la economía nacional, en particular, el sector empresarial, ha evidenciado una mayor flexibilización del uso de la fuerza de trabajo generando un impacto sobre el trabajo y específicamente en el empleo femenino.

Esto se expresa en los niveles de ocupación y en la calidad de los empleos, ya que tienden a hacerse más variables y dependientes de los cambios de la producción en función de una mayor o menor comercio y de las respuestas empresariales en el uso del capital humano³⁵. Es decir, dependerá de las estrategias de competitividad y productividad emprendida por los empresarios en función de la internacionalización.

Las autoras constatan que en los últimos 10 años la generación de empleos tiende a la desaceleración, además la mayor apertura del mercado, ha estimulado un tipo de acumulación de carácter más intensivo, afectando cualitativamente el empleo, principalmente en la estabilidad laboral y calidad de este y generando cambios en los sistemas de contratos y de remuneraciones.

³⁵Yañez Sonia y Todaro Rosalba “Globalización, Restructuración Competitiva y Empleo

Si bien en las últimas década ha crecido rápidamente la participación femenina en el mercado laboral (ocupados) alcanzando en 1995 un 31,8% una parte importante de este crecimiento del empleo femenino, se ha basado en empleos precarios (inestable, inseguro e insuficiente en términos monetarios), manteniéndose constantemente en las ramas de la producción frutícola y la agroindustria. La desocupación, el empleo temporal, el subempleo (jornada inferior a 35 horas semanales y disponibilidad para una jornada mayor) y el trabajo a domicilio, es más elevado entre las mujeres que entre los hombres ³⁶.

Sin embargo, desde el punto de vista cuantitativo aunque se confirma una mejoría en la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo (de un 34,2% en 1992 a un 36,0% en 1996, incluido el personal del servicio doméstico puertas adentro), ésta continúa siendo muy inferior si se compara con tasas de participación femenina de países cuyas economías son fuertemente competitivas. En 1993 Chile alcanzaba un 33,7%, en cambio en países como Japón, USA, Hong Kong y Francia era superior al

Femenino: Elementos para el Debate” en Mujeres y Sobre Globalización, CEM 1997.

³⁶Idem.

50%,e incluso algunos países llegaban al 60%, en Colombia alcanzaba el 55%³⁷.

Incluso, los niveles de participación laboral y de ocupación puede ser inferior a los datos oficiales, debido a la existencia de déficit de información sobre el empleo, específicamente de los sectores más pobres, acentuándose en el caso de las mujeres, ya que la mayoría de los empleos a los que acceden son de mala calidad y no se registran³⁸.

A pesar del mejoramiento sostenido y paulatino de la tasa de participación femenina, si se compara con la de los hombres, ésta continua siendo marcadamente inferior. La tasa de participación laboral masculina en 1996 representa un 74,7%, más del doble de la tasa femenina³⁹.

Además las autoras Yañez ;Todaro, al hacer mención a Henriquez y Riquelme (1994) señalan que “Las mujeres más pobres se han

³⁷Espinoza Vicente et. alt. “Las mujeres y el Empleo Informal” Sernam 1997.

³⁸Idem.

³⁹“Resultados de la Encuesta de Caracterizaron socioeconómica Nacional” en Situación de la Mujer en Chile, Mideplan 1996.

beneficiado en menor medida de la apertura del mercado laboral para el empleo femenino. La tasa de participación laboral femenina en el segmento de la población que se ubica en el quintil de más bajo ingreso es de 18%, mientras que en los sectores de más altos ingresos, esta tasa es similar a la de los países desarrollados⁴⁰.

Pese a que en los últimos años la ocupación de las mujeres ha crecido a tasas más altas que la de los hombres en todas las ramas de actividad económica (excepción de la construcción) el empleo femenino sigue concentrado en pocas ramas y sub-ramas de la economía nacional⁴¹.

De hecho, esto se asocia a que en Chile y en el resto de América Latina la segmentación ocupacional por género en el mercado del trabajo concentra a las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas (segmentación horizontal) además, se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa puestos de trabajo peor remunerados y

⁴⁰Yañes Sonia y Todaro Rosalba "GLocalización, Reestructuración Competitiva y Empleo Femenino en Chile" en Mujeres y sobre GLocalización, CEM 1997.

⁴¹Idem.

más inestables (segmentación vertical)⁴²

Si bien ha descendido entre 1990-1996 la desocupación femenina, esta continua siendo superior a la de los hombres, la tasa de desocupación de las mujeres (7,6%) duplica a la de los hombres (4,9%). Además al desagregar los datos por quintil de ingreso en todo los quintiles, es superior la tasa de desocupación femenina que la de los hombres a excepción del quinto quintil en el cual las tasas de desocupación entre mujeres y hombres casi se igualan, alcanzando 1,7% y 1,4% respectivamente (se excluye el servicio doméstico puerta adentro).

Desde una perspectiva cualitativa, la calidad de los empleos a que acceden las mujeres -de acuerdo a la categoría ocupacional- la mayoría de las que se encuentran ocupadas precisamente están en las categorías que perciben menores remuneraciones, es decir, como obrera o empleada (64,0%), una proporción importante se emplea en servicio doméstico (13,1%) siendo precisamente la categoría que concentra a las mujeres del 40% de menores ingresos. La proporción de obreras o empleadas y de trabajadoras por cuenta propia tiende a incrementarse a medida que

⁴²Arriagada Irma” Transformaciones del Trabajo Femenino Urbano” en Revista de la

aumenta el nivel de ingreso (Encuesta Casen VI Mideplan, 1996)

Datos de la misma fuente indican que si se compara con el segmento masculino las diferencias entre categorías ocupacionales muestran una mayor proporción de hombres que de mujeres como patrones, trabajadores por cuenta propia, obreros y empleados, en cambio las mujeres tiene mayores proporciones de ocupadas en el servicio doméstico y como familiar no remunerado, justamente las categorías más precarias.

En el mismo sentido la información indica que con relación al contrato de trabajo también se advierte marcadas diferencias según el nivel de ingreso y entre ambos sexos. En casi todos los quintiles de ingreso la proporción de mujeres asalariadas con contrato es menor que la de los hombres, esta diferencia tiende a disminuir a medida que aumenta el nivel de ingreso, igualándose en el quinto quintil . La mayor precariedad se registra entre las mujeres asalariadas del primer quintil, en donde casi la mitad declara contar con contrato de trabajo.(46,7%).

En cuanto a las remuneraciones, las mujeres asalariadas perciben en promedio el 77,8% de las de los hombres, es decir existen marcadas diferencias entre ambos sexos, acentuándose esta distancia a medida que aumenta en nivel educacional)⁴³. Datos de la Casen VI advierten que a medida que aumenta el nivel de ingresos la brecha entre mujeres y hombres se acentúa más. En 1996, en el primer quintil de ingreso las mujeres perciben casi tres cuartos del ingreso del trabajo de los hombres del mismo quintil (70,3%), y las que se ubican en el quinto quintil, sólo alcanzan poco más de la mitad de lo que perciben los hombres(54,2%).

Esto permite constatar que no se vislumbra que este nuevo escenario tenga incidencia en una mejoría en la situación laboral del segmento femenino, al contrario es evidente la situación desmembrada de las trabajadoras chilenas en materia de condiciones de trabajo, de grado organizacional, concentración en empleos de deficiente calidad, subordinados, de baja calificación y de poca valoración social⁴⁴.

En consecuencia, este nuevo escenario no dista de ser más equitativo para

⁴³Yañez Sonia y Todaro Rosalba” GLocalización, Reestructuración Competitiva y empleo Femenino en Chile” en Mujeres v sobre Globalización CEM 1997

las mujeres y por el contrario se visualizaría una fragmentación de la clase trabajadora, en un núcleo cada vez más restringido de trabajadores calificados y bien remunerados, con mayor estabilidad laboral y mejor acceso a los sistemas previsionales y de salud y que son mayoritariamente hombres, y una periferia cada vez más extendida, de trabajadores en condiciones precarias de empleo, con alta participación femenina.

3.2.1 JEFATURA DE HOGAR FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL:

Al igual que las mujeres en general, las jefas de hogar en particular deben enfrentar mayores obstáculos que el segmento masculino de su mismo sector socioeconómico al participar en el mercado de trabajo. Tienen dificultades de acceso, son segregadas a ciertas áreas de la economía, las condiciones de trabajo son más precarias, viven la discriminación salarial, ubicándose en ocupaciones de menor calificación y con pocas posibilidades para acceder a puestos de mayor rango⁴⁵.

⁴⁴Idem.

⁴⁵ Irrarazabal et. alt. " Síntesis del Quehacer del Programa de Apoyo a Mujeres jefas de Hogar", Sernam 1994.

Lo anterior se constata en las conclusiones obtenidas del “Diagnóstico a jefas de hogar participantes en el plan Piloto de mujeres jefa de hogar”, 1992 (Sernam) en donde su participación en el mercado del trabajo, es un hecho de grandes diferencias, en relación a la de los jefes de hogar hombres. En efecto, el nivel de participación de los jefes de hogar en la fuerza de trabajo, alcanza un 83%, en cambio las jefas de hogar solo alcanzan el 39%, es decir, menos de la mitad de los hombres⁴⁶.

Las autoras agregan que aunque con respecto a las jefas de núcleos, los hombres tienen un nivel de participación en la fuerza de trabajo, similar (89 %) a los jefes de hogar, en cambio, las jefas de núcleo alcanzan una participación de 52 %, algo superior al segmento de las jefas de hogar, esta diferencia se explica básicamente, por diferencias de edades, es decir, las mujeres jóvenes tendrían más posibilidades de obtener una ocupación.

Si bien los jefes hombres y jefas mujeres, son responsables de mantener económicamente a los miembros del hogar, es significativa la gran diferencia en cuanto a la participación en la fuerza de trabajo que existe

⁴⁶Venegas Silvia “Línea de Capacitación laboral, Eje del Plan Piloto de Apoyo a Jefas de Hogar” en De Mujer Sola a Jefa de Hogar: Genero, Pobreza y Políticas Publicas, Semam 1991.

entre ambos sexos. Esto reafirma la existencia de restricciones que afectan las posibilidades de trabajo para la mujer.

En relación con la composición de los ingresos familiares, también existen marcadas diferencias entre ambos sexos, a nivel nacional para el caso de los hogares con jefa mujer el ingreso total representa en promedio un 71,3% del ingreso que obtienen los hogares encabezados por varones. Sin embargo es en los ingresos personales donde hay una mayor disparidad, para el caso de las jefas de hogar, éstas ganan en promedio, menos de la mitad (45,1%) del ingreso personal de los jefes hombres. Esta diferencia se compensa con el aporte que hacen otros miembros en el hogar, especialmente los hijos, quienes deben incorporarse tempranamente al mercado laboral.

Esto también se constata con los resultados de la encuesta “Diagnóstico a jefas de hogar participantes en el plan piloto mujeres jefas de hogar 1992” donde en el caso de hogares con jefatura masculina, un 61% de los ingresos del trabajo proviene del trabajo de él y un 28% proviene de los ingresos del trabajo del resto de los miembros del hogar. En el caso de los hogares con jefatura femenina, sólo un 40% de los ingresos del hogar proviene de su trabajo, mientras que un 46% de los ingresos provienen del

trabajo de los otros miembros del hogar⁴⁷.

Según la autora esto se explica por la baja participación que tienen las jefas de hogar en la fuerza de trabajo, por lo cual deben compartir su rol de proveedora con otros miembros, sin embargo esto tiene una gran implicancia ya que ello genera la deserción temprana del sistema escolar de los hijos jóvenes y por ende la perpetuación de la pobreza.

Una de las causas que explican las diferencias de ingresos y de participación en el mercado laboral de las jefas de familia, está asociada con que las mujeres que se hacen cargo de su hogar, en su gran mayoría no tiene pareja y deben realizar un doble rol, ser responsable de mantener económicamente a su grupo familiar y a su vez, ser responsable de las labores domésticas y del cuidado infantil. Los hombres, en cambio, comparten esas mismas funciones con una pareja, lo cual, a ambos, les permite “especializarse” en una de estas dos áreas de actividad ⁴⁸.

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ Idem.

En relación con los tipos de trabajo que desempeñan las mujeres jefas de hogar, antes de capacitarse, son principalmente en empleos del servicio doméstico, ocupaciones informales y otros alcanzando el 60% de jefas de hogar de la comuna de Santiago y Conchali. (Encuesta diagnóstico mujeres participantes en Plan piloto, MJH 1992 en Valenzuela et. Alt Sernam 1994).

Es en plano laboral en donde la mayoría de las mujeres sienten la discriminación con relación al salario recibido, además sienten que en su condición de mujer, y por sobre todo “de mujer solas” son fácilmente víctimas de atropellos de parte del empleador. Para otras, esta condición les ha significado una gran dificultad para conseguir y mantener un trabajo, en otros casos el acoso sexual es la principal denuncia de las mujeres. A ello se suma la discriminación por la edad y la exigencia de experiencia previa a la hora de conseguir un trabajo⁴⁹.

Antecedentes de la misma fuente señalan que en las mujeres jefas de hogar existe un elemento significativo que se desprende de su vida laboral y que se refiere al experimentar la independencia económica. Existe una

⁴⁹Reyes Marcelo y Sánchez Rodrigo” Resultados del primer Encuentro Regional

percepción positiva de su rol de proveedora económica, que posibilita por un lado ser la sostenedora del hogar y por otro lado desarrollar mayores expectativas de crecimiento personal

3.2.2.- FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA EXCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER:

Actualmente nuestra sociedad sigue organizada en torno a una división sexual del trabajo asignando funciones diferentes a hombres y mujeres. Así se les atribuye una distinta valoración, llevando a que las mujeres tengan menor acceso a los recursos materiales y menores oportunidades de generar ingresos. No solo tiene menores oportunidades laborales sino que tiene mayores posibilidades de caer en situaciones de pobreza⁵⁰.

Así resulta un hecho que las jefas de hogar también vivan cotidianamente la discriminación y exclusión en el ámbito del trabajo por su condición como mujer.

Metropolitano de Mujeres Jefas de Hogar”, Sernam 1996.

⁵⁰Boletín Argumentos N° 13, Cem 1997.

Son los procesos culturales, con énfasis en los condicionamientos de género, lo que lleva a la mujer en general y a la jefa hogar en particular a su discriminación laboral. Estos condicionamientos según Cleary E. al hacer mención a Carine Clert son de tres niveles y guarda relación con la construcción social de los roles de género, las relaciones de género y la dificultad del cuidado de los hijos⁵¹.

Según la autora el primer nivel se refiere a “la construcción social de la identidad de la mujer y del hombre, y de sus diferentes roles y tareas, y aparece como un proceso de discriminación socio-cultural clave“existe un vínculo entre la división del trabajo, en términos de género, y el acceso a los recursos .”

Esto ha cristalizado y reconocido que en nuestra sociedad el trabajo productivo sea solo exclusivo del hombre, y el ámbito reproductivo exclusivo de las mujeres. La autora visualiza el problema en el valor

⁵¹Cleary Eda “Genero y Pobreza :Elementos para una discusión” Sernam 1995.

asignado a las actividades que desempeñan los hombres y mujeres, considerando a las mujeres primeramente en su rol reproductivo.

Ita Lucero agrega que “el trabajo doméstico es considerado no productivo, y cualquier cosa que hagan las mujeres dentro de la casa es considerado una prolongación natural de su papel de madre y de esposa, sin valor económico, sin prestigio social y cultural.....”⁵².

Así el peso social no solo fija el status o posición de los hombres y mujeres, sino que conlleva el acceso diferenciado a los recursos.

De acuerdo a lo anterior, tradicionalmente se ha considerado a la fuerza de trabajo femenina una fuerza laboral secundaria porque presenta una alta inestabilidad, carece de capacitación y esta limitada por la maternidad. Además se afirma que las actividades de la mujer generalmente se orientan a percibir remuneraciones de carácter complementario al ingresos del proveedor principal, el jefe de hogar. Se supone que es el hombre el responsable de mantener a la familia y que su

⁵²Lucero Ita “Trabajo Remunerado” (Doméstico) Fotocopia S/F.

ingreso permite su reproducción y la de su grupo familiar⁵³.

Así es que la autora sostiene que el ingreso que percibe la mujer se considera socialmente como un complemento del salario del marido. Esto explica que el salario de la fuerza de trabajo femenina sea en promedio más bajo que el de los hombres, y que su incorporación sea en determinados tipos de trabajo que generalmente son los que requieren menor grado de calificación y tienen mínimas proyecciones.

Es decir, la posición específica de la mujer en la fuerza de trabajo no sólo es un efecto de las leyes que rigen el mercado del trabajo, sino que del complejo conjunto de relaciones de género que se construyen en el mercado del trabajo.

En la medida que el mercado de trabajo quede sobredeterminado por las relaciones de género, provenientes de la posición específica de la mujer en la estructura familiar, la oferta y la demanda que rigen el mercado del trabajo actuarán sobre una fuerza de trabajo cuya característica se

⁵³Muñoz Adriana “ Fuerza de Trabajo Femenina: Evolución y tendencias” en Mundo de

relaciona con la condición y el valor que la sociedad asigna a la mujer y a su trabajo.

Esto representa procesos de segregación por sexo en el mercado del trabajo, generización que constituye un efecto de las fuerzas de mercados penetradas por valores y normas culturales en relación con el sexo. Esto se expresa tanto en las condiciones de trabajo, el tiempo, el adiestramiento y el tipo de ocupaciones asignadas a mujer y hombre ⁵⁴.

Ya se mencionó que las relaciones de género, tienen un valor importante en las posibilidades de las mujeres, para insertarse en el mercado del trabajo, sin embargo con las jefas de hogar, que generalmente presentan ausencia de pareja, este factor obstaculizador no se hace presente ya que están obligadas a incorporarse al mercado del trabajo por razones de sobrevivencia del grupo familiar.

El último elemento que si influye en la exclusión laboral de las mujeres jefas hogar, es el cuidado de hijos que socio-culturalmente descansa como

un rol exclusivo en la mujer, dificultando u obstaculizando su participación en el ámbito laboral. Al respecto el Sernam al hacer mención a Carine Clert indica que la tasa de participación femenina en el mercado el trabajo para el caso de las mujeres sin hijos es de 66,7% en relación con el 32,2% de mujeres con hijos⁵⁵.

Por lo general, los procesos socio-culturales -condicionantes de género- y el cuidado de los hijos juegan un papel clave en la inserción laboral de las jefas hogar ya que también viven la discriminación sexual de trabajo que afecta a las mujeres en general y están presionadas a asumir por su condición de jefa de hogar, las responsabilidades familiares de proveedora económica junto a las tareas domésticas, no teniendo muchas opciones, ya que por lo general son mujeres sin presencia de pareja.

3.3 CONCEPTUALIZACIÓN DE JEFATURA DE HOGAR FEMENINA:

Para conocer que se entiende por jefatura de hogar femenina se hace necesario hacer mención a algunos términos claves tales como hogar y

⁵⁴Idem.

jefatura de hogar que nos permitirá dimensionar que elementos están presentes cuando las mujeres adquieren la condición de jefa de hogar.

En América Latina, existen distintos criterios para definir conceptualmente el término “hogar”. Es así como en nuestro país, Paraguay y Perú incorpora el criterio de los quehaceres domésticos y el de unidad de vivienda, en cambio, en Bolivia y Ecuador, solo utilizan en último de éstos⁵⁶.

Específicamente, en Chile el Programa de Apoyo a mujeres jefas de hogar, ha articulado una definición del término “hogar” que es similar a la que utiliza el Ministerio de Planificación y Cooperación (Mideplan), siendo entendido como “aquel constituido por una persona o grupo de personas con o sin vínculos de parentescos, que hacen vida en común, es decir, viven juntos y se alimentan juntos (vivienda y alimentación)”⁵⁷.

⁵⁵Cleary Eda “Género y Pobreza: Elementos para una Discusión”, Sernam 1995.

⁵⁶Buvinic Mayra “La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: Preguntas y opciones de políticas para América latina y el Caribe”, Cepal 1990.

⁵⁷“Desde la consolidación en el espacio local a la inserción municipal” PMJH, Sernam 1995.

De la definición antes señalada el P.M.J.H y la Comisión Nacional de la Familia, (Sernam 1992) distinguen la existencia de la siguiente tipología de hogares:

- Hogar Unipersonal: El hábitat o vivienda esta conformada por una sola persona generalmente un adulto mayor.
- Hogar Familiar: El hábitat o vivienda esta conformado por uno o más núcleos familiares.
- Hogar no Familiar: El hábitat o la vivienda es compartida por dos o más personas, sin vínculos de parentescos entre si.

En este mismo sentido, hay otra clasificación que nos permite conocer como están compuestas las familias en donde la mujer es la jefa de hogar y esta relacionada con la composición de la estructura familiar, en donde son claves los elementos tales como la parentalidad, conyugalidad, y la consanguinidad.

Dicha clasificación extraída de la fuente anterior señala, las siguientes tipos de familias:

I.- Familia Nuclear: Integrada por una pareja adulta, con o sin hijos o por

uno de los miembros de la pareja y sus hijos, de este tipo de familia se desprenden tres tipos:

a.- Familia Nuclear Simple: conformada por una pareja sin hijos.

b.- Familia Nuclear Biparental :Integrada por el padre y la madre, con uno o más hijos.

c.- Familia Nuclear Monoparental: integrada por uno de los padres o un miembros de la pareja y uno o más hijos.

Generalmente las jefas de hogar de acuerdo a la composición familiar son familias Monoparentales, es decir, sin presencia de la pareja.

II.- Familia Extensa: integrada por una pareja o uno de sus miembros, con o sin hijos, y por otros miembros que pueden ser parientes o no parientes, de este tipo de familia se desprenden cuatro tipos:

a.- Familia Extensa Simple: integrada por una pareja sin hijos y por otros miembros, parientes o no parientes.

b.- Familia Extensa Biparental: integrada por el padre y la madre, con uno o más hijos, y por otros parientes.

c.- Familia Extensa Monoparental: integrada por uno de los miembros de la pareja, con uno o más hijos, y por otro parientes.

d.- Familia Extensa Amplia (o familia compuesta): conformada por una pareja o uno de los miembros de ésta, con uno o más hijos, y por otros miembros parientes y no parientes.

Generalmente las jefas de núcleo se encuentran en las familias extensa monoparental o extensa ampliadas.

Con relación a lo que entiende el PMJH por Núcleo familiar, lo define como “ aquella parte de un hogar conformado por una pareja legal o de hecho, con hijos solteros y otros menores de 18 años que dependen económicamente de la pareja y que no tienen ascendientes directos en el hogar ”. También conforman un núcleo las personas que cumplen sólo algunas de las especificaciones anteriores, tal es el caso de las madres solteras, personas separadas con hijos, etc.

De acuerdo a lo expresado por M. Buvinic (Cepal) En Chile, Bolivia y en Venezuela los respectivos Censos reconocen como jefe de hogar aquel que es reconocido como tal por lo demás miembros del hogar, en cambio en otros países tales como Brasil y Honduras ,utilizan principalmente

criterios económicos para definir al jefe de hogar⁵⁸.

Sin embargo, el programa mujeres jefas de hogar de escasos recursos, ha definido el concepto como jefa de hogar utilizando un criterio económico.

Así, se define como jefa de hogar aquella mujer que tiene un empleo, sea en el mercado formal o informal, es decir, que hace el mayor aporte al sostenimiento del hogar, esto es, más del 50% del presupuesto familiar⁵⁹.

Es decir, aquellas que tuvieran una responsabilidad central en el mantenimiento del hogar, ya sean solas o compartiendo este papel con otros miembros del hogar.

Operacionalmente la definición antes señalada nos permite clasificar a las mujeres en las siguientes situaciones:

⁵⁸Buvinic Mayra “la Vulnerabilidad de los Hogares con jefatura femenina: Preguntas y opciones de políticas para América Latina y el Caribe”, Cepal 1990.

- Mujer que vive sin pareja, cualquiera que sea su estado civil, con menores a su cargo, única persona que trabaja en la casa y por lo tanto única responsable del sustento económico familiar.
- Mujer que vive sin pareja, cualquiera que sea su estado civil, con hijos a su cargo y que si bien no es la única persona que trabaja en la familia, hace el mayor aporte económico al sostenimiento del hogar.
- Mujer que vive sin pareja, cualquiera sea su estado civil, con menores a su cargo y que habitualmente hace el principal aporte al presupuesto familiar, pero que se encuentra temporalmente cesante y buscando trabajo.
- Mujer que vive sin pareja, cualquiera sea su estado civil, con menores a su cargo y que no puede trabajar porque no tiene quien les cuide a su hijos/as y que se encuentra en situación de indigencia.
- Mujer que vive con pareja, cualquiera sea su estado civil, con menores a su cargo, con una ocupación y que hace el principal aporte al presupuesto familiar y cuya pareja esta imposibilitada para trabajar, es decir, tiene un impedimento físico.
- Mujer que vive con pareja, cualquiera sea su estado civil, con menores a su cargo, que trabaja, y que hace el mayor aporte al

⁵⁹Memorándum N°90 Plan Piloto Mujeres jefas de hogar, Fotocopia S/F.

presupuesto familiar. gana más que la pareja y aporta más que otros miembros del hogar .

Debido a que en nuestro país coexisten junto al predominio de la familia Nuclear, otros complejos e importantes tipos o arreglos de familia, es que el programa aparte de incorporar a este grupo, también incluye como parte de la población objetivo a las mujeres en condición de jefatura de Núcleo. Las define como aquellas que viven sin parejas, con hijos a su cargo y comparten viviendas con otros parientes o no parientes, en donde uno de ellos es el jefe de hogar es decir, principal responsable económicamente, de la mantención de ella y de sus hijos/as (PMJH, Sernam S/F).

Operacionalmente la definición antes señalada considera a aquellas mujeres en las siguientes situaciones;

- Mujeres que aunque trabajan en forma ocasional o regular, dependen de terceros para el mantenimiento de ellos y de sus hijos/as.
- Mujeres que tienen hijos, que no trabajan, pero quieren hacerlo, y en la actualidad dependen totalmente de terceros en el mantenimiento económico.

Generalmente son las mujeres jóvenes, madres solteras con su hijo , que viven y dependen económicamente del padre o madre, (Familia extensa).

Para efecto de este estudio, se contemplará a las mujeres jefas de hogar y mujeres jefas de núcleo que se encuentran en las situaciones antes señaladas ,es decir, que se enmarcan en las definiciones del programa de apoyo a mujeres jefas de hogar.

Por otro lado el empleo precario es otro concepto importante de precisar y que nos permitirá clarificar y comprender en mejor medida la situación laboral de las mujeres en general y específicamente de las mujeres jefas de hogar, ya que el empleo en condiciones precarias afecta en mayor medida al segmento femenino .

De acuerdo al boletín “Paginas Económicas de los Trabajadores N°108” (PET 1992) entiende por empleo precario, como aquella forma de trabajo atípica y que se caracteriza por :

- La desprotección en que se encuentra el trabajador/ra ya que generalmente no están protegidos por la legislación laboral, ni acogido a la seguridad social, por lo tanto, impide a que accedan plenamente a los Servicios de Salud y que cuenten con la posibilidad de una pensión ya sea al contraer una enfermedad profesional, al accidentarse, al abandonar la vida económicamente activa.

- Es un empleo inestable, irregular en su duración y en ocasiones variable en relación al lugar en que se realiza , dificultando la sindicalización del trabajador, por lo tanto, no puede acogerse a los beneficios que la negociación colectiva otorga a aquellos trabajadores contratados bajo las modalidades tradicionales.

- La precariedad se traduce en que las labores realizadas por los trabajadores/as se desarrolla en condiciones más riesgosas de las que priman entre los no precarios.

- El empleo precario o atípico es una forma de trabajo asalariado en la cual la persona se hace dependiente de un empleador, por lo que la hace distinguirse del trabajo informal, además se diferencia del empleo informal por el hecho que se da en grandes y medianas empresas y en actividades de alta calificación y /o alta productividad).

Según Pablo Guerra en su Boletín N°105 "Empleo Precario y Empleo Atípico"(PET 1994) un empleo es precario, cuando se presenta con algunas de las dos siguientes características:

-Contrato de trabajo: Es empleo precario cualquier empleo que no contemple un contrato de trabajo indefinido, sustituyéndolo por la ausencia de contrato, la existencia de contratos (verbal y escrito) a plazo fijo (días, semanas, meses) y bajo el sistema de honorarios, temporal o eventual. La característica de la inestabilidad aparece por lo tanto como el principal rasgo que determina por si solo la existencia de la precariedad.

-Seguridad Social y Legislación Laboral: Es precario cualquier empleo que no presente un respaldo de leyes sociales de cobertura como de salud laboral o previsión. Esta es la perspectiva de la inseguridad.

En relación a las formas que adopta el trabajo precario o atípico el autor antes señalado menciona las siguientes :

1.- Trabajo de duración definida: aquí distingue el Empleo estacional; zafral o por temporada, donde encuentra su punto más álgido en determinadas épocas del año provocando mayor demanda de empleo; Empleo con contrato a plazo en donde la culminación del contrato está

estipulado por una fecha o cantidad de días; Empleo con contrato por obra terminada o por un servicio; Empleo con contrato a prueba y aprendizaje generalmente relacionado con los programas de fomento del empleo juvenil ; Empleo eventual y suplente, de naturaleza esporádica, como los “pololos”; y Empleos con contratos sucesivos e ininterrumpidos de duración determinada .

2.- Trabajo a tiempo Parcial: En donde la parcialidad es en termino “regulares”,(20 horas semanales o 2/3 parte de empleo completo).

3.- Trabajo a Domicilio: En donde la persona trabaja principalmente en su casa en situación de dependencia para uno o mas intermediarios y no para el mercado final, aquí el trabajador puede tomar muy pocas o ninguna iniciativas en relación con el mercado del producto.

4.- Trabajo de prestación Discontinua: prestación de servicios ya sea a través de contratos a honorarios y contratos a trato, en el cual el trabajador se obliga dentro de un plazo determinado entregar su obra o

servicio.

5.- Trabajo con horarios inusuales variables y fragmentarios: y se refiere a los empleos por turnos, de fin de semana y por bloque.

6.- Trabajo por subcontratación: aquí el trabajador tiene varios empleadores, es decir, se caracteriza por la existencia de un tercer agente (Pseudo empleador, o agencia de contratación), que vincula al trabajador con la empresa contratista.

Para efecto de este estudio se entenderá por empleo precario aquella forma de trabajo asalariado y que puede darse en grandes y medianas empresas y en actividades de alta calificación y o productividad, y que además de ser inseguros desde el punto de vista de la seguridad social (previsión de social y de salud) es principalmente inestable -característica que determina por si sola la precariedad- al no contemplar contrato de trabajo o tener un contrato no indefinido.

Y por empleo informal, se entenderá como aquel tipo de trabajo que realiza una mujer trabajadora en pequeñas empresas y en actividades de baja calificación que no son dependientes de un empleador, y que son de una periodicidad irregular.

IV.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los cambios en la estructura familiar de nuestra Sociedad dan cuenta de la existencia de nuevas formas de organización familiar entre las que podemos señalar aquellas en donde la mujer esta a cargo de la jefatura de hogar.

Estas transformaciones guardan relación con factores externos, principalmente, con tendencias Demográficas y socioeconómicas, extendiéndose tanto en nuestro País como en el resto de América Latina y el Caribe.

Entre las tendencias que han contribuido a la formación de la jefatura de hogar femenina podemos señalar algunas tales como las migraciones de las mujeres del campo a la ciudad, desde los años 1960, aumento de las madres solteras, la fecundidad de las adolescentes, viudez de las mujeres resultado de las diferencias de edades al casarse, tasas más altas de supervivencias femenina entre otras.

Los factores económicos también han contribuido, pues a consecuencia de la pérdida del empleo y la baja de los salarios masculinos vinculado principalmente a las crisis económicas y a la aplicación de políticas de ajuste estructural ocurrida en nuestro país en la década de los ochenta, se

produjo un incremento importante de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, específicamente, de mujeres que buscaban trabajo por primera vez como una estrategia de sobrevivencia para sostener al grupo familiar.

Los hogares a cargo de una mujer han existido históricamente en Chile, y se han hecho visibles debido a que en el último tiempo se han incrementado; por ejemplo en 1970 el 20,3% de los hogares estaban a cargo de una mujer; en 1982 ascienden al 21,6% alcanzando al año 1992 al 25,3%. A pesar de que los últimos datos de la Encuesta Casen (1996) han advertido una merma del fenómeno de la jefatura femenina- aproximadamente 786.000 hogares que son liderados por una mujer (22% del total de los hogares Chilenos) es preocupante la existencia de estos hogares por la tendencia a perpetuar pobreza debido a la situación de vulnerabilidad social y económica en que se encuentra ella y su grupo familiar.

Entre los factores que determinan la mayor pobreza de estos hogares en comparación con los hogares con jefatura masculina, están aquellos que se relacionan con el número y las características de la composición del grupo familiar y la condición singular de ser un hogar cuyo jefe es una mujer que por lo general tienen un escaso acceso a los ingresos en el plano laboral, dado que específicamente acceden a empleos precarios y

del sector informal .

Así estos hogares se caracterizan por una mayor vulnerabilidad social y económica que los hogares con jefatura masculina o compartida ya que comúnmente están constituidos por mujeres solas, sin parejas y que deben asumir las responsabilidades de las labores domésticas y del cuidado infantil y la responsabilidad de mantener económicamente al grupo familiar.

Esta situación tiende a ser más grave ya que las jefas de hogar generalmente comparten el rol de proveedora económica con sus hijos, situación que implica que estos niños deserten tempranamente del sistema escolar para desempeñar alguna actividad laboral que implique obtener un ingreso para aportar al hogar, transmitiendo similares condiciones de sobrevivencia en el futuro, es decir, contribuyendo a perpetuar el círculo de la pobreza.

A lo anterior se agregan las condiciones en que asumen la responsabilidad familiar ya que generalmente a consecuencia del abandono de su pareja, se hacen cargo de la jefatura con una deteriorada salud mental y física. Por un lado creen sentirse incapaces de salir adelante por si solas, debido a la estigmatización que hace la sociedad al constituir un tipo de familia considerada “anormal”, y por otro lado, se sienten culpables por el

abandono de sus parejas.

Cabe advertir que nuestra sociedad al estar organizada en función de la división del Trabajo, en donde socioculturalmente se les ha asignado a la mujer y a los hombres funciones diferentes, quedando la mujer en una posición social y económica subordinada en relación con el hombre- ha traído consigo la construcción de representaciones y valoraciones de lo femenino y masculino (asociando a la mujer el ámbito doméstico-privado y al varón el ámbito público), marcando las diferencias entre ambos sexos y desigualdades entre los géneros lo que ha llevado a que este grupo deba enfrentar en el área laboral, la discriminación sexual que afecta a las mujeres en general.

No cuentan con igualdad de oportunidades con relación a los jefes de hogar hombres, ya que comúnmente al ingresar al mercado laboral, se les discrimina por el reducido tiempo que disponen y por la creencia que su ingreso es de carácter complementario, restringiendo su inserción a oficios del área informal de la economía, específicamente en el servicio doméstico u otros empleos precarios que poco contribuyen a elevar los niveles de ingresos y a mejorar la calidad de vida del grupo familiar.

Lo anterior se expresa en que las mujeres y las jefas de hogar en particular, en relación a los hombres de su propio sector socioeconómico,

presentan mayores obstáculos al participar en el trabajo remunerado ya que tienen dificultades de acceso y son segregadas a empleos de bajo nivel de calificación que implica bajos niveles de remuneraciones.

Lo antes señalado tiende a ser más desventajoso, para este sector, ya que la implementación del Modelo Neoliberal, impuesto por la dictadura militar, actualmente vigente, ha traído profundas transformaciones en la estructura productiva haciendo visible el fenómeno de la flexibilización del mercado de trabajo, consolidando nuevas formas de inserción laboral que si bien tienen una relación específica con el sector formal de la economía, sin embargo, son precarios y de baja calidad. Además, la profundización de la internacionalización de nuestra economía está acentuando la concentración de la fuerza de trabajo, en sectores productivos en donde se generan empleos precarios y de escasa calificación.

Específicamente en la Comuna de Conchali no es distinta la situación ya que existe una importante proporción de hogares con jefatura femenina correspondiendo al (28%) en donde la mayoría de ellas desempeñan trabajos informales tales como aseos, lavados, planchados, cuidados de niños, etc., (64%) por lo que no cuentan con un sistema de previsión social y de salud que les brinde una mejor calidad de vida, dependiendo de los sistemas estatales para la resolución de necesidades básicas.

Ante tal situación es que a partir del primer Gobierno de la Concertación en 1990 y con el actual Gobierno de Freír Ruiz-Tagle se ha centrado la preocupación por este grupo, siendo definido como uno de los grupos vulnerables, y “prioritario” dentro de las políticas sociales del programa de Gobierno. En este marco el Servicio Nacional de la Mujer ha diseñado el Programa Nacional de Apoyo a Mujeres Jefas de hogar de Escasos Recursos encontrándose desde 1992 en ejecución a través de los Municipios, particularmente por intermedio de la Oficina de la Mujer.

El Plan integral contempla cinco líneas de acción siendo una de las principales la línea de capacitación laboral, cuyo propósito es ampliar las oportunidades laborales de este grupo a través de la entrega de capacitación técnica en un oficio tradicional y no tradicional, y elementos de formación para el trabajo, más práctica laboral, siendo su finalidad última, lograr la inserción laboral y mejorar la calidad de la inserción laboral

Si bien a nivel nacional sólo se ha realizado un estudio de seguimiento a través del Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), de la situación ocupacional de las participantes de la línea de capacitación de los cursos correspondientes a licitaciones de 1995, los datos dan cuenta de un limitado impacto sobre la inserción laboral de las mujeres, donde a pesar de que el 58,3% de las mujeres que se encuentran en un empleo, el 29,6%

de las mujeres desempeña un oficio igual y relacionado con el curso, el 28,7% en algo distinto, y el 41,7% no se encuentran trabajando, lo que permite suponer la escasa efectividad y pertinencia de este proyecto de capacitación en el mejoramiento de la inserción laboral y de la calidad de ésta.

Ante esta situación surge el interés por conocer mas profundamente si las mujeres jefas de hogar y jefas de núcleo que participaron en los cursos que finalizaron entre los años 1995-1997 en la comuna de Conchali, se han insertado en el mercado laboral y si ha sido en condiciones laborales que les permita mejorar su calidad de vida

V - PLANTEAMIENTOS DE OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Determinar el impacto en la inserción laboral y calidad de la misma, de las mujeres jefas de hogar de la comuna de Conchali que se beneficiaron de los cursos de capacitación laboral (1995-1997) y del proyecto Agente Intermediación Laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Detectar la percepción de las mujeres sobre la calidad de los cursos y práctica laboral impartidos por el proyecto de capacitación laboral para mujeres jefas de hogar.
- Caracterizar el desenlace laboral inicial - posterior al curso y práctica laboral- de las mujeres participantes en los cursos de capacitación laboral.
- Detectar los resultados obtenidos en la concreción de entrevistas laborales con empresas de las mujeres beneficiarias del proyecto Agente de Intermediación laboral.

- Determinar la actual inserción y condiciones ocupacionales de las mujeres participantes de los cursos de capacitación laboral y beneficiaria del proyecto Agente de Intermediación laboral.

VI.- PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

Para efecto de este estudio se plantearon las siguientes hipótesis de investigación, de tipo descriptiva, definidas como aquellas proposiciones o suposiciones tentativas acerca de la existencia del valor de una variable y de los cambios de cierto fenómeno que se observa en un contexto determinado.

El planteamiento de las hipótesis se harán desde un marco deductivo, es decir, a partir de antecedentes recopilados acerca del fenómeno e inductivo, es decir, del previo conocimiento y experiencia práctica que se tiene sobre el tema.

Hipótesis de Estudio:

1.- H_i: Los tipos de cursos de capacitación laboral (PMJH) ofertados a través del municipio para las mujeres jefas de hogar no responden a los intereses y expectativas de las mujeres.

2.- H_i: Los cursos de capacitación laboral para mujeres jefas de hogar impartidos a través del municipio (PMJH) entre los años 1995-1997 no contribuyeron al mejoramiento de su inserción laboral y de ésta.

3.- Hi : Los cursos de capacitación laboral para jefas de hogar impartidos a través de los municipios (PMJH) permiten un acceso preferentemente a empleos informales y precarios.

6.1.- DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES:

- **Definición Conceptual:**

- **Intereses:** motivación o inclinación emotiva que manifiesta una mujer hacia un objeto, persona, actividades de índole recreativas, sociales, culturales, en beneficio personal etc.

- **Expectativas:** necesidades internas de las mujeres que son sentidas y que responden a su dimensión subjetiva (psicológicas, emocionales) y que son satisfechas a través de sus intereses.

- **Inserción laboral:** Participación de las mujeres jefas de hogar capacitadas laboralmente en el mercado del trabajo, desempeñando una ocupación formal o informal.

- **Calidad de la inserción:** son las condiciones ocupacionales en los cuales desempeña una mujer una actividad laboral remunerada.

- **Empleo Precario:** Aquella forma de trabajo que realiza una mujer trabajadora asalariada, en grandes y medianas empresas, en actividades de alta calificación y/o productividad, pero que es inseguro desde el punto de vista de la seguridad social al no tener un respaldo en previsión social y salud, pero que su principal característica y que determina su precariedad por si sola, es la inestabilidad al no contemplar un contrato de trabajo indefinido.

Empleo Informal: Aquel tipo de trabajo que realiza una mujer trabajadora en pequeñas empresas y en actividades de baja calificación que no son dependientes de un empleador, con periodicidad irregular.

Operacionalización de las Variables:

Intereses: Reporte de las opiniones de las mujeres sobre las motivaciones que tuvieron para participar en cursos de capacitación laboral.

Expectativas: Reporte de las opiniones de las mujeres sobre el cumplimiento de sus expectativas personales.

Inserción laboral: Reporte de la proporción de mujeres que actualmente se encuentran en el mercado del trabajo desempeñando una ocupación remunerada.

Calidad de la inserción: Reporte del tipo de empleo, tipo de jornada de trabajo, acceso a contrato de trabajo, acceso a previsión social y de salud, tipo de relación que tienen con el mercado del trabajo, salarios, acceso al empleo, agrado que siente por el actual empleo de las mujeres que se encuentran trabajando remuneradamente.

Empleo Precario: Reporte de la proporción de mujeres que se encuentran trabajando en forma asalariada y que además, no tienen un contrato trabajo y/o tienen un contrato de trabajo solo por una duración de plazo fijo.

Empleo Informal: Reporte de la proporción de mujeres que se encuentran trabajando en forma independiente, es decir que no dependen de un empleador, desempeñando actividades ocasionales o del servicio doméstico.

VII.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En 1991 en nuestro país junto al “advenimiento de la Democracia” y la creación del Servicio Nacional De La Mujer, (Sernam) se presentó el diseño de una inédita política social, llamada Programa Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, cuyo objetivo es desarrollar acciones tendientes a aumentar la capacidad económica de las jefas de hogar de escasos recursos, mejorar la calidad de vida de los integrantes del hogar y contribuir a poner término a cualquier tipo de discriminación que las afecte.

Su implementación se inició en 1992 como plan piloto en cinco comunas del país- tales como Arica, San Antonio, Santiago, Coronel, siendo Conchalí dentro de la región Metropolitana, una de las comunas participantes. La finalidad era probar un modelo de intervención local, que pudiera ser posteriormente replicado en las restantes comunas del país, financiado con fondos del Sernam transferido a los municipios seleccionados.

Entre 1993-1997 el programa se encontraba en la primera fase, es decir este se replica en otras comunas del país, expandiéndose (72 comunas del país) aportando el Sernam sólo un financiamiento complementario al municipio y a los organismos sectoriales involucrados en la ejecución de

este programa.

Actualmente en su segunda fase, el programa se propone su consolidación institucional, es decir, que exista una efectiva red de apoyo institucional a la ejecución municipal del P.M.J.H, planteándose el Gobierno Central como meta para el 2001, la incorporación de 50.000 nuevas mujeres jefas de hogar al programa.

Este programa social es considerado innovador al incorporar en su diseño los criterios de integralidad, contemplando diversas líneas de acción que se complementan entre si, seguido por la focalización social y territorial, al identificar sub-grupos sociales de la población como son las jefas de hogar y, territorial que implica identificar sectores de la comuna que se encuentran en una situación de particular vulnerabilidad.

Incorpora además la intersectorialidad, estrategia de operación del criterio anterior, que implica un grado importante de coordinación interinstitucional, es decir, una sincronización básica de objetivos y líneas de acción. La participación, que implica la activa involucración de las potenciales participantes en el diseño, implementación, y evaluación del programa, y asegurar efectivamente que las mismas contemplen sus necesidades reales.

Finalmente la descentralización, que implica una creciente involucración y autonomía de los niveles locales y regionales en el diseño, gestión y evaluación de los programas, siendo el municipio un actor clave debido al vínculo más cercano con la población y una percepción más clara de sus necesidades reales.

En la comuna de Conchali la temática de la jefatura de hogar femenina está incorporada en la categoría de desarrollo humano del Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO)- esta línea intenta procurar mayor equidad social, aumentar la calidad de vida de los más vulnerados, generar y facilitar las condiciones para que las personas puedan progresar,- lo que ha permitido que se mantenga como una acción permanente, la implementación del programa para mujeres jefas de hogar.

Desde el comienzo del Programa (1992) y hasta el año 1996, la comuna contaba con financiamiento del Sernam, para la implementación de algunas líneas de trabajo, este aporte económico cesa durante 1997, sin embargo, el municipio ha demostrado interés manteniendo éste programa como política social.

De este programa se desprende la línea de capacitación laboral- área central del PMJII- su objetivo es mejorar las posibilidades de

participación de las jefas de hogar en el trabajo formal (remunerado), siendo la principal finalidad que sustenta a este proyecto, mejorar su inserción y la calidad de la inserción laboral de las jefas de hogar.

Apreciaciones recogidas del municipio de Conchali, plantea que este programa desde comienzo de su implementación, se ha ejecutado con sus respectivas cinco líneas, es decir, contemplando el criterio de la integralidad, siendo la línea fuerte del programa la capacitación laboral. Además señala que en relación al criterio de la focalización territorial y social, no ha existido la necesidad de considerar éste en la ejecución de esta línea, al no existir dificultades para identificar a las mujeres jefas de hogar que necesitan capacitación laboral y que residen en la comuna.

Al respecto, algunos antecedentes obtenidos de la misma fuente indican que entre los años 1994-1997, la inscripción de la gran mayoría de las mujeres jefas de hogar en la capacitación laboral del P.M.J.H. se ha desarrollado específicamente a través del área de la mujer, existiendo una amplia demanda de las mujeres por esta línea, lo que ha favorecido una amplia cobertura.

Apreciaciones generales obtenidas del Municipio, advierten que lo anterior se asocia a la activa existencia de redes institucionales en la comuna, a la identificación de la comunidad con las actividades que

desarrolla el área de la mujer y a la existencia de canales de comunicación informal entre las mismas mujeres que ha permitido por un lado, el conocimiento de la implementación del PMJH con sus respectivas líneas de acción y por otro lado, a que exista durante estos años una constante demanda de las mujeres por inscribirse en la capacitación, no siendo necesaria la utilización del criterio de focalización social y territorial dentro de la comuna.

Entre los requisitos generales que se exigen para incorporar a las mujeres al programa y a la capacitación, se considera el ser jefa de hogar y/o jefa de Núcleo (definiciones detalladas en Memorandum N° 90 del Plan Piloto 1990), tener hijos menores de 18 años bajo su responsabilidad, tener entre los 17 y 50 años de edad, residir en la comuna o localidad donde se desarrolla el programa, saber leer y escribir, estar cesante, sub-empleada o buscando trabajo por primera vez.

Además mencionan que para efecto de la inscripción de las mujeres a la capacitación, no se establece una diferenciación entre los dos grupos que componen la población objetivo, es decir, entre jefatura de núcleo y de hogar. Así, se ha incorporado a la totalidad de las mujeres inscritas, bajo la categoría de mujer jefa de hogar, reconociendo a todas las participantes de los cursos como grupo objetivo del proyecto.

De acuerdo a lo anterior, es que se parte del supuesto de que las mujeres beneficiarias de la capacitación laboral cumplen con todos los requisitos y se enmarcan en la categoría de jefas de hogar y de núcleo.

De los antecedentes recogidos de las fichas de inscripción de las mujeres en la capacitación laboral, se puede constatar que la mayoría de las beneficiarias entre los años 1995-1997 tiene experiencia laboral previa a la realización del curso, mayoritariamente en el mercado laboral informal. Además, la mayoría de ellas alcanzó un buen nivel educacional finalizando la educación media. La edad de la mayoría de ellas fluctúa entre los 29 años y los 40 años y tienen bajo su responsabilidad entre 2-3 hijos.

Entre las principales actividades que se han desarrollado previa a la realización de los cursos con las mujeres postulantes a la capacitación, están los talleres de apresto para el trabajo, cuyo propósito es desarrollar y apoyar la identidad de la mujer jefa de hogar- mujer trabajadora, informar sobre las posibilidades y necesidades que ofrece el mercado. Los talleres se realizan con una metodología grupal, contemplando alrededor de 11 sesiones.

Apreciaciones de la encargada, indican que el hecho que las mujeres participen en estos talleres, les permite descubrir una serie de

gratificaciones que conlleva el trabajar en el mercado laboral formal, fortaleciendo una actitud hacia el trabajo remunerado. También señala que éste proceso previo a la realización de los cursos resulta indispensable pues permite identificar a las mujeres que realmente tienen motivación en participar y finalizar los mismos, y sobre todo conocer si realmente asumirán posteriormente las responsabilidades que implica tener una ocupación.

Posteriormente se realiza la ejecución de los cursos de capacitación laboral en donde el organismo capacitador (O.T.E) se encarga de entregar formación técnica correspondiente a un oficio (tradicional o no tradicional), y formación para el trabajo, que constituyen la profundización de los temas y contenidos tratados en los talleres de apresto laboral, cuya duración es de alrededor de dos meses, dependiendo de las características de los cursos. Los cupos son para 20 personas y su realización generalmente es en horarios vespertinos considerándose el cuidado infantil para los hijos de las participantes.

Apreciaciones obtenidas del municipio respectivo, señalan que el exitoso trabajo desarrollado con las mujeres en los talleres de apresto laboral permitió que durante los años 1994-1997 no se haya producido una alta deserción de éstas en los cursos de capacitación correspondientes a licitaciones Sence- Sernam, finalizando casi en su totalidad.

Además hacen hincapié que los distintos cursos que se ha adjudicado la Comuna han sido cubiertos en su totalidad, constatándose que estos tienen directa relación con el interés de las mujeres, aún cuando también mencionan que no es necesariamente importante la existencia de una correspondencia entre el área de interés de las mujeres con los diferentes cursos que se adjudica la comuna, ya que si tienen una real motivación por desempeñar una actividad laboral remunerada, no debiera importarles *el tipo de oficio*.

Advierte también que comúnmente la postulantes tienen una importante participación y acceso a la información sobre los diferentes tipos de cursos, ejemplo de ello, es que a través de una reunión de ellas con el encargado del organismo capacitador, se les entrega información sobre el tipo de curso a ejecutarse, requisitos específicos que se exigen para postular, características del curso y definición de horarios de éstos. Por otro lado permite que las mujeres se sientan responsables y establezcan un compromiso desde un inicio con los coordinadores de los organismo capacitadores.

Cabe señalar que si bien el equipo MJH son los responsables de hacer la preselección de las mujeres, los organismos capacitadores son los que

hacen la selección final de éstas para la capacitación. En esta etapa se realizan los chequeos físicos y psicológicos por profesionales de los consultorios de la comuna, con el propósito de conocer el estado de salud de las mujeres y que permita establecer si se encuentran en condiciones físicas y psicológicas de asumir posteriormente un empleo. Antecedentes de la encargada de capacitación indican que la mayoría de las mujeres al momento de finalizar están en condiciones de trabajar.

Después de la fase lectiva es el organismo capacitador el responsable de colocar a las mujeres en los distintos lugares que previamente han sido considerados para que realicen la práctica laboral en el área que fueron capacitadas. Su duración es entre uno a dos meses dependiendo del carácter del oficio (tradicional o no tradicional).

Apreciaciones de la fuente antes señalada, indican que desde el punto de vista técnico esta resulta ser un complemento esencial para la formación de la mujer. Advierten que la mayoría de las mujeres durante el período 1995-1997 que terminaron los cursos (licitaciones Sence/Sernam) finalizaron su práctica laboral, y pusieron en práctica lo aprendido. Esto refuerza el hecho de la importancia de los talleres de apresto laboral, que permite iniciar un proceso de motivación de las mujeres para que terminen el curso y la fase práctica.

Menciona que la mayoría de las mujeres tuvieron una buena experiencia de práctica laboral realizada, sin embargo, aquellas que fueron beneficiarias de los cursos de ayudante administrativo contable con mención en computación, tuvieron un difícil proceso previo de inserción para realizar la práctica laboral, ya que hubo un importante grupo de mujeres que la realizó después de haber transcurrido entre 1-2 meses de la finalización del curso de capacitación.

Si bien durante estos años se han beneficiado 139 mujeres jefas de hogar (inscritas en el PMJH) en capacitación laboral, (correspondientes a licitaciones Sence - Sernam) apreciaciones recogidas de la encargada de capacitación laboral, advierten que si bien todos los años la comuna se ha adjudicado cursos de capacitación, existe una significativa proporción de mujeres de los años 1995-1997 que no pueden acceder principalmente al programa de capacitación, porque los cupos de estos son limitados para la demanda existente.

La experiencia de trabajo desarrollada por la encargada de capacitación laboral, señala que a pesar que los cursos dirigidos a las mujeres han apuntado principalmente a oficios tradicionales, es decir, en oficios típicamente asignados al género femenino, tales como cocina, secretariado, camarera, han tenido relación con los intereses de las mujeres, existiendo también una relación con la oferta de trabajo existente

en el mercado laboral. Al respecto indican que la experiencia obtenida con mujeres capacitadas durante 1994 en oficios no tradicionales, han tenido mayores obstáculos, fruto de la segmentación que hace el mercado en función del género, limitando las posibilidades de empleos en estos oficios

Otras impresiones advierten que el curso de capacitación ha sido una herramienta importante que ha permitido brindar mayores oportunidades laborales a las mujeres jefas de hogar, permitiendo que una proporción importante de éstas se encuentre actualmente trabajando en el oficio que se capacitó, sin embargo, esto ha sido mayormente posible con la implementación de otro proyecto de apoyo a las mujeres jefas de hogar capacitadas llamado, Agente de Intermediación Laboral (AIL).

Dicho proyecto ha sido el fruto de la preocupación del municipio de la comuna de Conchali por la temática de la jefatura femenina de hogar, siendo a partir de marzo del presente año - a través de gestiones realizadas por el Gobierno Local- la única comuna de la Región Metropolitana que lo está implementando por un lapso de tres años con recursos económicos Italianos proveniente de la organización no gubernamental Chestar, en coordinación con el área de la mujer.

Su objetivo central es facilitar la concreción de entrevistas laborales de las mujeres con las empresas y para tal propósito fueron convocadas a participar a todas las mujeres que fueron capacitadas laboralmente entre (1994-1997) con el único requisito de estar en condiciones y dispuesta a trabajar en el mercado remunerado.

Entre las principales actividades que desarrolla este proyecto esta la construcción de un perfil preo-cupacional a través de entrevista con el orientador (Oficina Municipal de Colocación), la acreditación curricular (curriculum vitae) con asesoría de profesionales, la autoaplicación de un test de autoestima para detectar habilidades, capacidades ; la realización de talleres de apresto laboral con el objetivo de prepararlas para una adecuada inserción y estabilidad laboral (metodología participativa y apoyo audiovisual).

Finalmente, la actividad central y más significativa del proyecto, es el facilitar a las mujeres la concreción de entrevistas laborales con el sector empresarial en el área económica en que fueron capacitadas a través de una colocadora laboral.

Específicamente las mujeres que participaron entre 1995 -1997 (licitaciones Sernam y Sence) y que finalizaron la fase lectiva del curso y la practica laboral (pertenecientes al PMJH) corresponden a 96 mujeres,

de éstas el 67,7% (65 mujeres), se incorporaron a este proyecto logrando finalizar un 63% con un 37% de deserción.

La misma fuente valora esta participación como significativa, atribuyendo a las mujeres que no participaron una falta de motivación e interés.

Información obtenida desde el municipio, señala que el ofrecimiento de entrevistas laborales no sólo ha favorecido la inserción laboral en el área que fue capacitada, sino que de un total de 41 mujeres, 26 mujeres tuvieron la posibilidad de concretizar en una colocación laboral (63,4%), y solo el 36,5% no pudo ser colocada (15 mujeres). Sin embargo señala que la inserción de las mujeres capacitadas ha sido posible principalmente con el apoyo de este proyecto.

También han detectado que entre las razones que han impedido su colocación laboral al momento del ofrecimiento de empleo (oferta de empleo), ha sido la cantidad de tiempo a trabajar que implica horas reales de alejamiento de su grupo familiar, en especial de sus hijos. Otro factor, es la lejanía del lugar de trabajo que se traduce en cantidad de tiempo para movilizarse y, la más importante, la valorización negativa que hacen del empleo, y de la oferta de dinero, ya que no cumplen con sus expectativas ni con la estabilidad económica.

Entre los factores que han sido de importancia para la colocación laboral

de las mujeres se ha mencionado como elemento general, el alto nivel de educación de éstas, sin embargo, las conclusiones han permitido constatar que existen algunas cualidades en ellas de gran importancia, tales como la actitud, vista como la disposición y motivación de las mujeres a emprender acciones en su propio beneficio, el espíritu de sacrificio, entendido como la inversión que realizan las mujeres en términos del trabajo en sí misma así como en el aprendizaje que van a obtener, lo que da cuenta de proyecciones individuales y profesionales, asociado a la posibilidad de inserción laboral.

Se aduce también a la vinculación con las redes de apoyo, cuyo uso permite una mayor resolución en la planificación y organización de las tareas que estas mujeres deben realizar en la cotidianidad

VIII.- ESTRATEGIA METODOLOGICA

Desde el punto de vista del nivel de conocimiento a alcanzar u obtener el estudio es de tipo descriptivo, ya que se describen variables de interés y su incidencia e interrelación en un momento determinado.

La investigación se realizó bajo un enfoque no experimental (expost-facto), es decir, retrospectivo ya que medirá las variables y los hechos que ya ocurrieron en la realidad.

El estudio recogerá información cuantitativa, principalmente desde la perspectiva de las participantes.

El tipo de muestra seleccionada fue no probalística es decir, es una muestra dirigida o intencional, en donde la selección de los elementos del universo, dependió de criterios pre-establecidos que guardan relación con el estudio. Además se estratificó la muestra de acuerdo a dos estratos o categorías presentes en el universo y se seleccionaron muestras parciales en cada uno de los estratos en los cuales ha sido dividido previamente el universo.

Los criterios utilizados tanto para estratificar como para seleccionar a las

participantes fueron los siguientes :

- Participación sólo en los cursos de capacitación laboral
- Participación en los cursos de capacitación laboral y en proyecto agente de intermediación laboral.

- Experiencia ocupacional antes de capacitarse;
- Con experiencia ocupacional de tipo formal e informal.
- Sin experiencia ocupacional

El universo estuvo conformado por 66 mujeres de las cuáles el primer sub-grupo estuvo compuesto por 25 que solamente fueron beneficiarias de la capacitación laboral y el segundo grupo, por 41 mujeres que además de haber sido beneficiarias de la capacitación laboral, posteriormente participaron en el proyecto de apoyo a mujeres jefas de hogar, llamado Agente Intermediación Laboral (A.I.L.)

El universo total lo conforman 66 mujeres en ésta condición que finalizaron la capacitación laboral en el periodo comprendido entre los años 1995- 1997 y que participaron en los cursos de oficio tradicionales y de trabajo asalariado tales, como, servicio en piso de hotel, cocina de manipulación de alimentos, secretariado computacional, cocina

Institucional y Banquetearía, y ayudante administrativo contable con gestión computacional

Debido a que el universo es pequeño, la muestra seleccionada en cada sub-grupo no fue proporcional para ambos, correspondiendo al 65% para cada estrato del primer sub-grupo de mujeres jefas de hogar que sólo fueron beneficiarias de la capacitación laboral correspondiendo a 17 mujeres y un 55% en cada estrato para el segundo sub-grupo de mujeres jefas de hogar capacitadas laboralmente y participantes en el proyecto Agente de Intermediación Laboral (22 mujeres). Por lo tanto la muestra seleccionada quedó conformada por 39 mujeres.

En relación a las características de la muestra las mujeres seleccionadas, resultaron tener mayoritariamente entre 30-41 años (43,6%); el tramo entre los 18 a 29 años corresponden a un 30,8%, mientras que mayores de 42 años alcanzaron el 25,6%.

La mayoría de ellas terminó la educación media completa (64,1%); seguido por la educación secundaria incompleta (20,5%); la educación básica completa alcanzó un 10,3% y las mujeres que alcanzaron sólo la educación básica incompleta, correspondió al 5,1%.

En suma tenemos mujeres mayoritariamente adultas, con un alto nivel de educación formal alcanzado.

En términos de situación familiar y estado civil, la mayoría de las mujeres entrevistadas tiene a su cargo entre 1-2 hijos (67,7%); seguido por el tramo de 3-4 hijos en donde las mujeres alcanzan el 25,6%; mientras que un 7,7% no tiene hijos. En relación a su actual estado civil, la mayoría de ellas se encuentran soltera correspondiendo al 41,0% ;seguido por el 30,8% que contestó que se encuentran casada; las mujeres que se encuentran separadas de hecho y en situación de viudez alcanzan a un 23,1% y 5,1% respectivamente.

Sin embargo, al referirnos a su situación de pareja actual, más de la mitad de las mujeres que fueron entrevistadas (56,4%) señalaron que tienen presencia de pareja, correspondiendo al 28,2% de mujeres que tienen cónyuge y un 28,2% que solo conviven con pareja; mientras que un 43,6% de mujeres contestaron que no cuentan con pareja.

Con relación a su nivel de ingreso familiar, el 25,6 % de las entrevistadas se encontraban entre los 70.000 a 110.000; seguido por el 35,9% de

En suma tenemos mujeres mayoritariamente adultas, con un alto nivel de educación formal alcanzado.

En términos de situación familiar y estado civil, la mayoría de las mujeres entrevistadas tiene a su cargo entre 1-2 hijos (67,7%), seguido por el tramo de 3-4 hijos en donde las mujeres alcanzan el 25,6%; mientras que un 7,7% no tiene hijos. En relación a su actual estado civil, la mayoría de ellas se encuentran soltera correspondiendo al 41,0% ;seguido por el 30,8% que contestó que se encuentran casada, las mujeres que se encuentran separadas de hecho y en situación de viudez alcanzan a un 23,1% y 5,1% respectivamente.

Sin embargo, al referirnos a su situación de pareja actual, más de la mitad de las mujeres que fueron entrevistadas (56,4%) señalaron que tienen presencia de pareja, correspondiendo al 28,2% de mujeres que tienen cónyuge y un 28,2% que solo conviven con pareja; mientras que un 43,6% de mujeres contestaron que no cuentan con pareja.

Con relación a su nivel de ingreso familiar, el 25,6 % de las entrevistadas se encontraban entre los 70.000 a 110.000; seguido por el 35,9% de

mujeres que se encontraban entre los 111.000 a 171.000; el 18% de mujeres se encontraban entre los 172.000 a 222.000; y por último el 12,8% y 7,7% de mujeres fluctuaban entre los 223.000 a 273.000 y 274.00 y más respectivamente

Al referirnos a su experiencia laboral previa a la realización de la capacitación laboral, la mayoría de las entrevistadas, habían realizado una actividad laboral remunerada correspondiendo al 61,6% del cual el 54,1% se desempeñaba en el mercado laboral informal y el 45,8% en el área formal; existe un 20,5% de mujeres que antes de realizar el curso se encontraban inactivas, es decir, no se encontraba buscando trabajo y no les interesaba trabajar (población económicamente inactiva); y por último un 12,9% y un 7,7% de mujeres que se encontraban cesantes y buscando trabajo por primera vez respectivamente.

Lo anterior permite constatar que la mayoría de las mujeres contaban con experiencia laboral, mayoritariamente en el ámbito informal, realizando labores ocasionales como los "pololos".

Respecto a la capacitación recibida por las mujeres de la muestra el

30,8% de éstas participaron en el curso de ayudante administrativo contable con mención en computación; el 28,2% participaron en el curso cocina institucional; seguido por el 20,5% de las entrevistadas participaron en el curso de secretariado computacional y el 15,4% y 5,1% de mujeres que se beneficiaron de los curso Servicio en piso de hotel (servicio de habitaciones) y cocina de manipulación de alimentos respectivamente.

Respecto al instrumento de medición, se aplicó el cuestionario compuesto por un conjunto de preguntas que sirve de guía o ayuda para medir una o más variables.

En relación con los tipos de preguntas, de acuerdo al grado de libertad de las respuestas, estas fueron de carácter mixto, es decir, combinación de preguntas abiertas y cerradas.

Las preguntas cerradas que se utilizaron fueron dicotómicas, es decir, que admite dos posibilidades de respuestas y politómicas, que se refiere a que admite más de dos respuestas.

También se realizaron preguntas de filtro para saber si la interrogada tiene conocimiento acerca de la materia a ser preguntado y preguntas de control

para comprobar la consistencia y veracidad de las respuestas.

Para recolectar la información el cuestionario se aplicó a través de entrevistas personales en el domicilio particular de las mujeres que componen la muestra. Previamente a la realización de la entrevista se dio información de los objetivos del estudio, preguntas que componen el cuestionario y todas las aclaraciones pertinentes referidas a la investigación.

La aplicación de los cuestionarios se realizó durante los meses de Octubre y Noviembre de 1998, previo a un acuerdo de hora y día de la entrevista a realizarse.

En relación al procesamiento y análisis de los datos éste se realizó a través de técnicas de análisis de datos cuantitativos procesados en programa computacional SPSS (Statistical Package Social Sciences) este se centró en una descripción o caracterización global de las variables, luego se realizó cruces de variables pertinentes y significativos para establecer asociaciones simples, y comparaciones de sub-grupos de una misma muestra, a través de cálculos de porcentajes (frecuencias relativas).

La presentación general de los resultados se hace a través de cuadros o tablas compuestos por líneas y columnas. La intersección de ambos da origen a una celdilla o casillero, y en cada casillero respectivo aparecerá el valor absoluto o frecuencia con su correspondiente valor relativo o porcentaje con respecto al total de la columna.

En el caso donde se realizo comparaciones de sub-grupos de una misma muestra los porcentajes fueron calculados sobre cada uno de los totales de cada uno de los sub-grupos.

Los cuadros llevan por titulo la variable que corresponde. Se indica también la base, que puede ser el total de las entrevistadas o sólo un segmento de ellas determinada por preguntas anteriores.

En las tablas donde se cruzaron dos variables con la totalidad de sus categorías los porcentajes se calcularon en dirección de las filas y las comparaciones se hacen en dirección de las columnas.

Finalmente los códigos correspondientes a la frecuencia (0) no aparecerán en los cuadros o tablas.

El análisis e interpretación del estudio fue de tipo descriptivo. Posteriormente, se realizó comparación entre los dos sub/grupos que componen la muestra, en relación con la variable inserción, y luego se hizo cruces de variables que sean significativas a través de la comparación de porcentajes calculados.

Finalmente para evaluar los efectos que tienen el ofrecimiento de entrevistas laborales (PAIL) en la inserción laboral, se hizo una descripción general de las variables en el sub grupo de las jefas de hogar que sólo participaron en PAIL.

Todo lo anterior se realizó a través de pruebas y cálculos estadísticos como frecuencia absoluta es decir la cantidad de veces que se repite una variable y frecuencia relativa (porcentajes correspondientes a cada variable).

IX. - ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

- Resultados en relación con los objetivos del estudio:

Grupo Objetivo:

Previo a los resultados de la investigación, primeramente es necesario precisar si las mujeres que conforman el grupo de estudio corresponden al grupo objetivo del proyecto de capacitación laboral del municipio, es decir, conocer si las beneficiarias ejercen algún tipo de jefatura, de hogar y de núcleo.

CUADRO N°1

EJERCICIO ACTUAL DE LA JEFATURA:

	(F)	(%)
Si	16	41,0%
No	23	59%
Total	39	100%

En relación al actual ejercicio de la jefatura, la mayoría de las mujeres no se encontraban ejerciendo una jefatura, correspondiendo al 59%; a diferencia de un 41% que se encuentran actualmente ejerciendo dicha

jefatura, cabe señalar que de las mujeres que se encuentran ejerciendo, el 75% de ellas se encuentra en condición de jefa de núcleo y solo el 25% se encuentran en condición de jefa de hogar es decir, una de cada cinco mujeres se encuentran en esta categoría.

CUADRO N° 2
TIPO DE JEFATURA

	(F)	(%)
Jefatura de Núcleo	12	75
Jefatura de Hogar	4	25
Total	16	100

En relación con esto último, cabe advertir la presencia de una proporción significativa de mujeres jefas de núcleo que para efecto de la inscripción en el proyecto en el municipio no son diferenciados de las jefas de hogar propiamente tal, lo que no es un detalle menor, ya que generalmente las jefas de núcleo son un grupo que generacionalmente reproduce pobreza a futuro, debido a que son mujeres jóvenes que en su mayoría son madres solteras, que viven con sus hijos y que dependen económicamente de sus padres, (familias extensas).

Lo anterior permite sostener que la localización social de parte del proyecto de capacitación, no está cubriendo en su totalidad al grupo objetivo, al abarcar a mujeres dueñas de casa que cuentan con la presencia del cónyuge como sostenedor del hogar, y no al grupo mayormente vulnerable que tienen mayores dificultades de satisfacer sus necesidades y la de su grupo familiar (jefas de hogar).

- **Actitud Hacia el Trabajo Remunerado:**

A pesar de las constataciones antes mencionadas es decir, de que en el grupo existe un significativo porcentaje de mujeres que no son jefas de hogar, se detecta en ellas una actitud positiva hacia el trabajo, en efecto, la mayoría de las entrevistadas (74,4%) seguiría trabajando /buscando trabajo aunque no tuviera necesidad económica de hacerlo, en cambio, sólo un 25,6% de mujeres señaló que no desempeñaría alguna actividad laboral si no tuviera necesidad económica.

Esto puede interpretarse en el sentido que la mayoría de las mujeres contaban con una trayectoria laboral antes de realizar el curso de capacitación, que ha contribuido al desarrollo de una actitud positiva

hacia el trabajo remunerado.

En el caso de las mujeres jefas de hogar, específicamente el desarrollo de una actitud hacia el trabajo remunerado se puede interpretar como resultado del continuo esfuerzo por sostener al grupo familiar.

- **Evaluación del curso y practica laboral:**

- **Participación en el curso de capacitación laboral:**

En el cuadro siguiente se recoge la opinión del total de mujeres que componen la muestra (39 mujeres)

CUADRO N° 3
PRINCIPAL MOTIVACIÓN PARA PARTICIPAR EN
CAPACITACIÓN LABORAL

	(F)	(%)
Necesitaba encontrar un empleo	11	28,2
Necesitaba mejorar su actual empleo	9	23,1
Quería probarse y valorarse así misma	5	12,8
Quería buscar compañía y compartir con otras personas	2	5,1
Tener más calificación/conocimientos	12	30,0
Total	39	100

Al referirnos a la principal motivación de las mujeres para participar en capacitación laboral, el 30,8% mencionaron que querían tener más calificación en un oficio/mayor conocimiento; seguido por un 28,2% que respondieron que necesitaban encontrar un empleo y por un 23,1% de las entrevistadas que necesitaban mejorar su actual empleo.

Lo anterior se puede interpretar en el sentido que primeramente las mujeres dimensionan la importancia de estar más preparada para luego enfrentar de mejor manera el mercado laboral, pues resulta ser una exigencia estar más calificada.

Además la mayoría de las mujeres antes de realizar el curso se desempeñaban en alguna actividad laboral informal lo que las lleva a participar en capacitación laboral para mejorar la calidad de su actual empleo.

Cabe agregar la existencia de un 12,8% de mujeres que señalaron que buscaban probarse así misma/valorarse así misma.

CUADRO N° 4
MOTIVACIÓN PRINCIPAL PARA PARTICIPAR EN EL CURSO
ESPECIFICO:

	(F)	(%)
No había otra opción	12	30,8
Le gustaba /interesaba	19	48,7
Trabaja en algo similar	6	15,4
Podía acceder a un empleo mejor remunerado	2	5,1
Total	39	100

Al ser consultadas cuál es la razón principal para participar en el curso específico que realizó, el 48,7% de las entrevistadas respondió que le gustaba/interesaba, seguido por el 30,8 % de mujeres que respondieron que no había otra opción; y el 15,4% y el 5,1% de mujeres que mencionaron que trabajaban en algo similar y que podían acceder a un empleo mejor remunerado respectivamente.

Si bien casi la mitad de las consultadas que se beneficiaron de los cursos, estaban motivadas por realizar un curso en un oficio de su interés, llama la atención, la existencia de un 30,8% de mujeres que lo hicieron porque no había otra opción, lo que es percibido como una “oportunidad que hay que usar”.

En relación con las expectativas personales que el curso cumplió, el 56,4% de las mujeres señalaron que el curso realizado cumplió con las expectativas que en un inicio tenían respecto al mismo, por otro lado el 43,6% de mujeres corresponde a aquellas que manifestaron insatisfacción de expectativas respecto a éstos.

Consultadas respecto al tipo de expectativas satisfechas, el 59,9% correspondió a mujeres que señalaron que se sienten más segura de sí misma/aprendió a valorarse así misma; seguido por el 31,8% que señalaron que obtuvo más calificación y/o conocimientos y finalmente el 9,0% de las entrevistas que contestó que pudo conocer y compartir con más gente.

CUADRO N° 5

EXPECTATIVAS PERSONALES CUMPLIDAS POR EL CURSO:

	(F)	(%)
Se siente más segura de si misma/aprendió a valorarse	7	59,0
Mayor calificación/conocimiento	13	31,8
Conoció y compartió con otras personas	2	9,0
Total	22	100

En consecuencia, el cumplimiento de expectativas personales apunta principalmente a la dimensión subjetiva de las mujeres, y que responden a necesidades internas como valoración de si misma, conocer y compartir con otras personas que tiene similares historias de vida. Pareciera ser que para ellas el emprender algo nuevo como participar en un curso de capacitación laboral resulta ser un desafío que entrega una serie de gratificaciones personales siendo para estas más primordial que la misma inserción laboral.

Entre las mujeres que contestaron que el curso no cumplió con sus

expectativas personales, el 82,3% señalaron que hubo una escasa calidad en los contenidos entregados, es decir, entrega superficial de los mismos por ser un curso muy breve y que no guarda relación con lo necesario de aprender en la práctica del oficio.

Cabe advertir la existencia de mujeres que señalaron que hubo una falta de pedagogía y competencia de los docentes en la entrega de los contenidos en relación al perfil de las mujeres que equivale al 11,7%, y por último el 5,88% que corresponden a aquellas que mencionaron que no hubo un mejoramiento o aumento de oportunidades de empleo.

Cabe agregar que en las entrevistadas se percibe como un obstáculo en el aprendizaje de los contenidos, el hecho que exista en el curso mujeres que anteriormente hayan realizado cursos similares o relacionados a través del municipio, pues conlleva un nivel de desventaja para las que no tienen conocimiento, previo teniendo mayores dificultades para el aprendizaje ya que los profesores tienden a hacer más rápida la entrega de los contenidos.

Lo anterior se puede asociar a la existencia del nivel de escolaridad alcanzado por la mayoría de las consultadas (64,1%) que implica una mayor exigencia en cuanto a calidad de los elementos de formación entregados en el curso. En relación a la práctica laboral, el 94,9% de las mujeres al finalizar la fase lectiva (curso) entre los años 1995-1997 realizaron su fase práctica, existiendo solo un 5,1% que no desarrollaron dicha fase.

CUADRO N° 6
CALIFICACIÓN PERSONAL DE LA PRACTICA LABORAL REALIZADA

	(F)	(%)
Buena	25	67,5
Mala	7	18,9
Regular	5	13,5
No hizo práctica laboral	2	5,1
Total	39	100

Al ser consultadas las mujeres que finalizaron la práctica, cual era su calificación personal sobre la misma, el 67,5% de éstas señaló que fue buena; seguido por el 18,9% que contestaron que fue mala; mientras, que el 13,5% contestaron que fue regular, y finalmente el 5,1% de mujeres no

realizaron la práctica laboral.

Entre las razones que dan las mujeres para calificar ésta fase como mala, la mayoría de estas (85,7%) señalaron que realizaron labores no relacionadas con el oficio en que se capacitaron, es decir, no pusieron en práctica lo aprendido en el curso y específicamente en el oficio; un 14,2% de las entrevistadas señalaron haber recibido mal trato de parte del empleador, tales como conductas de acoso sexual, y falta de respeto, así como el no-cumplimiento de acuerdos con relación a pagos en dinero, etc.

Al referirse a su proceso de inserción a lugares de práctica, más de la mitad de las mujeres que la realizaron dicha fase, mencionaron que éste proceso como acceso, fue fácil (59,4%), seguido por un 29,7% de éstas que contestaron que este fue difícil y finalmente por un 10,8% que mencionaron, que fue normal.

Entre las dificultades manifestadas por las mujeres, esta la lentitud del proceso, en donde un 54,5% demoró entre 1-2 meses después de finalizar el curso; seguido por el 27,2% de éstas que advirtieron que hubo un privilegio de lugares de práctica con proyección a inserción sólo para algunas mujeres; finalmente el 18,1^o% correspondió a aquellas que

tampoco estos logran cumplir ofrecimiento sobre lugares para la práctica que se le hacen a las mujeres al comienzo de las clases.

Inserción laboral posterior a la practica laboral:

En este apartado se entregaran en base al conjunto de la muestra seleccionada (39 mujeres) los resultados obtenidos sobre la situación laboral posterior a la finalización del curso y práctica laboral, es decir, el desenlace laboral inicial de las beneficiarias de la capacitación laboral.

CUADRO N° 7

INSERCIÓN LABORAL POSTERIOR A LA PRACTICA LABORAL:

	(F)	(%)
Si encontró trabajo	18	46,1
No encontró trabajo	21	53,8
Total	39	100

Al ser preguntadas si encontraron trabajo en el oficio que fueron capacitadas después de finalizar el curso y práctica, menos de la mitad de las mujeres mencionaron que encontraron trabajo en el mismo/relacionado al oficio en que fue capacitada (46,1%) siendo un

poco más de la mitad, (53,8%) de mujeres que respondieron que no encontró un empleo relacionado con el oficio que se capacitó. De las mujeres que encontraron empleo, el 70% lo obtuvo inmediatamente después, es decir, inmediatamente o durante los tres meses posterior a la práctica.

CUADRO N° 8

TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO:

	(F)	(%)
Menos de tres meses	9	50,0
Tres meses a seis meses	7	38,8
Siete meses y más	2	11,1
Total	18	100

Ante la pregunta cuanto tiempo estuvo en ese empleo la mayoría de las entrevistadas estuvo menos de tres meses (50,0%); seguida del 38,8% de mujeres que contestaron que estuvieron en ese empleo entre los tres meses a seis meses, finalmente solo el 11,1% estuvo en el empleo entre 7 meses y más.

Lo anterior permite constatar que si bien la mayoría de las mujeres (70%)

lograron encontrar un empleo rápidamente después de terminar la práctica, la duración en ese empleo sólo fue por un corto tiempo principalmente por que la mayoría de ella solamente logra encontrar un empleo para hacer un reemplazó y sólo por algunos meses. Esto llevaría a pensar que sólo es una inserción laboral temporal.

CUADRO N° 9

PERCEPCIÓN SOBRE LA INCIDENCIA DEL CURSO EN LA INSERCIÓN LABORAL:

	(F)	(%)
Si influyó	32	82,1
No influyó	7	17,9
Total	39	100

Cabe agregar al ser consultadas sobre si el curso influyó en las posibilidades de incorporarse al trabajo remunerado, la mayoría de las mujeres respondieron que si (82,1%) y sólo el 17,9% de las entrevistadas contestaron que no.

CUADRO N° 10

**FORMA QUE INFLUYO EL CURSO EN LAS POSIBILIDADES
DE ENCONTRAR UN EMPLEO:**

	(F)	(%)
Solo adquirió nuevos conocimientos	22	68,7
Empleo en lugar de practica	3	9,3
Aumento y/o mayores oportunidades de empleos	7	21,8
TOTAL	32	100

Cabe advertir que ante la pregunta de que forma influyo el curso, la mayoría de las entrevistadas señalaron que sólo se reflejo en la adquisición de nuevos conocimientos (68,7%); seguido del 21,8% que respondieron que sólo aumentaron/ mayores posibilidades de empleo; finalmente sólo el 9,3% de mujeres tuvo oportunidades concretas de empleo como continuación en los lugares de práctica.

Cabe agregar que existe un 18% de mujeres que contestaron que el curso no mejoró las posibilidades de encontrar un trabajo remunerado aduciendo a razones de discriminación por ser mujer y jefa de hogar (7,7%) y por ser beneficiarias de cursos de capacitación subsidiados por el Estado (estatales), que corresponde a el (7,7%), no interesando la

capacitación laboral ; seguido por la dificultades de no cumplir las exigencia o requisitos de edad (2,6 %).

- Evaluación del proyecto Agente Intermediación Laboral:

En este apartado se entregan los resultados correspondientes a un segmento de la muestra (22 mujeres) que además de haber sido beneficiaria de la capacitación laboral posteriormente han sido participantes del proyecto en cuestión, principalmente en el ofrecimiento y facilitación de entrevistas con centros laborales.

Al ser consultadas sobre cuál fue la principal razón que llevo a participar en este proyecto, la mayoría a de ellas quería encontrar un empleo en e mismo/relacionado al oficio que aprendió (72,7%); seguido por el 18,2% de mujeres que quería mejorar su actual empleo y finalmente por el 9,0% que corresponden a aquellas que mencionaron que quería que le buscaran un empleo distinto a lo que se capacitó.

Lo anterior nos permitirá constatar que la mayoría de las mujeres que se capacitaron entre 1995-1997 no contaban con un empleo a la hora de participar en el proyecto.

CUADRO N° 11

VÍA DE INFORMACIÓN DE LAS MUJERES SOBRE EL
PROYECTO DE INTERMEDIACION LABORAL:

	Mujeres que participaron en PAIL (%)	Mujeres que no participaron en PAIL (%)
Fue convocada a una reunión informativa	59	23,5
Se entero por terceros	13,6	-----
Solo acudió a los ofrecimiento de entrevistas laborales	27,3	17,6
No tiene información	-----	58,8
Total	100	100

Al ser consultadas las mujeres participantes como se informaron de la implementación del proyecto, el 59,1% fue convocada a una reunión informativa sobre la puesta en marcha del mismo; seguida por un 27,3% que sólo le ofrecieron entrevistas laborales y finalmente un 13,6% se entero por terceros, en especial amigas y compañeras de curso del mismo proyecto.

Sin embargo si se realiza una comparación con aquellas mujeres que no participaron en el proyecto (17 mujeres), se advierte que sólo el 23,5% de éstas fueron convocadas a una reunión, el 17,6% sólo se le ofreció entrevistas laborales; en cambio más de la mitad de las mujeres (58,8%) no tuvo información sobre el proyecto.

En consecuencia se puede constatar que la no participación de este segundo grupo de mujeres en el proyecto se asocia principalmente a la falta de información sobre la existencia del proyecto de apoyo a su inserción laboral, y no al desinterés o no estar en condiciones de trabajar.

Esto resulta ser singular porque se suponía de acuerdo a antecedentes recogidos en el municipio que fueron convocadas a las mujeres capacitadas en su totalidad para este proyecto. Además cabe advertir que el limitado acceso a la información lo experimentaron también las mujeres que sólo se le ofrecieron entrevistas de trabajo, en donde no relacionan esta actividad como parte de un proyecto, es decir, es vista como una actividad aislada, y no tienen información sobre las otras actividades del proyecto.

Si se contrasta con antecedentes entregados por el proyecto del Municipio, cabe advertir que la existencia de redes institucionales en la comuna, el reconocimiento del Área de la mujer y la existencia de canales de comunicación informal entre éstos no esta dando un efecto positivo en la participación y en el acceso a la información.

Esto se reafirma al ser consultadas las entrevistadas que no participaron en el proyecto por la razón principal de su no participación, en donde casi la mitad de éstas (47,1%) mencionó que no fue convocada a participar, a pesar de asistir en algunas oportunidades al área de la mujer "nadie le ha informado sobre las actividades que contempla este proyecto"; seguido por el 29,4% de mujeres que se encontraba trabajando y un 23,5% que no estaban en condiciones o dispuesta a trabajar.

En relación a las mujeres que participaron en el proyecto, a todas se les ofrecieron entrevistas laborales, y al ser consultadas si ello favoreció su inserción laboral en el área que fue capacitada, el 67,3% correspondió aquellas que respondieron que la facilitación de concreción de entrevistas laborales favoreció su inserción laboral; en cambio sólo el 32,7% de mujeres mencionaron que no les favoreció.

CUADRO N°12

FORMA EN QUE FAVORECIÓ SU INSERCIÓN LABORAL:

	(F)	(%)
Facilita la búsqueda de empleo	8	47,0
Mayor respaldo/recomendación	8	47,0
Mayor preparación y seguridad personal	1	5,8
Total	17	100

Entre las mujeres que señalaron que favoreció, esto sólo se expresó en que apoyó y facilitó la búsqueda de empleos, de parte del Area de la mujer y del proyecto (94,0%) a través del ofrecimiento de entrevistas concretas por intermedio de una colocadora, finalmente el 5,8% de las entrevistadas señalaron que brinda mayor preparación y seguridad personal para enfrentar las entrevistas de trabajo.

Con relación a lo último, cabe mencionar que este grupo de mujeres además de participar en el ofrecimiento de entrevistas laborales, participaron además en los talleres de apresto laboral que contempla el proyecto.

Entre las razones que tienen las mujeres para señalar porque no favoreció

su inserción el 60% de las consultadas señalan que los empleos ofrecidos son precarios es decir, son de bajas remuneraciones, escaso valor, lejanos de su domicilio que implica excesivos gastos en dinero, largas y extensas jornadas de trabajo que no permite compatibilizar con las tareas del ámbito familiar, y el 40% corresponde a mujeres que mencionaron porque al sector empresarial no le interesa contratar mujeres con capacitación laboral.

- **Inserción laboral actual:**

En este apartado se entregaran los resultados en relación al actual situación laboral de las mujeres , específicamente si se encuentran desempeñando una actividad laboral en el área que fueron capacitadas. Ello se hará primeramente en base al total de la muestra (39 mujeres) y, finalmente se realizara comparaciones entre los dos sub-grupo que componen la muestra, es decir, el primero esta compuesto por mujeres que solo se beneficiaron de la capacitación laboral (17 participantes)y el segundo que además de beneficiarse de la capacitación posteriormente participaron en las actividades del proyecto Agente de Intermediaron Laboral (22 participantes).

CUADRO N° 13

INSERCIÓN LABORAL ACTUAL:

	(F)	(%)
Se encuentra trabajando	24	61,5
No se encuentra Trabajando	15	38,5
Total	39	100

Al ser consultadas si se encuentran actualmente trabajando el 61,5% correspondió a aquellas que respondieron que si , a diferencia de un 38,5% de mujeres que mencionaron que no se encuentran trabajando.

Al referirnos a la proporción de mujeres que actualmente se encuentran trabajando, por tipo de curso, la más significativas corresponde al 37,5% que realizaron el curso ayudante administrativo contable; el 33,3% de éstas realizaron el curso de cocina institucional; el 20,8% de mujeres realizaron el curso de secretariado computacional.

En relación a si las mujeres que se encuentran actualmente trabajando ejercen una jefatura de núcleo o de hogar ,un poco más de la mitad de las mujeres (54,1,%) que se encuentran actualmente trabajando ejercen tal

condición; el otro 45,8% de mujeres que se encuentran trabajando no ejercen una jefatura de hogar.

Cabe agregar que la mayoría de las mujeres que encuentran actualmente trabajando tienen desarrollada una actitud positiva hacia el trabajo remunerado (66,6%), e incluso en las mujeres que no se encuentran actualmente trabajando también se constata una actitud positiva hacia el trabajo remunerado (86,6%), es decir, el no encontrarse trabajando no se asocia estrechamente a una escasa educación laboral de las mujeres.

CUADRO N°14

COMPARACIÓN DE LA ACTUAL INSERCIÓN LABORAL EN LOS DOS SUB GRUPOS QUE COMPONEN LA MUESTRA:

	Mujeres que participan en PAIL (%)	Mujeres que no participan en PAIL (%)
Se encuentra trabajando	68,2	52,9
No se encuentra trabajando	31,8	47,1
Total	100	100

Al disgregar la información por sub-grupo y realizar una comparación, las mujeres que participaron en el proyecto A.I.L. (22 mujeres) la mayoría de ellas contestaron que se encuentran actualmente trabajando correspondiendo al 68,2%, en cambio solo el 31,8% de éstas señaló que no se encuentra desempeñando alguna actividad laboral remunerada. En el mismo sentido si nos referimos a las consultadas que son parte del sub-grupo de la muestra que sólo fueron beneficiarias de la capacitación laboral, las mujeres que se encuentran trabajando , alcanzan al 52,9% y en cambio el 47,1% correspondió aquellas que no se encuentran trabajando.

En consecuencia en el segundo grupo de mujeres que no participaron en el proyecto Agente de Intermediaron Laboral, las cifras tienden a descender y ser más homogénea entre las categorías, lo que se puede asociar a que han tenido menores ofrecimiento de empleo, al no participar en el proyecto

En relación con la forma de obtención del actual empleo, entre las mujeres que se encuentran actualmente trabajando, el 45,8% correspondió a aquellas que lo obtuvieron a través de si misma; seguido por el 37,5% que lo consiguió por intermedio de otros medios (tales como el organismo capacitador, Oficia municipal de colocaciones, amiga; continuación del

Por otro lado entre las mujeres capacitadas laboralmente y que posteriormente participaron en el proyecto (A.I.L) el 40,0% corresponden a mujeres que señalaron que lo consiguieron a través de si misma; 26,6% corresponden aquellas que lo obtuvieron a través del proyecto agente intermediaron laboral; 33,3% mencionaron que lo consiguieron por medios distintos a lo anteriormente señalados, es decir, a través de una amiga, continuación en lugar de práctica, OTE, OMC ,etc.

Al respecto cabe advertir, que si bien las mujeres participantes del proyecto han señalado, que este ha favorecido su inserción laboral, es muy limitado el efecto que ha tenido la facilitación de concreción de entrevistas laborales, como medio para obtener un empleo.

En consecuencia el Proyecto Agente de intermediaron laboral ha sido sólo una herramienta de apoyo para tener mayores posibilidades de empleo pero no ha sido un medio que brinde oportunidades concretas de trabajo a las mujeres participantes:

Al referirnos a la relación que existe entre el actual empleo con el oficio aprendido, de las mujeres que componen el total de la muestra (39), el

54,1% de las mujeres mencionaron que es igual/relacionado con el curso que realizo; 45,8% corresponde a mujeres que señalaron que su actual empleo no tiene relación alguna con lo aprendido.

CUADRO N° 16

RELACIÓN DEL ACTUAL EMPLEO CON EL OFICIO APRENDIDO EN CADA SUB-GRUPO:

	Mujeres que participaron en el proyecto AIL (%)	Mujeres que no participaron en PAIL (%)
Es igual /relacionado	53,3	55,5
No tiene relación	46,6	44,5
Total	100	100

Si se realizan comparaciones entre ambos sub- grupos que componen la muestra, las mujeres que se encuentran trabajando y que sólo se beneficiaron de la capacitación laboral el 55,5% corresponden a aquellas que desarrollan una actividad laboral relacionada /igual al oficio aprendido; seguido por el 44,5% de mujeres que mencionaron que no realiza una actividad laboral similar al curso de capacitación recibido, en cambio en el subgrupo de mujeres capacitadas laboralmente y que participaron en el proyecto (A.I.L.) un poco más de la mitad (53,3%) señalaron que su actual empleo tiene relación/igual con el oficio

aprendido y el 46,6% corresponde aquellas que no tiene relación lo aprendido con su actual trabajo.

Al respecto cabe precisar que en el sub-grupo de la muestra que se beneficio del proyecto (AIL), es menor la proporción de mujeres que se encuentran ocupada en un empleo relacionado con el oficio que aprendió en relación al otro sub-grupo, es decir el proyecto que se propone facilitar la concreción de entrevistas laborales esencialmente en el en el área que fue capacitada tampoco logra tener algún efecto significativo al compararlo con el otro subgrupo que no participó.

CUADRO N° 17

PRINCIPALES RAZONES PARA NO ENCONTRARSE ACTUALMENTE TRABAJANDO:

	(F)	(%)
Problemas físicos y psicológicos personales y familiares	5	33,3
No ha buscado trabajo(no tiene necesidad económica)	2	13,3
No ha encontrado un empleo que cumpla con sus expectativas personales (sueldo, lejanía del lugar de trabajo, etc)	4	26,6
No tiene quien le cuide a sus hijos	2	13,3
Tiene escasa/nula experiencia laboral	2	13,3
Total	15	100

Por otro lado si nos referimos al segmento de mujeres que no se encuentran actualmente trabajando, las principales primeras razones que respondieron, se refieren a problemas físicos y psicológicos de la familia y personales (33,3%); el 13,0% corresponde a las consultadas que no han buscado trabajo porque no tienen necesidad económica, y el 26,6% corresponde a mujeres que han encontrado empleos muy precarios que no cumplen con sus expectativas personales.

Al ser consultadas cuál es la segunda razón que tienen para no encontrarse trabajando, las más significativas son nuevamente el no encontrar un empleo que cumpla con sus expectativas de sueldo(33,3%), y porque no tiene quien cuide a sus hijos(26,6%).

En consecuencia, cabe señalar que las mujeres señalaron múltiples razones para no encontrarse trabajando, sin embargo, en orden de prioridad las más significativas responde a factores externos al curso, y que se relacionan con problemas de enfermedad físicos, psicológicos personales y de la familia que le impiden estar en condiciones y dispuesta para trabajar y el no encontrar un empleo que cumpla con sus expectativas.

Cabe advertir que el no encontrar un empleo que cumpla con sus pretensiones de sueldo resulta ser una constante entre las mujeres ya que mencionan que los empleos que le han ofrecido y encontrado en el área que fue capacitada son precarios en cuanto a dinero y con extensas jornadas de trabajo. esto puede ser interpretado en el sentido que si bien los cursos brindan oportunidades de empleo de acuerdo a la oferta de mercado, estos no permiten un mejoramiento de las remuneraciones, lo que implica que son empleos precarios.

Además en la realización de las entrevista se pudo constatar que las mujeres dimensionan que los diferentes tipos de cursos impartidos, no responden a la obtención de empleos de calidad, es decir, lograr una inserción de mala calidad.

En relación a la dificultad en el cuidado de los hijos, se puede constatar que no es una razón constante entre las mujeres para no encontrarse trabajando, esto se puede interpretar porque la mayoría de las mujeres de la comuna de Conchali solo tienen entre 1-2 hijos,(67,7%) es decir, no tienen mayores dificultades en el cuidado de hijos más aun si son jefas de núcleo ya que tienen mayores posibilidades de contar con redes familiares.

Esto se constata ya que el 62,5% de las consultadas que actualmente se encuentran trabajando tienen bajo su responsabilidad el cuidado de uno a dos hijos, ésta cifra asciende si se compara con el 73,3% de mujeres que no se encuentra trabajando y que tiene entre 1-2 hijo; sin embargo es mayor el porcentaje de las entrevistadas que se encuentran actualmente trabajando que tienen entre 3-4 hijos (33,3%) que aquellas que no se encuentran actualmente trabajando con el mismo número de hijos a su cargo (13,3%). El 4,1% de mujeres que se encuentran trabajando no tiene hijos, en comparación con el 13,3% de entrevistadas sin hijos que no se encuentran trabajando.

- **Calidad de la Inserción laboral:**

En este apartado se entregaran los resultados sobre las condiciones laborales del segmento de mujeres que se encuentran actualmente trabajando, en base a 24 cuestionarios de la muestra.

CUADRO N° 18

TIPO DE EMPLEO QUE REALIZA:

	(F)	(%)
Permanente	14	58,3
Ocasional	10	41,6
Total	24	100

Al ser consultadas las mujeres cual es el tipo de empleo que desempeñan el 58,3% de mujeres mencionó que es permanente y el 41,6% correspondió a aquellas que señalaron que fue ocasional, específicamente desarrollando. "pololos." En relación al sector económico en donde desarrolla la actividad laboral, el 70,8% lo hace en una industria/empresa; seguido por el 29,1% en el servicio doméstico; 4,1% corresponde a mujeres que señalaron que lo hacen en una entidad pública.

Específicamente si nos referimos a las mujeres que desarrollan su actividad en una industria/empresa, la mayoría de ellas lo hacen prestando algún servicio(82,3%) ;seguido por el 17,6% de mujeres que realizan actividades productivas.

Cabe señalar que si establecemos la asociación que existe entre su actual inserción laboral y la escolaridad alcanzada, la mayor proporción de mujeres que se encuentran actualmente trabajando fueron las que finalizaron la enseñanza media completa (75%); seguido por las mujeres que solo cursaron la enseñanza media incompleta (12,5%)

CUADRO N° 19

TIPO DE RELACIÓN LABORAL:

	(F)	(%)
Asalariada	16	66,8
Por cuenta propia	8	33,3,
Total	24	100

Al ser consultadas cual es la relación que tienen las mujeres con el mercado del trabajo más de la mitad (66,8%) se encuentran en calidad de asalariada es decir, bajo la responsabilidad de un empleador, en cambio el 33,3% trabaja por cuenta propia, es decir en forma independiente.

Al referirnos al ingreso mensual que perciben las mujeres en el actual empleo, el 33,3% corresponde a mujeres que perciben entre los 30.000 a

75.000, seguido por el tramo de los 76.000 a 121.000 que equivale al 33,3% de mujeres; 29,1% corresponde a las entrevistadas que ganan un salario entre los 122.000 a 167.000; y finalmente el 4,1% de éstas que perciben un ingreso de 168.000 a 213.000.

En relación a la jornada de trabajo que desempeña en el actual empleo el 41,6% corresponde a mujeres que trabajan todo el día; 20,8% trabaja con sistema de turnos; seguido por 16,6% de las entrevistadas que trabajan medio día o media jornada, finalmente el 8,3% y 12,5% corresponde a mujeres que trabajan sólo algunos días a la semana y solo algunas horas a la semana, respectivamente.

En consecuencia las mujeres que se encuentran actualmente trabajando perciben como salario mensual, entre el mínimo y un poco más, y para obtener esos ingresos deben desempeñar jornada completa. Cabe advertir la presencia de casi un 21,0% de mujeres que realizan turnos extensos incluyendo sábados y domingos, e incluso en horarios de noche.

CUADRO N° 20

TIPO DE CONTRATO LABORAL ESTABLECIDO POR EL ACTUAL EMPLEO:

	(F)	(%)
A plazo fijo	11	78,7
Indefinido	5	21,2
Total	16	100

Al ser preguntadas las mujeres si han establecido relación contractual con su empleador, el 66,6% de las mujeres respondieron que tienen contrato de trabajo; en cambio el 33,3% de mujeres respondió que no tiene contrato de trabajo. Si bien la mayoría de ellas por el contrato firmado tiene derecho a previsión social (87,5%) y derecho a previsión de salud (87,6%). Sin embargo al ser consultadas que duración tiene el contrato, la mayoría de las mujeres (78,7%) señalaron que la duración tiene el contrato de trabajo es entre 2 a 3 meses, es decir, a plazo fijo; por otro lado sólo el 21,2 % corresponde a mujeres que mencionaron tener contrato indefinido.

En efecto, las mujeres que se encuentran actualmente trabajando no tienen una proyección a futuro estable esto se puede interpretar de acuerdo a

antecedentes obtenidos del programa en el Municipio, porque la mayoría de las mujeres se encuentran a prueba.

Al ser consultadas las mujeres que se encuentran trabajando sobre cual es la calificación personal sobre su proceso de incorporación a su actual empleo, el 62,5% señalaron que fue fácil; el 16,6% correspondió a entrevistadas que mencionaron que fue normal, y finalmente el 20,8% mencionó que fue un proceso difícil.

Entre las mujeres que señalaron que fue difícil, el 60% de estas señalaron que no responden a las expectativas de la empresa en relación a imagen y estudios; seguido por el 40% de mujeres que señalaron que no cumplen con el requisito de edad y porque tienen escasa y nula experiencia laboral.

En relación a esto último cabe señalar que la edad es una razón constante entre las mujeres para no encontrarse actualmente trabajando, principalmente entre los 30 a 41 años, es decir, la mayor proporción de mujeres que no se encuentran trabajando se encuentra entre los 30 a 41 años, de edad (46,6%).

En este segmento es donde la edad tiene un peso significativo ya que es aquí donde comienza y termina la etapa de la adultez y donde generalmente una persona es considerada "vieja", poco productiva para el trabajo, es decir, una potencial trabajadora problema, lo que conlleva a que tenga menos posibilidades de encontrarse trabajando; la proporción tienden tiende a ser equivalente con las mujeres que no se encuentran trabajando, que tienen entre los 42 años y más (26,6%) con las mujeres que no tienen hijos (26,6%).

Al comparar con las mujeres que se encuentran trabajando el 41,6% tiene entre los 30 a 41 años; seguido por el 33,3% de mujeres que se encuentran trabajando y que no tienen hijos; finalmente descienden al 25,0% aquellas que se encuentran trabajando y que tienen entre 42 años y más.

CUADRO N° 21

AGRADO QUE SIENTE POR EL ACTUAL EMPLEO:

	(F)	(%)
Mucho	11	45,8
Regular	6	25,0
Desagrado	7	29,1
Total	24	100

En relación al agrado que sienten por el actual empleo menos de la mitad (45,8%) de mujeres señalaron que sienten un alto nivel de agrado por el actual empleo; seguido por el 29,1% que mencionó que siente desagrado por el actual empleo y finalmente el 25,0% correspondió a mujeres que sienten regular agrado.

Al ser consultadas cuáles son las razones que hacen sentir mucho agrado, el 45,4% de mujeres mencionaron que han establecido buenas relaciones con los demás trabajadores; 36,3% corresponde aquellas que mencionaron que reciben buen trato de parte del empleador; seguido por el 18,1% mencionaron que le gusta realizar ese oficio porque guarda relación con su área de interés.

CUADRO N° 22

RAZONES QUE HACEN SENTIR DESAGRADO POR SU ACTUAL EMPLEO:

	(F)	(%)
No tiene satisfacción económica	1	14,2
No recibe buen trato de parte del empleador	3	42,8
No ha establecido buenas relaciones con los demás trabajadores	2	28,5
No tiene buenas condiciones laborales(calidad del empleo)	1	14,2
Total	7	100

Entre las mujeres que señalaron que sienten desagrado, el 42,8% corresponden aquellas que no reciben buen trato de parte del empleador; 28,5% corresponde aquellas que señalaron que no han establecido buenas relaciones con los demás trabajadores; finalmente el 14,2% no tiene buenas condiciones laborales (inestable) y el otro 14,2% no tiene satisfacción económica

En consecuencia el desagrado que siente por su actual empleo no esta principalmente asociado al limitado salario que reciben ni a las condiciones laborales sino que guarda estrecha relación con las relaciones interpersonales que ella establezca en su lugar de trabajo, es decir, siguen siendo significativo para las mujeres la satisfacción de necesidades de tipo afectiva-emocional.

X.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DERIVADAS DEL ESTUDIO:

A partir de los resultados obtenidos por el estudio, primeramente conviene precisar que el proyecto de capacitación laboral no está produciendo en su totalidad un cambio en la situación laboral de las jefas de hogar y jefas de núcleo, es decir, de las destinatarias del Programa 'Mujeres Jefas de Hogar', de acuerdo a los objetivos buscados.

Si bien está satisfaciendo una cobertura significativa de mujeres (41%), no está atendiendo a los más necesitados, es decir, a un grupo que es mayormente vulnerable y que por ende ha sido definido como un grupo prioritario dentro de las políticas sociales (jefas de hogar y/o jefas de núcleo).

En efecto, no está logrando la magnitud del beneficio que busca responder, es decir, lograr el mejoramiento en la calidad de su inserción laboral específicamente, de la población objetivo del respectivo proyecto.

Por lo tanto es fundamental como futura profesional del trabajo social, que a la hora de ejecutar una política social, es necesario la utilización de criterios técnicos y adecuados que permitan identificar al grupo al cual se pretende llegar, para así orientar y encarar de mejor manera la gestión, y

lograr un impacto.

En el mismo sentido, cabe señalar que es importante definir las características que se asocian al fenómeno de la jefatura de hogar y de núcleo para así identificar y comprender la realidad que enmarca a estos grupos que componen la población objetivo.

Lo anterior resulta necesario pues esta política social es considerada focalizada, en donde es necesario identificar con la mayor precisión posible a los beneficiarios potenciales, tomando en cuenta las características del grupo, para así tener la ventaja de asegurar un impacto mayor que el producido por una política global y homogénea, igual para todos.

También, porque las jefas de hogar y de núcleo además de ser una realidad que es visible en nuestra sociedad, son grupos que inciden en el incremento de la feminización de la pobreza..

Esto tiende a ser relevante pues el actual Gobierno de la Concertación (Frei Ruiz-Tagle) ha ampliado la cobertura, planteándose como meta para el 2001, la incorporación de 50.000 nuevas mujeres jefas de hogar al programa.

A pesar de lo anterior, es significativo mencionar la existencia de una actitud positiva hacia el trabajo remunerado de las beneficiarias de la capacitación laboral, aún cuando parte de ellas no son jefas de hogar y de núcleo. Sería importante considerar también políticas para ellas para incorporarlas al desarrollo económico del país.

No se debe olvidar que además de vivir la discriminación laboral y tener menores oportunidades laborales que el segmento masculino, en el nuevo escenario económico, también verán un empeoramiento de sus condiciones laborales. Además en la actualidad no hay políticas que entreguen preparación laboral en un oficio a estas mujeres para desempeñarse más calificada en el mercado del trabajo remunerado.

En consecuencia, en la medida que las mujeres se vayan incorporando al mercado del trabajo alcanzaremos una mayor equidad y un desarrollo social, de lo contrario, la pobreza continuará afectando en mayor medida a las mujeres.

Otro elemento que resulta significativo hacer mención, es el referente a la correspondencia de los intereses de las mujeres con los tipos de curso que se ejecutan a través del municipio, donde se pudo constatar que los cursos realizados por la mujeres no responden a los intereses de la totalidad de éstas.

Esto es significativo pues en la medida que exista una correspondencia entre el área e interés de las mujeres y el oficio aprendido, el curso será una herramienta que usarán las mujeres para buscar un empleo en lo aprendido, es decir, que sirva de apoyo a su situación laboral, de lo contrario, estas abandonarían la búsqueda, dedicándose a realizar otras actividades, siendo finalmente sólo una mera adquisición de nuevos conocimientos.

En relación al rol del trabajador social, es fundamental la realización de diagnósticos de intereses de las mujeres, como también de diagnósticos laborales acabados que permita conocer la demanda del mercado del trabajo.

A pesar de que el curso permitió que un poco más de la mitad de las beneficiarias cumplieran sus expectativas personales que tenían antes de hacerlo, cabe advertir que se ha constatado que estas expectativas cumplidas están estrechamente vinculadas a la satisfacción de necesidades afectivas-emocionales.

Es decir, después de finalizar los cursos de capacitación laboral, éstas se sienten más seguras de sí mismas, aprendieron a valorarse, conocieron y compartieron con otras personas.

Lo anterior nos permite suponer que aunque la motivación o el interés en participar en capacitación laboral esté asociado principalmente a tener más calificación y/o conocimiento, y necesitar encontrar un empleo, el cumplimiento de sus expectativas personales se centra esencialmente en la dimensión subjetiva donde esté presente el autoreconocimiento de sus habilidades y capacidades.

En el mismo sentido, lo anterior permite constatar que las expectativas cumplidas por el curso se vinculan principalmente a una serie de gratificaciones personales y de satisfacción de carencias afectivas y no pasa por una mayor calificación para obtener una mejor inserción laboral. A lo anterior cabe considerar estos aspectos y fortalecerlos como potencialidades del proyecto ya que son un resultado significativo y que puede contribuir a la inserción laboral.

Si bien es menor la proporción de mujeres que señalaron que el curso no cumplió con sus expectativas personales, cabe advertir que se constata en éstas una percepción negativa sobre los cursos impartidos, considerados éstos de mala calidad, es decir, una entrega superficial de los contenidos, que no guarda relación con lo necesario que hay que poner en práctica, y falta de pedagogía y competencia de los profesores.

Lo anterior implica que el Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE)

como organismo fiscalizador, evalúe efectivamente la calidad de los cursos entregados, de lo contrario, las capacitaciones impartidas no constituirán una real herramienta de apoyo a la situación laboral de las mujeres.

En el mismo sentido hay otro elemento significativo que es percibido por las mujeres como una desventaja en el aprendizaje y que también guarda relación con el criterio de focalización y es el hecho que exista entre las beneficiarias, mujeres que anteriormente han realizado cursos de capacitación similares o relacionados, a través del Municipio, lo que nos permite concluir que además de no llegar al grupo objetivo del proyecto, tampoco está llegando realmente a las que más lo necesitan.

Es por ello que es importante también identificar espacios geográficos (localización territorial) dentro de la comuna, donde se encuentren las mujeres en mayor riesgo o que tienen necesidades menos postergables, y no centrarse en una clientela continua que accede a los beneficios para fundamentar la implementación de proyecto. No se debe olvidar que los proyectos sociales tienen como propósito mejorar o producir un cambio en las condiciones de la población objetivo y no fundamentar su realización con la población.

Otro elementos que también es necesario señalar y que se vinculan a las

OTES, es la escasa capacidad de organización que tienen estos organismos ejecutores, a la hora de localizar a las mujeres capacitadas en lugares para realizar la práctica laboral, detectándose lentitud para ubicarlas, otras debieron buscar práctica por sí sola sin apoyo de los organismos capacitadores y la existencia de una actitud de favoritismo y privilegio de lugares de práctica pagadas y con proyección de inserción para algunas mujeres, percibiendo grados de discriminación entre las participantes de los cursos.

A lo anterior se suma el no-cumplimiento de ofrecimientos de lugares de práctica que realizan los coordinadores de las OTE, al inicio de las clases. En consecuencia, es importante no crear expectativas en las mujeres que no pueden ser cumplidas, pues estas tienden a frustrarse y tener menos confianza ante las instituciones. Además deben brindar las mismas oportunidades a todas las mujeres, y no tener una conducta de favoritismo en la entrega de los beneficios. Al respecto el Sence debe jugar un rol significativo de velar por el cumplimiento de las responsabilidades y entrega de los beneficios estipulados.

En relación si hubo un mejoramiento en las posibilidades de incorporarse al mercado del trabajo remunerado después de finalizar la práctica laboral, los resultados del estudio dan cuenta que un poco menos de la mitad de las mujeres que se capacitaron sólo lograron encontrar un

empleo, y aunque la mayoría lo obtuvo inmediatamente o durante los tres meses posteriores al finalizar dicha fase, sólo fue una inserción temporal.

En consecuencia, fue sólo una inserción al mercado laboral, sin embargo, su calidad no fue estable o permanente. La mayoría solo lo obtuvo para hacer un remplazó o por un corto tiempo.

Al respecto, a pesar de que la mayoría de las mujeres percibieron que el curso mejoró las posibilidades de incorporarse al mercado del trabajo, esta sólo se expresó principalmente en un mera adquisición de nuevos conocimientos y no en un aumento real de oportunidades de empleo

En consecuencia, los cursos sólo fueron una óportunidad para la adquisición de conocimientos y no oportunidades concretas de empleo.

Otro elemento significativo de hacer mención, es el referente a la falta de información que tienen las mujeres beneficiarias de la capacitación inicial y aquellas que posteriormente participaron en el Proyecto Agente Intermediación Laboral.

Lo anterior es más evidente entre las mujeres que no participaron en el proyecto Agente de Intermediación Laboral, en donde su razón principal para no participar estaba vinculada a no tener información de la

implementación de este proyecto y no al desinterés y a no estar en condiciones de trabajar. Esto también es evidente entre las mujeres que participaron en el proyecto, donde no asocian su participación como parte de una actividad que contempla un proyecto complementario de apoyo a su situación laboral.

Esto es más dificultoso si consideramos que los pobres sufren en mayor medida las barreras culturales, en donde carecen de información sobre los programas, y beneficios repercutiendo en una nula participación en las redes de apoyo, incidiendo por tanto en un mayor aislamiento de éstos, de los servicios sociales.

Además cabe hacer mención que la participación es uno de los criterios rectores de ésta política, en donde se busca la involucración activa y consciente de las mujeres, donde sean sujeto de los proyectos, siendo la forma más apropiada para asegurar que estas mismas contemplen sus necesidades reales y que asuman un compromiso con las propuestas que se llevan adelante.

Esto permite suponer que no existe una participación de las mujeres en los proyectos, por el contrario, sólo las involucran como recursos para fundamentar la implementación de estos.

Además se debe considerar que se ha definido a los Municipio para

ejecutar esta política porque se supone que al estar mas cerca de la poblacion-objetivo, son los indicados para detectar quienes son los mas necesitados y cuales son sus necesidades reales para involucrar a estas como participantes en las intervenciones que se ejecutan.

En consecuencia, debe haber un acercamiento a la mujeres que implique la existencia de canales de comunicación entre éstas y el área de la mujer del Municipio, que genere realmente la participación de ellas, e implementar un programa de difusión de las acciones que están dirigidos a la poblacion-objetivo

Con relación al proyecto agente de intermediación laboral, a pesar de que las mujeres señalan que la facilitación de la concreción de entrevistas laborales ha favorecido su inserción laboral, conviene advertir que este favorecimiento no se expresó en oportunidades concretas de empleo sino que sólo se expreso en una facilidad en la búsqueda de empleo, mayor respaldo y mayor preparación y seguridad personal.

Tampoco ha sido un medio de obtención de un empleo pues la mayoría de las mujeres que actualmente se encuentran trabajando y han participado en este proyecto, lo han conseguido principalmente a través de otras vías.

En consecuencia, a pesar de que esta intervención ha favorecido la

inserción laboral de las mujeres participantes, y tiene un propósito más directo e intencionado a la inserción laboral, que el programa mujeres jefas de hogar. tampoco está siendo un proyecto que permita a las mujeres una incorporación al mercado laboral de manera estable.

Lo anterior es importante considerar debido a que actualmente ya se ha hecho evidente la rápida desaceleración del crecimiento y del empleo, producto de la tendencia estructural de nuestro actual modelo de desarrollo económico y de nuestra dependencia económica, y que además tenderá a agudizarse la mala calidad de los mismos.

Si nos referimos a la actual inserción laboral de las mujeres capacitadas, a pesar de que más de la mitad de ellas se encuentran actualmente trabajando (61,5%), la proporción de mujeres que se encuentran trabajando en un empleo igual o relacionado al oficio aprendido tiende a descender (54,1%)

En consecuencia, los cursos de capacitación laboral no permitieron la incorporación al mercado laboral y tampoco en el oficio aprendido, en un porcentaje significativo de las mujeres beneficiarias, Sin embargo, a pesar de que más de la mitad de las mujeres desempeñan un empleo permanente (58,3%), y se encuentran trabajando en forma asalariada,

(66,8%) desarrollándolo en una industria o empresa, con contrato de trabajo, la mayoría de las mujeres sólo han establecido un contrato de trabajo a plazo fijo, es decir, no más de tres meses, principalmente en calidad de prueba o de un reemplazo.

En consecuencia, más de la mitad de las mujeres que se encuentran trabajando, sólo han accedido a empleos precarios, ya que no han logrado un contrato indefinido que brinde estabilidad más allá de los tres meses. Esto se reafirma entre las razones que tienen las mujeres para no encontrarse trabajando, ya que los empleos que le han ofrecido son precarios en cuanto a dinero y jornadas de trabajo.

Al respecto, cabe advertir que las mujeres en su totalidad tampoco han mejorado la calidad de la inserción ya que estas deben desempeñar jornada completa, y sistemas de turnos nocturnos los sábados y domingos para obtener ingresos que fluctúan entre el mínimo y un poco más. Además existe una proporción de un 20,8% de mujeres que señalaron que fue difícil principalmente porque no responde a las expectativas de la empresa en relación a imagen, estudio y requisito de edad.

Además, sólo menos de la mitad de las mujeres que se encuentran trabajando sienten un alto nivel de agrado por su actual empleo, existiendo una proporción importante de mujeres que no está a gusto

porque no reciben buen trato del empleador ni han establecido buenas relaciones con los demás trabajadores.

En efecto se puede suponer que las mujeres beneficiarias de la capacitación tienen el interés en incorporarse al mercado del trabajo, sin embargo sus expectativas apuntan centralmente a la satisfacción de carencias de tipo afectivo-emocionales al cual estos programas sociales debieran dar respuestas intencionadas en este sentido.

BIBLIOGRAFIA

- **Arriaga Irma** : Transformaciones del trabajo femenino urbano en ;
Revista de la Comisión económica para América Latina (Cepal) N°53,
Naciones Unidas , Santiago Agosto, 1994 Chile.

- Bolentín Argumentos N° 13 Cem Santiago 1997.

- **Buvinic Mayra** : La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina : preguntas y opciones de políticas para América Latina, Comisión económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Santiago , Noviembre de 1990.

- **Cifuentes Max** : Mujer Jefa de Hogar Condición ,Opción o derecho en ; De Mujer Sola a jefa de Hogar: Género, Pobreza, y Políticas Públicas, Servicio Nacional de la mujer (Sernam), Santiago 1994.

- **Cleary Eda** : Género y Pobreza : Elementos para una discusión , Servicio Nacional de la mujer (Sernam), Santiago Chile 1994.

- **Cleary Eda** : La dimensión de Género y pobreza: Elementos para la discusión en el marco del programa Nacional de la Pobreza, Servicio Nacional de La mujer (Sernam), Santiago 1994.

- Conceptos y funciones de la familia en ; Informe de la Comisión Nacional de la Familia , Servicio Nacional de la mujer (Sernam) Santiago, 1992.
- Desde la consolidación en el espacio local a la inserción municipal; implementación del programa Apoyo a Mujeres jefas de hogar Servicio Nacional de la mujer (Sernam), Santiago 1994.
- Empleo precario desafío para la equidad , Paginas Económicas N°108 , Programa economía para el trabajo (PET), Santiago, Abril de 1992.
- **Espinoza Vicente et. alt.:** Las mujeres y el Empleo Informal: Profundización de algunos aspectos para el diseño de Políticas Sociales, (Sernam) 1997.
- **Fu Angela/ Almarza Daniela** : Contribución al análisis de conflictos de roles de género en mujeres jefas de hogar de escasos recursos en la comuna de Huechuraba, Tesis para optar al título de Asistente Social ; Universidad Tecnológica Metropolitana, Santiago de 1995.
- **Guerra Pablo:** El empleo precario y el empleo atípico; revisión bibliográfica y para el debate, documento de trabajo N° 105, Programa

economía para el trabajo (PET), Santiago, Diciembre de 1994.

- **Irrarazabal Y./ Pardo L./Todaro R./ Zalazar R./ Valenzuela M. :** Síntesis del Quehacer del programa de Apoyo a mujeres jefas de hogar, Servicio Nacional de la mujer (Sernam), Santiago 1994.

- **Lucero Ita :** Trabajo remunerado(doméstico), Fotocopia, Santiago S/F.

- **Muñoz Adriana :** Fuerza de Trabajo Femenina: Evolución y Tendencias en; Mundo de mujer : Continuidad y cambios, Centros de Estudios de La mujer (Cem) Santiago 1988.

- **Pollack Molly :** Mujer y mercado de trabajo: desafíos para una participación con equidad en ; Seminario Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo; hacia una Agenda Beijing , Servicio nacional de la mujer (Sernam) , Santiago Agosto de 1995.

- **Reyes Marcelo /Sanchez Rodrigo:** Resultados del primer encuentro Regional Metropolitano de mujeres jefas de hogar, Servicio Nacional de la mujer (Sernam), Santiago, Agosto de 1996.

-

- Resultados de la Encuesta de Caracterización socio-económica Nacional (Casen) en; Situación de La mujer en Chile en 1996 , Ministerio de Cooperacion y planificación (Mideplan), Santiago, Septiembre de 1997.
- Seminario Variables Psicosociales que inciden en la capacitación laboral de las mujeres de las comuna de Santiago y Conchalí, fotocopia, Santiago 1994.
- **Todaro Rosalba** :Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), Santiago 1994.
- **Valenzuela M**: Programa Nacional de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos en; De Mujer Sola a Jefa de Hogar :Género ,Pobreza, y Políticas Públicas, Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) Santiago,1994.
- **Venegas Silvia /Echeverria Laura**: Línea de capacitación laboral, eje del plan piloto de apoyo a jefas de hogar en;De mujer sola a jefa de Hogar: Género, Pobreza y Políticas Públicas, Servicio Nacional de La mujer (Sernam), Santiago, 1994.

- **Yañez Sonia /Todaro Rosalba** : Globalización ,Reestructuración Competitiva y Empleo Femenino en Chile: Elementos para el debate en ; Mujeres y sobre la Globalización, ídem editoras, Centro estudios de la mujer, (Cem) Santiago, Marzo 1997.

ANEXOS

**CUESTIONARIO PARA MUJERES JEFAS DE HOGAR
BENEFICIARIAS DE LA CAPACITACIÓN LABORAL Y DEL
PROYECTO AGENTE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

I. -ANTECEDENTES PERSONALES:

- 1)Nombre Completo
- 2)Dirección Particular
- 3)Edad
- 4)Número de hijos que están a cargo de usted
- 5)Ultimo año educacional rendido
- 6)Estado Civil SolteraCasada. Viuda Separada
- 7)Situación de ParejaCónyuge..Conviviente.Sin Pareja
- 8)Ejerce actualmente como jefa de hogar
- Si No.....
- Solo si contesto que si es: Jefa de hogar..... jefa de núcleo.....
- 9)Nivel de ingreso económico familiar(per capita).....
- 10)Experiencia laboral Previa a la capacitación
- Ocupada...Formal..... Informal.....
- Cesante.....
- Busca trabajo por primera vez.....
- Inactiva.....

II.- ANTECEDENTES DEL CURSO:

11)Nombre del curso de capacitación en el que participo y del organismo capacitador :

.....

12)Lugar donde realizo la practica laboral:

.....

13)Año que finalizo el curso de capacitación laboral y la practica laboral:

.....

14)En orden de prioridad ¿Cuál fue la principal motivación para participar en el proyecto de capacitación laboral del PMJH?

1.-..... Necesitaba encontrar un empleo

2.-.....Necesitaba mejorar su actual empleo.(ingreso y estabilidad laboral)

3.-..... Para probarse a si misma/valorarse a si misma.

4.-..... Buscar compañía y compartir con las demás.

5.-..... Para tener más calificación.

6.-.....Otros ¿cuál?.....

III.- EVALUACIÓN DEL CURSO Y PRACTICA LABORAL:

15)¿Cuál fue la razón principal por la que usted participo en el curso de capacitación (especifico)?

1.-.....No había otra opción

2.-.....Le gustaba, interesaba

3.-.....Trabajaba en algo similar.

4.-.....Podía acceder a un empleo mejor remunerado.

5.....Otros ¿Cual?.....

16)¿Cumplió el curso de capacitación con sus expectativas personales?

1.-.....Si ¿ en qué forma?..... 2.-..... No ¿porqué?.....

17) Califique su practica laboral realizada fue:

1.-.....Buena

2.-.....Mala

3.-.....Regular

4.-.....No hizo practica laboral.

Solo para quienes contestaron que fue mala:

18)Cuál fue la razón principal que llevaron a evaluar mal la práctica realizada:

1.-.....Realizó labores no relacionadas en el oficio en que se capacito.

2.-.....Realizó menos horas de practica laboral

3.-.....Recibió mal trato de parte del empleador.

4.....Otros ¿cuál?.....

Solo para quienes contestaron que hicieron practica laboral:

19) Califique si su proceso previo a inserción a los lugares de práctica fue:

1.-.....Fácil.

2.-.....Normal.

3.-.....Difícil.

Solo para quienes contestaron que fue difícil

20) Cuáles fueron las razones que llevaron a un difícil proceso previo a inserción a lugares de práctica?

.....

21) Después de finalizar el curso ¿Encontró trabajo en el oficio que fue capacitada?

1.-.....Si

2.-..... No

Solo para quienes contestaron que si:

Cuanto tiempo demoro encontrar el empleo.....

Cuanto tiempo estuvo en ese empleo - de 3 meses.....

3 meses- 6 meses.....

7 meses -10 meses.....

11 meses- y más.....

22) En su opinión ¿cree que el curso mejoro las posibilidades de incorporarse al mercado del trabajo remunerado (formal) ?

1.- Si.....¿En que forma?.....

2.- No.....¿Porque?.....

23) Si no tuviera necesidad económica, seguiría trabajando/o buscando trabajo?

1.-.....Si

2.-.....No.

IV.- SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

24)¿Actualmente se encuentran trabajando?

1.-..... Si 2.-.....No

Para las que respondieron que no:

25)¿En orden de prioridad mencione dos razones para no encontrarse trabajando actualmente?

1.-..... Porque no ha buscado trabajo. .

2.-.....Porque no ha encontrado un empleo relacionado con lo que se capacito.

3.-.....Porque no ha encontrado un empleo que cumpla con sus expectativas de sueldo.

4.-.....Porque no tiene quien le cuide sus hijos(no cuenta con redes familiares e institucionales)

5.-..... Porque no tiene experiencia laboral en el área que fue capacitada

6.-..... Porque no se encuentra suficientemente capacitada para un empleo.

7.-.....Otros ¿Cuál ?.....

Para las que respondieron que si:

26) Su actual empleo se lo consiguió a través de:

1.-..... De si misma 2.-.....A través del proyecto A.I.L.

3.-.....Otros ¿Cuál?.....

27) ¿ El trabajo actual es igual o tiene relación en el oficio que se capacitó?

1.-.....Si

2.-.....No

28) El trabajo que realiza ahora es?

1.-..... Permanente 2.-.....Por temporadas 3.-.....Ocasional
(pololos).

29) En donde lo hace?

1.-..... Industria ó Empresa Productiva..... De servicios.....

2.-..... Servicio Doméstico. 3.-.....Entidad Publica.

4.-..... Otros ¿Cuál?.....

30) Tipo de ocupación:

1.-.....Asalariada.

2.-.....Por cuenta Propia.

31)¿Cuál es el ingreso mensual que percibe por este trabajo?

- 1.-..... Menos de 30.000 2.-.....Entre 30.000 y 75.000
 3.-..... Entre 76.000 y 121.000 4.-..... Entre 122.000 y 167.000
 5.-.....Entre 168.000 y 213.000. 6.-..... 214.000 y más.

32)¿Cuál es la jornada de trabajo que tiene en ese trabajo?

- 1.-..... Todo el Día 2.-.....Medio Día. 3.-..... Sólo algunas Hrs. al Día.
 4.-.....Solo algunos Días a la semana. 5.-.....Por turnos.

33)Actualmente tiene contrato de trabajo

- 1.-..... Si 2.-..... No ¿porque?.....

Para quienes contestaron que si:

34)El contrato firmado es a

- 1.-..... Plazo fijo. 2.-..... Indefinido

35)Tiene por ese contrato de trabajo derecho a previsión social?

- 1.-..... Si 2.-..... No

36) Tiene por ese contrato derecho a salud?

- 1.-..... Si 2.-.....No

37) Califique si su proceso de inserción a un empleo ha sido

1.- Fácil

2.- Normal.

3.- Difícil ¿por qué? No cumple con requisito de edad.

..... No se siente suficientemente preparada

..... Escasa/nula experiencia laboral

..... No responde a las expectativas de la empresa (años de estudio, imagen)

38) Califique cual es el agrado que siente por el actual empleo que realiza?

1.- Mucho ¿por qué? Tiene satisfacción económica.

..... Recibe buen trato de parte del empleador.

..... Ha establecido buenas relaciones con los demás trabajadores/as

..... Tiene satisfacción en las condiciones laborales. (estabilidad).

2.- Regular

3.- Desagrado ¿por qué? No tiene satisfacción económica.

..... No recibe buen trato de parte del empleador.

..... No ha establecido buenas relaciones con los demás trabajadores.

.....No tiene buenas condiciones laborales (estabilidad).

V. EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL(AIL)

39. -De que manera tuvo información de la implementación del proyecto en la comuna?

1.-..... Fue convocada a una reunión informativa para participar en el proyecto.

2.-.....Se entero a través de terceros.

3.....No tiene información sobre el proyecto.

4.....Sólo le ofrecieron entrevistas laborales

5.-.....Otros ¿Cual?

40)¿Cual fue la razón principal para participar en el proyecto agente intermediación laboral?

1..... Quería encontrar un empleo en el oficio que se capacitó.

2..... Quería que le buscarán un empleo distinto en lo que se capacitó.

3..... Quería mejorar su actual empleo(nivel de ingresos y estabilidad laboral)

Sólo para quienes contestaron que no participaron en el proyecto;

41)¿Cuál fue la razón principal para no participar en el proyecto ?

1.-..... No estaba en condiciones de y/o dispuesta a trabajar

2.-.....No le interesaba trabajar.

3 -..... Se encuentra trabajando.

4.-.....No fue convocada a participar en el proyecto

42) Tuvo ofrecimiento de entrevistas laborales con el sector empresarial

1.-.....Si

2.-.....No.

43)En su opinión ¿Cree que la facilitación de entrevistas laborales con empresas que realiza el proyecto favoreció su inserción laboral?

1.-.....Si ¿En que?.....

2.-.....No ¿porque?.....