



UNIVERSIDAD ACADEMIA HUMANISMO CRISTIANO
ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN

**Políticas Públicas de Género y Programa de Habilitación
Laboral para Mujeres de Escasos Recursos del Servicio
Nacional de la Mujer (SERNAM)
El caso de la comuna de Maipú (2007-2009)**

Alumnos: González Palavicinos, Silvana Elizabeth
 Rojas Huesa, Carolina Andrea
Profesor Guía: Valeria Quilapan, Juan

Tesis Para Optar Al Grado De Licenciado En Ciencias Políticas Y
Administrativas

Tesis Para Optar Al Título De Administrador Público.

SANTIAGO - 2009

INDICE

PORTADA.....	1
INDICE.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	6
INTRODUCCIÓN.....	10

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTOS BASICOS DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del Tema.....	15
1.2 Fundamentación.....	19
1.3 Pregunta de Investigación.....	22
1.4 Hipótesis.....	22
1.5 Objetivo General.....	22
1.6 Objetivos Específicos.....	23

CAPÍTULO 2: REFERENTES TEÓRICOS

I CONDICIONES SOCIALES Y LABORALES DE LA MUJER EN SITUACION DE POBREZA EN CHILE

1. Pobreza y sus Implicancias en la Mujer.....	24
1.1 ¿Qué se entiende por Pobreza?.....	24
1.2. Feminización de la pobreza.....	29
1.3. Pobreza desde una perspectiva de género.....	33

2. Mujer y Trabajo en Chile.....	39
2.1 Situación Actual Ocupacional de la Mujer en Chile.....	41
3. Mujer Jefa de Hogar.....	45
3.1. La Jefatura de Hogar como indicador de la pobreza femenina.....	52

II POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO Y GENERACION DE CONDICIONES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Políticas Públicas Bajo el Gobierno de Michelle Bachelet Jeria.....	56
1.1 Agenda Pro Participación Ciudadana y Ejes centrales.....	57
1.1.2 Participación Ciudadana en la gestión pública.....	58
1.1.3 Fortalecimiento del Asociacionismo Ciudadano.....	58
1.1.4 Ejercicio de los derechos ciudadanos. Derecho a la información.....	58
1.1.5 Promoción de la Diversidad y No Discriminación.....	59
1.1.6 Fundamentos Políticos del Gobierno de Michelle Bachelet.....	62
2. Políticas Públicas de Género en Chile.....	69
2.1 Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.....	74
2.2 Plan Mejorando la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar.....	76
2.3 Programa de Habilitación Laboral para mujeres de escasos recursos preferentemente jefas de hogar.....	78

3. Gestión de las Políticas Públicas.....	82
4. Capital Social y Desarrollo Local.....	87
4.1 Algunas definiciones de Capital Social.....	88
4.2 Visiones del Capital Social.....	90
4.3 Desarrollo Local.....	93

CAPITULO 3: MARCO METODOLOGICO

1. Tipo de Investigación.....	96
2. Metodología de la Investigación.....	96
3. Instrumento de Medición.....	98
4. Variables de Estudio.....	99

CAPITULO 4: PROGRAMA DE HABILITACION LABORAL MEDIANTE UN ESTUDIO DE CASO EN LA MUNICIPALIDAD DE MAIPU.

1. Resultados y Análisis.....	100
1.1. Interpretación de Entrevistas.....	100
1.2 Interpretación de Encuestas.....	107

CAPITULO 5: CONCLUSIONES.....	126
BIBLIOGRAFIA.....	131
ANEXOS.....	137

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

Quiero dedicar este logro, esta realización que por mucho tiempo fue motivo de muchas controversias y cuestionamientos, principalmente a mi familia.

A mi madre, una mujer excepcional que hoy es mi ejemplo y orgullo, como la principal mujer de mi vida, que me entregó el valor de los sacrificios, la responsabilidad y el orden en las cosas, y que a su vez, inspiró a la elección de este tema de investigación. A mi padre, que con su paciencia y sabiduría me entregó con amor, la confianza en mi misma para el logro de un objetivo, ambos, finalmente permitieron la formación profesional que hoy concluyo, agradecer esa confianza y dedicación hacia mí. Sin ellos, nada de lo que soy hoy hubiese sido.

A mis hermanos, entrego un mensaje de vida, que para el logro de todo lo que queramos realizar necesitamos de mucha constancia y esfuerzo, eso nos hace más grandes y orgullosos de si mismos. Sus futuros sueños y proyectos, dependerán de su constancia, mi incondicional apoyo para ellos siempre.

A mi novio, y su absoluta preocupación, protección y empuje día a día para lograr mis metas y mis sueños, haciendo parte de mi las premisas: "*nunca es suficiente*" "y *todo andrà bien*". Nuestro hermoso amor, es el motivo de mis sueños, y esta culminación, es el comienzo de nuestros proyectos.

A mi ángel, quien me acompaña siempre desde el cielo, mi ejemplo de la vida, mi abuelo Daniel, quien da su voz a través de mi amada abuela, que con su calido amor y ternura, me entregó la confianza, el orgullo y lo bello de ser mujer.

Amo mi profesión, y esto es solo el comienzo de un camino lleno de desafíos y proyectos que serán cumplidos. En el camino de este trabajo, puedo decir, que nada se puede lograr sin la dedicación y el empuje, todo resulta más expedito y sublime cuando se está acompañado y apoyado por seres como Uds.

Este trabajo fue gracias a su compañía y confianza.

Silvana.

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

Quisiera comenzar este apartado de agradecimientos, mencionando a una persona que compartió sus conocimientos para hacer posible la culminación de mi tesis, me refiero a mi asesor, y profesor guía *Juan Valeria Quilapan*, por confiar en nuestro proyecto, y quien durante la realización de esta tesis me enseñó a confiar en mis capacidades, a trabajar y lograr mis objetivos.

Muchas Gracias por su apoyo.

Ahora que concluyo esta etapa de mi vida, me gustaría dedicar este trabajo, que simboliza la culminación de cinco años de estudio, esfuerzo y dedicación, a mucha gente.

Primero que todo, dedico este logro a mi familia. A mis padres, *Carlos y Angélica* quienes me han enseñado con su ejemplo a superar todas las barreras que la vida nos presenta, a querer ser mejor cada día, a entender que no hay nada imposible y que sólo hay que esmerarse y sacrificarse, para lograr las metas que nos planteamos día a día. Mis hermanos: *Carlos*, por su apoyo y sabios consejos, sólo me resta decirte que nunca es tarde para cumplir los sueños y vencer los desafíos, y que puedes contar conmigo para ello; *Cristián*, decirte que eres un gran profesional, que me siento orgullosa de tus logros, y que deseo disfrutar contigo esta alegría.

A los que ya no están, pero que siempre tendrán un espacio en mi corazón, donde se mantendrán vivos en mis recuerdos. Mis abuelitos: *Antonio, Tata Cloro y Mamita María*.

Agradecer a mis *familiares*, mi abuelita, tíos y primos por demostrarme siempre su cariño y preocupación.

Gracias a todos por su apoyo en este caminar, y junto con ello decirles que no fueron en vano los sacrificios realizados, porque lo logré, y estoy orgullosa de ello.

Carolina.

INTRODUCCION

Sin duda, los últimos años han sido de grandes transformaciones y avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Hoy contamos con una serie de programas que apuntan a una sociedad más equitativa, entre los que cabe señalar¹: Código de Buenas Prácticas Laborales (eliminación de la discriminación, igualdad de oportunidades y de trato hacia las mujeres), Programa de mejoramiento de la empleabilidad y de las condiciones de trabajo de las mujeres jefas de hogar (PMJH, iniciativa dirigida a mujeres que son núcleo económico de su familia), Programa de Prevención, Atención y Protección de violencia intrafamiliar contra la mujer (se busca enfrentar y eliminar la violencia intrafamiliar) y el Programa de Promoción de derechos y Participación de las mujeres (pese a las oportunidades existentes, se persigue un discurso favorable a la equidad de género, pues aún persisten brechas en la participación entre hombres y mujeres).

No tan solo por el hito que significa a nuestro haber, la elección de la primera mujer Presidente de la Republica en toda nuestra historia , sino que también han florecido nuevas políticas, planes y programas públicos, con orientación de genero, que se han trabajado por años, luchando por inculcar a nuestra sociedad una cultura mas equitativa.

Durante el mandato de Don Ricardo Lagos Escobar, hubo un notable impulso de las políticas públicas de género y de conducir hacia un cambio cultural en Chile.

¹ Gobierno de Chile, “Equidad de Género”. Discurso 21 de Mayo 2006.

Es así como somos testigos de un gran aumento en los cargos de responsabilidad en el accionar público; comenzando por mencionar algunos, en la Corte Suprema, con sus Ministras; espacios de responsabilidad política en el Poder Legislativo, incorporándose también la presencia femenina en las Fuerzas Armadas y de Orden Público; también un aumento en la cantidad de mujeres que conducen empresas, direcciones gremiales, etc.

Sin embargo, la lucha por la igualdad de oportunidades no ha sido tarea de un solo Gobierno, sino que ha sido parte de un largo y constante camino, con una problemática que tiene raíces muy profundas que se remontan a principios del siglo XX, en el que han participado grandes pioneras, entre las que cabe destacar a *Elena Caffarena* (Primera mujer en participar en la FEUCH y en la lucha para cambiar la visión tradicional de la mujer), *Inés Enríquez* (Presidenta de Mujeres Radicales, 1935; Primera mujer en llegar al Parlamento), *Sola Sierra* (Participó activamente en la defensa de los derechos humanos), *Amanda Labarca* (Primera mujer chilena en impartir docencia universitaria y luchadora por la obtención del voto femenino), *Tencha Allende*, (Ex Primera Dama y defensora de la democracia).

Todas ellas, han motivado a la mujer y su participación en la sociedad, llegando a trascender en los compromisos de lograr una mayor inclusión en la sociedad durante las últimas décadas, y brindar escenarios, que por medio de políticas, planes y programas públicos, faciliten la administración de los roles de la mujer.

La presente tesis, pretenderá ahondar en la percepción del Programa de Habilitación Laboral, desde la perspectiva de las mujeres participantes acerca de

su implementación, y por consiguiente de sus resultados, tomando en consideración la tarea funcionaria de la Municipalidad de Maipú.

El Programa de Habilitación Laboral, está diseñado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), y orientado a ejecutarse en todas las municipalidades del país. Se han destinado muchos recursos en los últimos años, podemos mencionar a modo de ejemplo, que en el Gobierno de Michelle Bachelet, existe una destinación de recursos de cerca de 19 mil millones de pesos para trabajar en el área de la mujer, específicamente en el Programa de Habilitación Laboral (Ver cuadro N° 2 Anexos, “Aportes sectoriales efectivos 2009 Programa de Habilitación Laboral”), el cual es un programa que se enmarca dentro de las políticas públicas de género, orientado a la generación de oportunidades, al emprendimiento y al fortalecimiento de las capacidades.

Definiremos etapas claves a seguir, entre las que cabe señalar una amplia revisión bibliográfica, exploración de diversos sitios Web relacionados, para después proceder con la definición de referentes teóricos, que se enmarquen dentro del tema de estudio, y que según nuestro criterio sean de gran relevancia para nuestra tesis, para después, llevar nuestra investigación a terreno, la cual consistirá en visitas a la Municipalidad, entrevistas a los operadores del Programa, vale decir, los encargados, coordinadores y jefatura, quienes entregarán información relevante en cuanto a la ejecución misma del Programa, y a su vez, de sus funciones, sus perspectivas y desafíos.

Por medio de encuestas a las mujeres que participaron de dicho programa, obtendremos información relevante para nuestra investigación, ya que ellas han sido testigos de la implementación misma del PHL en la Municipalidad.

La etapa de revisión bibliográfica, recopilación de material, y realización de marcos teóricos se desarrolló entre los meses de enero a marzo; en la segunda etapa de la investigación realizada en terreno, se seleccionaron al azar 31 mujeres pertenecientes al programa jefas de hogar y jefas de núcleo. De un universo de 70 mujeres participantes del PHL en la comuna de Maipú, lo que representa un 44% del total de mujeres participantes, fue aplicado durante los meses: abril y mayo.

Debemos destacar que hubo una colaboración y sentido de cooperación por parte de funcionarios hacia nosotras, lo cual nos permitió realizar nuestro trabajo expeditamente y en forma exitosa. De igual manera, las mujeres que participaron del Programa, tuvieron la misma acogida para apoyarnos en responder la encuesta, de lo cual pudimos descifrar las anomalías y fortalezas de la ejecución del programa, visto desde la perspectiva de las involucradas.

A pesar de que el programa reúne un sinnúmero de características relevantes para el desarrollo y mejoramiento de las capacidades de las mujeres participantes, es un programa nuevo, que se encuentra condicionado a parámetros de evaluación continua, a cambios en sus lineamientos, a una mayor inyección de recursos, junto a una constante capacitación de quienes lo ejecutan, sumado a un estudio de las realidades que afectan a las mujeres, para crear cursos y talleres más idóneos a sus necesidades, junto con tomar conciencia sobre las condiciones y beneficios que se obtendrían a través de éste.

Sin duda, estamos frente a nuevos escenarios hacia la mujer, y nos encontramos actualmente con un abanico de programas públicos que reúnen la condición de ser programas de “*Promoción*”, como es el caso de nuestro Programa foco, y ésta es la razón principal de investigarlo, pues lo consideramos una herramienta fundamental de gestión pública, pues abarca trabajar y desarrollar plenamente las capacidades de un individuo para enfrentarse al mundo, entregando sus conocimientos y habilidades en plenitud.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTOS BASICOS DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Desde comienzos de la década de los noventa, y en respuesta de las problemáticas sociales surgidas por la implementación del nuevo modelo económico (desde 1973 a la actualidad), el Estado chileno, ha debido generar e implementar políticas sociales que conlleven a reducir la discriminación de género, que han afectado principalmente a las mujeres. Una de las iniciativas impulsadas por el gobierno, se enmarca dentro del **“Plan de Igualdad de Oportunidades”**, una política publica de género que a grandes rasgos, considera los siguientes temas: en primer lugar, la autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza, a través de la incursión femenina en el mercado laboral, especialmente la de menores recursos. En segundo lugar, lo que respecta las reformas legislativas, que incluyen modificaciones en los accesos a la justicia o referente a derechos de familia. En tercer lugar, la Promoción de los derechos y Participación en la toma de decisiones y estructuras de poder, y como cuarto lugar, se considera dentro de este plan, el mejoramiento de la calidad de vida, armonizando los distintos ámbitos de desenvolvimiento de la mujer, y promoviendo a su vez, el bienestar físico, psicológico y social. Finalmente, se trabaja en la gestión pública incorporando la equidad de género como elemento en el diseño de políticas públicas y en la gestión del Estado, considerando las realidades distintas entre hombre y mujer.

De manera resumida, estos contienen diferentes estados o acciones deseables en distintos ámbitos de la vida social, como trabajo, salud, cultura, educación, que tienen como finalidad dar respuesta a un problema cultural.

Para implementar un programa social, se parte caracterizando a los sujetos y destinatarios, los que se generan a través de estudios y diagnósticos. Una vez que estos se van implementando, el conocimiento que se va obteniendo por la práctica social, deduce que los involucrados, van teniendo variedad y heterogeneidad en sus comportamientos, se amplía la mirada inicial, lo que lleva a volver al diseño, estrategias y metodologías utilizadas para que finalmente el resultado de la investigación sea lo más fidedigno.

Origen del Programa de Habilitación Laboral

A contar del año 1996, mediante un acuerdo suscrito entre El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), y la Ilustre Municipalidad de Concepción, se da inicio a la implementación del ***“Programa de apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de escasos recursos”***. Dicho Programa, estaba encaminado a “prestar redes de apoyo” suficientes para que las mujeres amplíen sus oportunidades económicas, para así reducir las discriminaciones y marginalidades que hasta ese entonces afectaba a las mujeres y su entorno familiar y mejorar la calidad de vida. Es así como en 1998, se da comienzo a la segunda fase del Programa. Se observan cambios, entre los cuales cabe señalar la modificación del nombre del Programa, por ***“Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de escasos Recursos preferentemente Jefas de Hogar”***; también se rediseña la orientación del

Programa, entregando estrategias que permitan que las mujeres aumenten sus ingresos y su calidad de vida a través del tiempo.

Este cambio de enfoque, condujo a un esfuerzo de múltiples disciplinas que permiten elaborar estrategias para el logro de los objetivos del Programa, transformándose en los nuevos Ejes centrales:

1. Formación para el trabajo
2. Nivelación de estudios
3. Intermediación laboral

Estos tres aspectos. Primero, fortalecer y generar habilidades y capacidades para asegurar la inserción laboral. Segundo, el nuevo rol de la Oficina de la Mujer para entregar información y redes de apoyo a las participantes. Tercero, cambios de actitudes, valores y creencias que fueron producto de la socialización de género que históricamente, han obstaculizado el ejercicio libre del desempeño de prácticas no tradicionales.

Ante el escenario actual de la globalización, los Gobiernos de la Concertación, tienen su discurso político propio en relación a la integración de la mujer en el ámbito productivo, basándose en la idea de que el país necesita valerse de todos los recursos humanos en forma eficiente y resguardar las utilidades hacia un desarrollo igualitario, sustentado en una política moderna, destinada a reparar las diferencias existentes en la sociedad, teniendo como fundamento que hombres y mujeres no cuentan con accesos igualitarios, planteando a las mujeres el total ejercicio de su condición de ciudadanas. De esta manera, se institucionalizan los

derechos de las mujeres con la creación del **Servicio Nacional de la Mujer**, con la implementación de Programas específicos para mujeres trabajadoras, tales como, *Programa de Mujeres Temporeras, Programa de Habilitación Laboral para mujeres de escasos recursos, preferentemente Jefas de Hogar; la Elaboración de Planes de Igualdad a nivel Nacional*, entre otras acciones.

Cabe preguntarse, en qué grado las políticas sociales dirigidas a la integración de las mujeres, logran por un lado, la socialización diferenciada y desigual dada a hombres y mujeres, y por otro lado, la construcción de un mercado laboral dividido sexualmente en el trabajo al considerar el tema de la construcción de identidad laboral en mujeres de escasos recursos.

FUNDAMENTACIÓN

En la actualidad y desde sus orígenes, las mujeres son un aporte económico, social y cultural en la sociedad, y una gran parte de ellas juega un rol fundamental en la sobrevivencia de sus familias y la superación de su condición de pobreza (Ver Cuadro N° 1, Anexos. “Fuerza de Trabajo Femenina en Chile”). De esta manera, se hace vital su participación en este proceso de incorporación laboral, porque existe una tendencia al crecimiento de las trabajadoras madres, las que paulatinamente, se han agregado al mundo del trabajo, apoyadas de Programas de gobierno, que ayudan a la inserción laboral, en búsqueda de nuevas oportunidades, para aportar a la economía y al crecimiento del país.

En el Chile actual, con la apertura de los mercados, la extensión y ampliación del consumo, el crecimiento económico y cultural, la recuperación del principio político democrático y de representación de gobiernos, han dado como resultado una autonomía e independencia económica. Pese a esta contribución del modelo globalizado actual en nuestra economía, existe una mayor tendencia a que las personas tengan una concepción individualista, generando una constante búsqueda de felicidad mediante la obtención de bienes, y aumento de ingresos personales los que se manifiestan en una mejor calidad de vida.

Las condiciones de pobreza, no se manifiestan tan solo en las carencias materiales, sino que también reflejan un desequilibrio en la distribución de oportunidades de crecimiento económico, tales como: salarios, trabajo, salud, educación, etc.

Pese a los deseos individuales y/o colectivos de superar las condiciones de pobreza, por parte de las involucradas, se observa una mejora suficiente en las Políticas Públicas del gobierno, pues existe prioridad en la superación de la pobreza, para ello se destinan recursos a los sectores más pobres de nuestra sociedad.

Es así como en la actualidad, durante el Gobierno de Michelle Bachelet, el gasto social en Chile aumentará 7.8 %, alcanzando al 69.1% del gasto público total. Esto permite fortalecer aún más las políticas de apoyo a los más vulnerables, lo que se puede sustentar en el buen manejo de las políticas económicas de los últimos años².

Dentro de la línea de acción del Gobierno actual, encontramos Programas que se enfocan al desarrollo y fomento de superación de la pobreza. Entre ellos cabe destacar el *Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de escasos recursos*, que tiene por objetivo principal, procurar una inserción laboral con proyecciones en el tiempo, incrementando los niveles de ocupación de las mujeres y aumentar los niveles de autonomía y bienestar.

De lo descrito anteriormente, basaremos esta investigación en un estudio de caso sobre el rol llevado a cabo por la Municipalidad de Maipú, en materia de desarrollo local y oportunidades para garantizar el éxito del Programa de Habilitación Laboral para mujeres de escasos recursos preferentemente jefas de hogar, tomando en consideración, que el concepto de habilitación laboral es de

² Gobierno de Chile. Dirección de Presupuestos “Prioridades Presupuestarias 2009”.

vital importancia y constituye una problemática actual si lo enmarcamos en el ámbito de la pobreza.

Consideramos que el PHL es una política pública de género, que permite desarrollar las capacidades de las mujeres que no tienen oportunidades laborales, ya que se encuentran en condición de pobreza y en un mayor grado de vulnerabilidad, lo cual constituye un fundamento del tema de estudio.

De igual manera, queremos dar a conocer la implementación del PHL en la Municipalidad de Maipú, y verificar si cumple con los objetivos generales del programa, estudiando directamente en terreno, si esta herramienta contribuye en la creación de oportunidades laborales de las mujeres y su posterior autonomía económica.

Para nosotras, es de vital importancia realizar un estudio de este tipo, porque se enmarca dentro de los márgenes de interés profesional, tomando en cuenta que poseemos una formación orientada a una vocación de servicio público, que nos permitirá contribuir como futuras administradores públicos, en los diferentes ámbitos gubernamentales.

Pregunta de Investigación

¿El logro de los objetivos del Programa de Habilitación Laboral para mujeres de escasos recursos preferentemente jefas de hogar, en su expresión territorial, se encuentra asociada a la participación de la municipalidad en la medida que establece coherencia y fortaleza institucional, promueve el fomento productivo y desarrollo de oportunidades a nivel local?

Hipótesis

El éxito del programa de habilitación laboral para mujeres de escasos recursos, preferentemente jefas de hogar, en la comuna de Maipú, dependerá de la gestión de fomento productivo y desarrollo de oportunidades que realiza el municipio, haciéndose partícipe en el compromiso de la creación de las condiciones laborales para las mujeres de escasos recursos, preferentemente jefas de hogar, que han participado de dicho programa para conseguir como finalidad la autonomía económica y la inserción laboral.

Objetivo General

Demostrar que el éxito del programa de habilitación laboral para mujeres de escasos recursos, preferentemente jefas de hogar en la comuna de Maipú, cuya finalidad última es la autonomía económica y la inserción laboral, se encuentra asociada a la gestión de fomento productivo y desarrollo de oportunidades que realiza el municipio.

Objetivos Específicos

1. Conocer el Programa de Habilitación Laboral para mujeres de escasos recursos, preferentemente jefas de hogar, en relación a su contenido, su ámbito de aplicación, los actores que participan en su implementación.
2. Conocer los alcances y contenidos de la Política Pública y de la Gestión Pública y a su vez describir las políticas públicas de género orientadas al desarrollo de la mujer en el Gobierno de Michelle Bachelet.
3. Describir la acción funcionaria en la Municipalidad de Maipú, de aquellos que están a cargo del PHL, a nivel de coordinadores, encargados y directivos, bajo el parámetro de su implementación, funcionamiento y resultados.
4. Dar a conocer la percepción del PHL por parte de las participantes en la Municipalidad de Maipú, respecto a la su implementación, considerando sus puntos de vista, apreciaciones y calificaciones.
5. Describir los resultados del PHL, de acuerdo a información obtenida por medio de encuestas y entrevistas en la municipalidad de Maipú, dando a conocer los aspectos positivos y negativos de su implementación

CAPÍTULO 2: REFERENTES TEORICOS

I CONDICIONES SOCIALES Y LABORALES DE LA MUJER EN SITUACION DE POBREZA EN CHILE.

1. Pobreza y sus Implicancias en la Mujer

1.1 ¿Qué se entiende por pobreza?

La pobreza es un fenómeno que presenta múltiples facetas, y afecta todos los escenarios de la vida, que incluye bienes materiales como no materiales. Corresponde a un hecho socioeconómico y complejo, que tiene variadas definiciones y formas de medirla.

Se puede clasificar el término pobreza, como pobreza extrema o pobreza absoluta como nivel absoluto de necesidades mínimas por debajo del cual se considera pobre, y que no cambia a lo largo del tiempo. Así también existe la pobreza general o relativa, que es la falta de ingreso necesario para satisfacer las necesidades alimentarias básicas como las necesidades no básicas, tales como vestimenta, energía, y vivienda, son tan limitados que les hace ser excluidos de un nivel de vida mínimo aceptable para el estado en el que habitan.

Al analizar la pobreza, es necesario considerar el concepto de “Vulnerabilidad” ya que supone el aumento de la fragilidad de algunas personas, y revela ciertos procesos que conducen a que un individuo caiga en situación de pobreza.

A su vez, se han establecido diversos enfoques³, respecto al análisis de la pobreza, entre los que cabe señalar los siguientes:

- El primer enfoque para analizar la pobreza, hace referencia a la importancia que tienen los **vínculos o redes sociales** que forman las personas, lo cual determina un capital social que sirve de ayuda en situaciones complejas, y contribuye a enfrentar y disminuir la vulnerabilidad frente a la pobreza.
- El segundo enfoque, apunta a la privación de la **seguridad**, que consiste en las condiciones de constante inseguridad de los pobres, que los expone mayormente a situaciones de mayor riesgo en condiciones de catástrofes, enfermedades graves, accidentes, problemas judiciales, etc.
- El tercer enfoque, corresponde a la **“vulnerabilidad ambiental”**, la cual considera la existencia de mayores niveles de riesgo ambiental para las familias pobres; las condiciones de vivienda son un factor determinante en la calidad de vida.
- El cuarto enfoque, denominado **“de las capacidades”**, desarrollado por Amartya Sen, indica que no basta con medir el nivel de ingreso para cuantificar el bienestar de las personas. A su vez, define el bienestar como

³ CEPAL “Entender la pobreza desde una perspectiva de género”. Documento de trabajo OIT2003.

la libertad que tienen los individuos para vivir una vida que les permita desarrollar sus potencialidades, e indica, que luchar contra la pobreza significa además identificar y potenciar, las capacidades de las personas, lo que les permitiría ampliar su bienestar, pudiendo entre otras cosas, gozar de una vida larga y saludable, capacidad de adquirir conocimientos, libertad de expresión, de pensamiento y la capacidad de interacción social.

- El quinto enfoque ***“exclusión social”***, tiene por finalidad el estudio de las estructuras que componen la sociedad, los procesos y dinámicas que excluyen a los individuos de una vida social plena. En definitiva, se puede decir, que se hace un énfasis en la distribución de oportunidades y recursos para superar la exclusión, para así fomentar los procesos de inclusión social y laboral.
- El sexto enfoque ***“participativo”***, se entiende como la propia definición de pobreza vista desde la perspectiva de los propios individuos pobres, a partir de su propio análisis de su realidad, son los propios individuos pobres quienes definen y miden la pobreza a partir de lo que ellos creen como elementos fundamentales en su situación.

Considerando lo anterior, se ha propuesto definir la pobreza como el ***“resultado de un proceso social y económico – con componentes culturales y políticos – en el cual las personas y los hogares se encuentran privados de activos y***

oportunidades esenciales por diferentes causas y procesos, tanto de carácter individual como colectivo, lo que le otorga un carácter multidimensional”⁴.

Todos los enfoques anteriores han contribuido en la comprensión del término pobreza, vista como un fenómeno multidimensional y heterogéneo que comprende las carencias materiales como las no materiales, aspectos objetivos, como subjetivos. Con estos puntos, se puede entender la pobreza como un fenómeno que no sólo la considera como un “estado”, sino más bien como un proceso que va variando a través del tiempo.

A continuación, mencionaremos algunas características de la pobreza que influyen en la Mujer⁵:

- a) Las mujeres pobres, gozan de una mínima autonomía económica, lo cual provoca un menor reconocimiento social, baja autoestima, menos recursos de poder al interior del hogar.
- b) Las mujeres pobres jefas de hogar, al ser únicas proveedoras, se enfrentan a una comparación en relación al sustento obtenido por los hombres, en donde claramente obtienen un porcentaje menor, pues se suma una doble carga de trabajo, y situaciones de tensión, inestabilidad emocional por el hecho de enfrentar solas la responsabilidad de hijos a su cargo.

⁴. CEPAL 2003. “Entender la pobreza desde una perspectiva de género”. Unidad Mujer y Desarrollo, Reunión de expertos sobre pobreza y género. Santiago de Chile, 12 y 13 de Agosto 2003

⁵ Munster Blanca.”. Centro de Investigaciones de la economía Mundial. “Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género” La Habana Cuba. 2006

- c) Los hogares con jefatura femenina, han ido en aumento en la mayoría de los países, pero sin duda el aumento, ha sido considerable en aquellos hogares indigentes encabezados por mujeres, en comparación a aquellos en situación de “pobres” y “no pobres”.
- d) Las mujeres pobres, destinan una gran parte de su tiempo al trabajo doméstico, lo cual se duplica cuando estas mujeres trabajan remuneradamente fuera del hogar, con extensas jornadas y muy poca disposición al tiempo personal.
- e) La mujer pobre tiende a ser una activa participante de las acciones sociales, ya que ella canaliza los servicios sociales hacia la familia.
- f) Cuando la mujer accede a empleos remunerados, pasa a ser un aporte al salario de la familia popular, obteniendo mayores oportunidades para esa familia e influyendo en mejorar o disminuir la incidencia de la pobreza.

Anteriormente, se han explicado aspectos de la pobreza, que han llevado a definirla como un concepto más amplio, tomando en consideración aspectos materiales y no materiales de la pobreza, así como subjetivos de esta; teniendo la certeza de que la situación de pobreza afecta de manera distinta a hombres y mujeres. Existen hechos sociales que afectan en gran medida y particularmente a las mujeres por su posicionamiento en la sociedad; es así como se desprende un nuevo concepto que hace referencia a la mujer pobre, llamado **“feminización de la pobreza”**.

1.2 Feminización de la pobreza

En la década de los '80, algunos sectores feministas incluyen el concepto de “género” para analizar la pobreza. Se procede a analizar una serie de fenómenos que afectan específicamente a las mujeres, tales como: la pobreza influye mayormente en las mujeres que en los hombres; la pobreza femenina es más rigurosa que la de los hombres; es más difícil para la mujer salir de la situación de pobreza una vez que ha entrado en ella, debido a sus responsabilidades familiares (Ej. Cuidado de los hijos, discriminación en el acceso al mundo del trabajo, salarios desiguales, etc.), esto ligado al aumento de los hogares con jefatura femenina. A raíz de este conjunto de fenómenos, adquiere mayor connotación el concepto “feminización de la pobreza”.

Del concepto “feminización de la pobreza”, se desprenden dos conceptos: **“pobreza”** y **“feminización”**.

- Pobreza: Se caracteriza por la carencia de recursos, libertades, oportunidades y capacidades.
- Feminización: Se caracteriza por connotar una acción, el proceso de volverse más femenino, es decir, más extendido entre las mujeres o los hogares a cargo de las mujeres.

Hay que considerar, que la feminización de la pobreza abarca la falta de oportunidades, de capacidades individuales, el empoderamiento, la falta de autonomía, la violencia, y la falta de vínculos sociales, entre otros. No se trata que

las mujeres ganen menos que los hombres, sino que se relaciona también con el no considerar los derechos laborales de la mujer, como ejemplo: el trabajo precario que se realiza en malas condiciones, con bajo salario y de corta duración, en el que las mujeres se ven privadas de aquellos derechos de seguridad social, salud y pensiones, participación en la sociedad, es decir, en la absoluta desprotección.

El término **“feminización de pobreza”**, ha dejado de manifiesto que el género es un factor, que incide en la pobreza de manera que deja más vulnerable a las mujeres. También cuentan con activos sociales y culturales (ingresos, bienes y servicios a través de vínculos sociales, educación formal y conocimiento cultural) en desventaja en comparación con los hombres, dejándolas en un mayor riesgo hacia la pobreza.

Las mujeres pobres, cuentan con un menor acceso a los recursos, a raíz de los limitados espacios asignados a ellas debido a la división sexual del trabajo y las jerarquías sociales constituidas por esta misma división, provocando una situación de desventaja en distintos ámbitos sociales, precisamente dentro de el mercado del trabajo, sistema de bienestar o protección social y los hogares⁶.

La perspectiva de género, nos permite entender la pobreza como un proceso y no como un síntoma o estado, evita dar una mirada estática; ***“la pobreza como foto que neutraliza y congela las relaciones sociales, da cuenta escasamente de las relaciones de género, no permite entender los procesos previos y potencialidades***

⁶ CEPAL “Entender la pobreza desde una perspectiva de género”. Documento de trabajo OIT2003.

y no permite entender la pobreza en dimensiones histórica, macrosocial y micro en el hogar”⁷.

Para comprender el ámbito del Programa de Habilitación laboral, desde la feminización de la pobreza, se debe explicar desde la concepción de “Género”, el cual no significa solamente “sexo” o pertenecer a uno de los sexos, sino que dice relación a los roles sociales de hombres y mujeres dentro de los diversos ámbitos en los que interactúan. De igual forma el programa en estudio, considera el “Género” en el establecimiento de actividades, responsabilidades y oportunidades, en este caso para la mujer.

El programa de Habilitación Laboral, contempla la creación de redes sociales y la generación de oportunidades, situación similar que buscan los programas de género, que tienen como finalidad promocionar la igualdad entre hombre-mujer, garantizando que ambos participen dentro de los mismos procesos, procurando una igualdad de condiciones y beneficios.

Para reafirmar que la pobreza afecta de manera distinta a hombres y mujeres, se puede observar en dos dimensiones⁸:

⁷ Feijoó María del Carmen. “Desafíos conceptuales de la pobreza desde una perspectiva de género”. Ponencia presentada a la Reunión de expertos sobre pobreza y género.

CEPAL Entender la Pobreza desde una perspectiva de género. Documento de trabajo 2003.

⁸ CEPAL “Entender la Pobreza desde una perspectiva de género”. Unidad Mujer y Desarrollo. Documento de trabajo Septiembre 2003.

- **Autonomía Económica**

Se refiere al hecho de contar con propios ingresos que permiten satisfacer necesidades. Al existir desigualdad de oportunidades, en cuanto al acceso a un trabajo remunerado para las mujeres, les impide ser autónomas en términos económicos. Desde esta perspectiva, se puede observar que existen grupos de personas que suelen no ser consideradas para el análisis de la pobreza, ya que pese a vivir en hogares no pobres, individualmente carecen de ingresos propios, lo cual no les permite satisfacer sus necesidades de manera autónoma, y finalmente las sitúa en una posición de dependencia económica frente al jefe de hogar.

- **Violencia de Género**

Corresponde a un factor que inhabilita a las personas para gozar de autonomía, ya que obstaculiza el acceso de las mujeres al mercado laboral, imposibilitando la autonomía económica y a su vez deteriora el capital social que tiene como consecuencia el aislamiento social (autonomía social). La pobreza, constituye un elemento de riesgo para la aparición de la violencia física en el hogar. Es una consecuencia de la violencia, dicho de otra manera, la violencia empobrece, por lo cual frena el desarrollo económico, es decir, las consecuencias de la violencia social y doméstica deriva en diversos gastos como: sistemas policiales, judiciales, y de provisión de servicios sociales, comprometiendo así recursos que podrían ser destinados para otros propósitos productivos; las mujeres víctimas de violencia

doméstica son menos productivas en sus lugares de trabajo, lo cual afecta a la producción nacional⁹.

1.3 Pobreza desde una perspectiva de género

La perspectiva de género, aporta al concepto de pobreza, pues aborda más allá de su conceptualización, ya que permite orientar los recursos y las intervenciones hacia quienes poseen mayores niveles de vulnerabilidad a la pobreza y experimentan mayor grado de severidad hacia ella.

La perspectiva de género, nos permite comprender una serie de procesos involucrados en este fenómeno, sus características y dinámicas, que se explican en función del sexo de la persona, y aquellos más vulnerables a la pobreza. De allí la importancia, de abordar la pobreza desde una perspectiva de género, ya sea en términos metodológicos, conceptuales y políticos.

Al analizar la pobreza desde una perspectiva de género, podemos destacar variados aportes para su investigación, entre los que destaca los establecidos por la socióloga chilena Irma Arriagada¹⁰:

⁹ Viehl María Loreto “Violencia Domestica contra la Mujer” División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible, BID.1999.

Mayra Buvinic y Andrew Morrison “La violencia como obstáculo para el desarrollo”. División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible, BID. 1999.

CEPAL “Entender la Pobreza desde una perspectiva de género”. Unidad Mujer y Desarrollo. Documento de trabajo Septiembre 2003.

- La perspectiva de género, considera que las relaciones de género pueden variar en el tiempo, de esta manera, le otorga una visión dinámica del fenómeno de la pobreza, ya que de igual manera la pobreza demuestra cambios en el tiempo.
- Considera otras discriminaciones sociales, que se combinan con las de género, estas pueden ser edad y etnia.
- Indica que la pobreza es heterogénea, ya que comprende la carencia de recursos materiales, sociales y culturales, sustentándose en la idea de que hombres y mujeres poseen responsabilidades, roles, intereses, experiencias de vida y necesidades distintas.
- La perspectiva de género, contribuye al análisis del funcionamiento del hogar. Se puede demostrar la distribución desigual de los recursos al interior de este y las jerarquías, y demuestra la falsedad de creer que las necesidades de los miembros son iguales y los recursos son distribuidos de manera homogénea.
- Considera una nueva visión al comportamiento de hombres y mujeres, apuntando al concepto relacional de género, analizando la pobreza de las mujeres en cuanto a su entorno familiar y social, pues abarca las diferencias entre hombres y mujeres.
- La perspectiva de género, aporta una mirada multidimensional de la pobreza en razón a los múltiples roles desenvueltos por hombres y

¹⁰ CEPAL “Dimensiones de la pobreza y Políticas desde una perspectiva de Género”. Nº 85 Págs. 101 a 113. Revista abril 2005.

mujeres, pues abarca roles, funciones y ocupaciones en el mundo laboral y social.

Existen diversos fenómenos, que se manifiestan de distinta manera entre hombres y mujeres, que apuntan a su situación de pobreza. Entre ellos cabe señalar¹¹

1. **“Geografía de la pobreza”**, vinculada con la distribución geográfica y física de hombres y mujeres, que corresponde a sus oportunidades, roles, responsabilidades y esferas de acción que tienen, dependiendo del lugar que habitan.
2. **“Pobreza de tiempo”**, que tiene relación con las múltiples y variadas tareas que suelen ser asumidas en mayor grado o único por las mujeres, y tienen que ver con las tareas del hogar, los hijos, la atención personal a cada uno de los miembros del hogar, limpieza, orden, alimentación, etc.
3. **“Vínculos o redes sociales”**, que corresponden a relaciones y vínculos de intercambio recíproco con otros individuos que conforman un conjunto de activos sociales o “capital social”, los cuales pueden ser demandados por las personas en caso de necesidad. Por consiguiente, no cabe duda que los individuos que participan en redes sociales, aumentan sus posibilidades para acceder a diferentes tipos de recursos y ayuda, ya sea apoyo emocional, apoyo laboral, o apoyo en labores domésticas.

¹¹ Anderson Jeanine ,Ver artículos de “Formas de la pobreza y estrategias municipales” y de Bravo Rosa “Pobreza por razones de género: Precisando conceptos” en Arriagada Irma, Torres Carmen, “Género y Pobreza: Nuevas Dimensiones”, Isis Internacional, Ediciones de las mujeres N°26, Santiago de Chile, 1998.

4. **“Vulnerabilidad”**: Contribuye de manera directa a que las personas puedan caer en situación de pobreza o que les sea más difícil salir de ella, pero no debe conceptualizarse como un sinónimo de pobreza. La vulnerabilidad, es sin duda un concepto amplio, tanto que abarca lo material como lo no material para definir la pobreza.
5. **“Vulnerabilidad” y “Seguridad”**: Hace referencia a la situación que acontece en aquellos hogares más pobres, de acuerdo a sus circunstancias que los vuelve más vulnerables a situaciones de inseguridad, en relación a factores externos como catástrofes, problemas de salud, enfermedades graves, problemas judiciales, accidentes, es decir hechos que responden a la situación de permanente inseguridad que viven las personas pobres, tanto hombres como mujeres.
6. **“Vulnerabilidad Organizacional”**: Corresponde a la capacidad que tienen las mujeres de dar a conocer sus derechos, de organizarse, de participar en el mercado laboral, de participar en la toma de decisiones, siendo estas capacidades de mayor desventaja, en relación a los hombres, esto generalmente por falta de tiempo en vista de sus múltiples roles y funciones al interior del hogar, o incluso por prohibición de sus parejas, en definitiva, por factores concernientes al género.
7. **“Vulnerabilidad en Educación y Oportunidades”**: Apunta a la brecha educacional existente entre hombres y mujeres, pues por ejemplo, en cuanto a las tasas de escolaridad, aún persisten en desmedro de las

mujeres, que las mantiene en situación de vulnerabilidad. Lo anterior se desprende a que las oportunidades laborales son menores en comparación a los hombres, pese a tener los mismos años de escolaridad obtenidos, por lo que la diferencia es notoria al momento de intentar incorporarse al mundo laboral, pues al tener menor escolaridad, es un impedimento para las mujeres, y aumenta la brecha de oportunidades en relación a los hombres.

8. ***“Vulnerabilidad Social y Económica”***: Da a conocer que las principales fuentes de ingresos no pueden ser alcanzadas de manera igualitaria por las mujeres en relación a los hombres. Se forman dentro de un grupo dependiente en cuanto a lo social y lo económico, tienen una posesión de activos materiales y sociales más limitados que los hombres.
9. ***“Vulnerabilidad Habitacional y Ambiental”***: Las familias más pobres están más propensas a una situación de habitabilidad desfavorable con un mayor riesgo ambiental, tanto hombres como mujeres. Pese a ello, las mujeres por el rol de las tareas domesticas, cuidado del hogar y de los hijos, y su función reproductiva, permanecen en un continuo contacto con la contaminación, malas condiciones de habitabilidad, detrimento de sus hogares y de riesgo en el ambiente, las expone aún más a todo tipo de enfermedades.

10. **“Vulnerabilidad a la Violencia”:** Se presenta una violencia psicológica, física o sexual, ya sea en sus propios hogares como en su lugar de trabajo. Estos factores, antes mencionados, impiden a las mujeres la obtención de autonomía, ya que se dificulta el acceso a redes laborales, y es así como reducen sus posibilidades de independencia económica, lo que conlleva a reducir la obtención de un capital social, dando como resultado un retraimiento social provocado por la violencia.

Las políticas públicas, son diseñadas de acuerdo a una realidad social y por ello también contempla la existencia de diferencias entre hombres y mujeres, y asimismo reconoce que poseen responsabilidades, roles e intereses diferentes.

La perspectiva de género, puede contribuir en el diseño de las políticas públicas, ya que examina los distintos comportamientos que tienen hombres y mujeres.

De lo anterior, se desprende que tanto las políticas públicas como la perspectiva de género en conjunto, pueden favorecer a un desarrollo de políticas y programas públicos más igualitarios que puedan poner término a las desigualdades existentes.

Dentro de las políticas públicas con perspectiva de género, destaca el Programa de Habilitación laboral, el que esta destinado a mujeres de escasos recursos, en situación de pobreza, y que se encuentran en una situación de vulnerabilidad,

considerado un instrumento que va en apoyo a la noción de igualdad y superación de la pobreza.

2. Mujer y Trabajo en Chile

Existe una tendencia a la baja en la tasa de crecimiento de la población total como de las personas en edad de trabajar (15 años y más). La fuerza de trabajo femenina, por el contrario, ha ido en aumento notoriamente. Es así, como entre 1996 y 2006 se presentó un crecimiento sostenido de la fuerza de trabajo, que alcanzó el 3,3 %. Esto difiere con el 2,0% en que aumentó la población mayor de 15 años, por lo cual el resultado neto sobre la fuerza de trabajo fue la incorporación de 800.000 mujeres al mundo laboral entre estos años.¹²

El aumento constante de la tasa de participación de las mujeres, durante los últimos diez años, tiene explicación en la demanda laboral, que se relaciona con los niveles del ciclo de actividad económica, y también tiene concordancia con los cambios estructurales que presenta la fuerza de trabajo femenina. Entre los que señalaremos¹³:

¹² Centro de estudios Públicos. Puntos de Referencia. www.cepchile.cl . “Mujer, Trabajo y Familia: Realidad, Percepciones y Desafíos. Análisis de la Encuesta CEP de Diciembre 2002.”

¹³ Centro de estudios Públicos. Puntos de Referencia. www.cepchile.cl . “Mujer, Trabajo y Familia: Realidad, Percepciones y Desafíos. Análisis de la Encuesta CEP de Diciembre 2002.”

- Notorio aumento de las mujeres en la jefatura de hogar. En 1996 el 18.1% de las mujeres que se incorporaban al mundo laboral eran jefas de hogar, el 2006 se acrecentó a un 26.2%.
- La existencia de una tasa menor de fecundidad, postergación de edad del matrimonio, preponderancia a permanecer soltera y tener hijos, reducción del tamaño de las familias, búsqueda de desarrollo profesional, trabajos remunerados, entre otros.
- La posibilidad de alcanzar mayores niveles educacionales. La escolaridad en promedio de la fuerza laboral de las mujeres en 1996 alcanzaba 10.9 años, ampliándose en 2006 a 11.9
- Los hogares presentan cambios en su estructura, presentando una mujer como jefe de hogar, y modificando considerablemente el tamaño del hogar y edad promedio de los integrantes de familia.

Es importante destacar el comportamiento de la fuerza de trabajo femenina, siendo esta muy variable de acuerdo a su tasa de crecimiento. Por ejemplo: entre los años 2000 a 2001, se observó una desaceleración, luego la siguió una fuerte recuperación entre los años 2003, 2004 y 2005, para finalmente volver a caer en el 2006. Se observa una relación directa con el ciclo económico, comportándose de forma contracíclica, es decir, la fuerza de trabajo femenina tiende a aumentar en períodos de desaceleración, y disminuir en periodos positivos de la actividad económica.

Se puede concluir, que en los últimos años, la fuerza de trabajo femenino ha tenido un alza en la influencia de la fuerza de trabajo total.¹⁴

En el marco de la actual crisis, se ha experimentado una tendencia al incremento al desempleo. En el caso de la fuerza de trabajo femenino, se produjo un aumento del desempleo de 1.3 %, a diferencia de la fuerza de trabajo masculino, que experimentó un desempleo de 0.5%, durante los primeros trimestres del año 2008. Durante el cuarto trimestre del mismo año, el desempleo masculino se mantuvo en un 0.5%, y el desempleo femenino tuvo una caída de 0.2%. Lo anterior se explica por una alza en la tasa de ocupación (pasó de 36.5% en el tercer trimestre de 2008 a 38% en el cuarto trimestre del mismo año)¹⁵.

2.1 Situación Actual Ocupacional de la Mujer en Chile

Las oportunidades económicas de las mujeres, están relacionadas con las oportunidades de trabajo remunerado, las cuales se encuentran dentro de un marco de exigencias y requisitos, que sin duda, establece que los niveles de educación en la mujer, son trascendentales para un mayor grado de oportunidades laborales, siendo las mujeres profesionales quienes tienen, de cierta manera, menores dificultades para encontrar trabajo. Existe una división de trabajo por género, que establece ciertas barreras para las mujeres que las restringe al momento de acceder

¹⁴ Instituto Nacional de Estadísticas(INE) Boletín Informativo. Enfoque estadístico- “Mujer y Trabajo”-, Marzo 2007.

¹⁵ OIT Noticias, “Crisis Económica: Efectos en el mercado laboral de las mujeres del Cono Sur”. Julio 2009.

a un trabajo remunerado. Principalmente se relaciona con las trabas por parte de la oferta del mercado laboral, vinculadas al trabajo doméstico al interior de sus hogares, crianza y cuidado de sus hijos, entre otros.

Por el lado de la mujer, también encontramos obstáculos, fundados en estereotipos sobre el papel que debe desempeñar la mujer en la sociedad. Esto influye en la actitud ambigua mostrada por parte del empresariado hacia la contratación de mujeres, suponiendo un aumento en los costos de producción. Sin embargo, la aceptación de las mujeres en el mercado del trabajo, se desarrolla sin inconvenientes en ocupaciones y oficios que se consideran como una prolongación de su rol doméstico.

Es necesario destacar los avances en los cambios productivos en Chile, hace algunos años, que acompañan el modelo de la globalización, lo que ha provocado una flexibilización de oportunidades de trabajo para las mujeres en algunas ramas de la actividad económica, que a la larga, ha significado menores costos de producción para el empresariado, ya que se ha aprovechado la diferencia salarial por razones de género, para así aumentar la competitividad en los mercados internacionales.

Para analizar la segmentación del trabajo es necesario definir las características de los sectores en que se desenvuelven los trabajadores dentro del mercado laboral. Estos se pueden clasificar en: Sector Formal e Informal¹⁶.

¹⁶ Infante Ricardo y Sunkel Guillermo. “Chile, Trabajo Decente y Calidad de Vida Familiar, 1990-2000”. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Primera Edición 2008.

El Sector Formal, se basa en el uso del capital y la tecnología, obteniendo una mayor productividad. Se encuentra inmerso en la institucionalidad, abre oportunidades de crédito e implica el pago de impuestos, ofrece posibilidades de capacitación, posee relaciones laborales más formalizadas, es decir, otorga contratos de trabajo con una mayor protección a sus trabajadores. Pertenecen a este sector los: asalariados, empleadores de grandes, medianas y pequeñas empresas del sector privado, del sector público, así como también pertenecen los profesionales y técnicos independientes.

El Sector Informal, posee baja productividad con una libre entrada y salida de trabajadores, las relaciones internas suelen ser poco estructuradas, cualquiera puede incorporarse o dejar de trabajar en éste. Aquellos que pertenecen a dicho sector, además de percibir menos ingresos, tienen una baja protección social y baja escolaridad, ya que en su mayoría, son parte de los grupos más vulnerables de la sociedad.

Al referirnos sobre la segmentación del trabajo, es equivalente hablar de las diferentes tendencias de hombres y mujeres a concentrarse en diferentes tipos de trabajo. Al igual que en el resto del mundo, en Chile las diferencias de género influyen en la repartición ocupacional, lo que se ve reflejado en las cualidades individuales de cada trabajador (a). La segmentación del trabajo, se puede volver discriminatoria contra la mujer una vez que el factor decidor sea el género, determinando actividades y oficios que tradicionalmente son asignados con roles de género.

El análisis ocupacional de las mujeres, considera que estas trabajan como empleadas domésticas, empleadas de servicios públicos o privados, empleadas en el comercio, trabajadoras por cuenta propia en el comercio, empleadas en el sector financiero, obreras agrícolas y como obreras en la industria.

Las ocupaciones femeninas, por lo general, ofrecen sueldos más bajos, concentrando la pobreza mayormente en los hogares con jefatura femenina. Además, la segmentación en las mujeres se produce de manera más aguda que en los hombres; es así que las tres ocupaciones que concentran la mayor cantidad de mujeres, obtienen un 79,9% de la fuerza laboral femenina. Por el contrario, en el caso de los hombres, las tres ocupaciones mas desenvueltas por ellos, casi bordean el 50% del total de hombres trabajadores. De esto se deduce que la segmentación de trabajo masculino está más distribuida en variadas ocupaciones, siendo aventajados a la hora de enfrentar cambios del mercado laboral, ya que reducen los riesgos, y abren una variedad de posibilidades laborales en distintos sectores y actividades¹⁷.

En conclusión la segmentación ocupacional del trabajo conduce a las mujeres a ocupar puestos de trabajo en el sector informal de la economía, es decir, una menor estabilidad laboral, con rasgos de desigualdad y discriminación sexual. Esta tendencia se ha manifestado al alza ya que son más atractivas para este sector debido a su vulnerabilidad. Esto tiene consecuencias perjudiciales, ya que al momento de realizar evaluaciones a la calidad y cantidad de empleo y

¹⁷ Alvear Camila, Directora de contenidos RSC-Chile (Responsabilidad Social Corporativa), 27 Julio 2008. Sitio Web: www.rsc-chile.cl/igualdad-de-genero/segmentacion-ocupacional

encontrándose estas trabajadoras fuera de protección social, salud y previsión, evade las estadísticas ya que se hace difícil nivelar la situación de trabajo, y por tanto, crear políticas para mejorar dicha situación.

3. Mujeres Jefas de Hogar en Chile

En primer lugar, definiremos el término “hogar” el cual se concibe como organización social cuyo propósito, es la realización de las actividades referidas al mantenimiento cotidiano.

La estructura tradicional del hogar, esta constituida por padres e hijos. El padre cumple un rol de sustentador económico, y la madre con un rol doméstico, de crianza y cuidado de los hijos. El discurso patriarcal, considera al hombre -padre- como el jefe de hogar, el que tiene el poder. Supone un ordenamiento natural y biológico, concediéndole la autoridad y masculinidad.

Este orden tradicional, ha experimentado grandes cambios durante las últimas décadas, tanto así, que se ha producido una diversificación de roles y un cambio en la organización del hogar, debido a una acentuada participación de la mujer en el ámbito del trabajo, transformándose en un pilar fundamental para la subsistencia de la familia, y en muchas oportunidades ha pasado a ser el jefe de hogar, tomando consigo todas las responsabilidades que esto implica.

Actualmente en Chile, se pueden distinguir hogares de bajos recursos con jefatura femenina, dentro de los cuales se presentan dos tipos de hogares: En primer lugar, aquellos hogares nucleares incompletos, compuestos por una madre, jefa de hogar, y sus hijos. En segundo lugar, el tipo de hogar extenso, conformado por madre, jefa de hogar, sus hijos y otros miembros generalmente emparentados.

Las jefas de hogar, cuentan con un acceso al espacio social inmediato (familia y sus vecinos), pero no cuentan con redes sociales, ya que sus exigencias en sus lugares de trabajo, como en sus casas, no lo permiten. De la misma manera, tienen menor acceso a programas sociales que los hogares con jefatura masculina, esto por falta de tiempo de las mujeres y porque aún existen instituciones sociales, que sólo consideran a estas mujeres como madres, y no les otorgan las herramientas de acuerdo a sus necesidades.

La situación de jefatura femenina, mayoritariamente, es determinada por la ausencia de un hombre padre en el hogar. En este caso, la mujer debe tener la capacidad de generar ingresos para el mantenimiento de su hogar y la supervivencia de los suyos. En efecto, se agrava la situación cuando la mujer jefa de hogar no cuenta con la capacitación necesaria para integrarse al mundo laboral, cuando no posee ayuda para el cuidado de los niños, o cuando no tiene al alcance una buena educación, no dispone de recursos necesarios para su salud, cuando sus condiciones de habitabilidad son precarias, cuando no cuenta con una buena alimentación, estos aspectos influyen directamente en su bienestar y rendimiento posterior que le dificulte integrarse al mercado del trabajo.

En este contexto, la mujer jefa de hogar, tiende a insertarse en ocupaciones con baja productividad, no permitiendo alcanzar la remuneración suficiente para el bienestar de la familia. Se desencadena un círculo vicioso de la pobreza, “la mujer trabaja más y gana menos”, que arroja como resultado, que los hijos no cuentan con el cuidado necesario de su madre y suelen presentar problemas de alimentación en la mayoría de los casos.

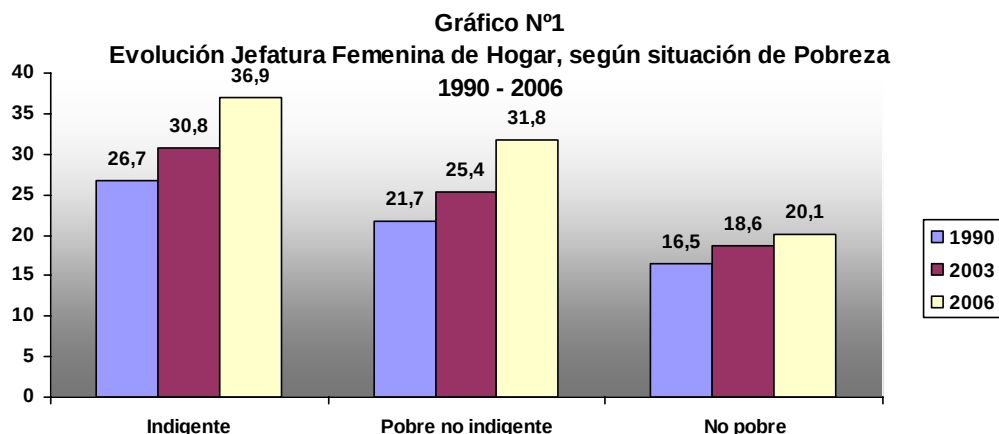
Si bien, los hogares con jefatura femenina, suelen contar con menos recursos en comparación con aquellos con jefatura masculina, sobresalen las mujeres jefas de hogar, ya que invierten y distribuyen con un mejor rendimiento los ingresos disponibles para obtener el bienestar de sus hijos y el sustento del hogar.

Esta característica, tiene estrecha relación a que las mujeres pobres, pueden generar mayores beneficios sociales o sanitarios que el que puede producir el hombre, sirviendo como fundamento para la expansión y fomento de las oportunidades laborales y económicas para las mujeres pobres.

Lo dicho hasta ahora, revela que los hogares con jefatura femenina, generalmente están compuestos por una mayor cantidad de personas que aquellos con jefatura masculina, y tiende a predominar en los hogares con más bajos recursos.

En el año 2006, la encuesta CASEN, reveló que del total de la población de mujeres en Chile, la jefatura de hogar femenina ha aumentado del año 1990 al 2006 en un 9,5%. Si se analiza en los sectores de indigencia y pobreza, la jefatura

femenina ha aumentado aproximadamente en 10 puntos porcentuales. Por otra parte, la jefatura femenina no pobre, ha aumentado sólo en 3,6%¹⁸.



Fuente: Encuesta CASEN 1990 – 2006

Se puede apreciar el notorio aumento de los hogares monoparentales (mujer sola con uno o más hijos) con jefatura femenina, lo cual se vincula con el incremento de la soltería, las separaciones y divorcios, como también con la esperanza de vida de la población femenina.

Desde la perspectiva socioeconómica y cultural, responde a la creciente participación económica de las mujeres, que las posibilita a la independencia económica, y a la autonomía social para formar hogares sin pareja¹⁹.

¹⁸ Gobierno de Chile, Ministerio de Planificación “Protección Social y Género”. Notas para el debate sobre la participación de las Mujeres en la economía del trabajo no remunerado. Octubre 2008.

¹⁹ Gobierno de Chile, Ministerio de Planificación “Protección Social y Género”. Notas para el debate sobre la participación de las Mujeres en la economía del trabajo no remunerado. Octubre 2008.

Durante los años 1990 – 2006, se produce una disminución de casi 7 puntos porcentuales en el hogar biparental (hogares con pareja o cónyuges), en tanto se produce un aumento en los hogares unipersonales, monoparental y extenso (Ver Cuadro N° 1).

Cuadro N° 1

Distribución de Hogares por año según tipo de hogar (*)

Tipo de Hogar	1990	2006
Unipersonal	6,9	8,7
Familiar Nuclear Biparental	63,2	56,4
Familiar Nuclear Monoparental	13,2	15,7
Familiar Extenso	16,7	19,2
Total	100,0	100,0

(*) Unipersonal: Una persona en el hogar.

(*) Biparental: Pareja con o sin hijos sin otros parientes y no parientes.

(*) Monoparental: Jefe sin pareja con hijos sin otros parientes y no parientes.

(*) Extenso: Presencia de otros parientes y no parientes en el hogar.

Fuente: Encuesta CASEN 1990 – 2006. Mideplan.

El aumento de la jefatura de hogar femenina, es porcentualmente más alto en los estratos más pobres, lo cual significa que ellas están sustentando económicamente a sus hogares. Por consiguiente, se puede decir que existen aspectos de conciliación en el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado. De acuerdo a esto, también existen políticas públicas que van en ayuda del cuidado infantil preescolar.

Se puede observar en el Cuadro N° 2, que en el primer quintil de ingresos existen más mujeres jefas de hogar que en los quintiles de mayor ingreso (34,3% versus 26,1%), por ende, entre los años 1990 al 2006, se ha producido un aumento de la jefatura de hogar femenina (20,2% a 29,7%).

Cuadro N° 2

Evolución de las Jefaturas de hogar por quintiles de ingresos, según sexo del jefe

Año	Sexo	I	II	III	IV	V	Total
1990	Hombre	78,1	80,2	79,8	79,1	82,0	79,8
	Mujer	21,9	19,8	20,2	20,9	18,0	20,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2006	Hombre	65,7	69,7	69,7	72,4	73,9	70,3
	Mujer	34,3	30,3	30,3	27,6	26,1	29,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta CASEN 1990 – 2006. Mideplan.

Podemos analizar lo anterior desde un contexto socio cultural, y explicar la situación vivida en Chile, partiendo de la premisa que aún, ser mujer trabajadora, implica sacrificios, aún más si está dentro de los estándares de pobreza, lo que genera, que no tengan las herramientas necesarias para su autonomía y superación de la pobreza.

3.1 La Jefatura de Hogar como indicador de la pobreza femenina

A través de los últimos años, se ha utilizado la jefatura de hogar femenina como un indicador de la feminización de la pobreza, sustentándose en que estos hogares están considerados los "más pobres entre los pobres". Se señala que el ingreso promedio que recibe la jefa de hogar en el mercado laboral, es más bajo que el que recibe un jefe de hogar, ya que las jefas de hogar sufren mayor discriminación para obtener un trabajo, y tienen mayor dificultad para compatibilizar el trabajo remunerado, las labores domésticas, y el cuidado de sus hijos.

Las tasas de dependencia de los hogares encabezados por mujeres, son más bajas que las encabezadas por hombres, esto se debe a que los hogares encabezados por hombres, se incrementan por la presencia del cónyuge, que generalmente trabaja y no obtiene remuneración alguna. Por otro lado, las jefaturas femeninas, pueden tener aspectos positivos como representar un menor grado de sometimiento a la autoridad machista marital, representa también una mayor autoestima, más libertad, mayor flexibilidad para optar a trabajos, reducción o eliminación de la violencia física o psíquica, elección de parejas, acceso a apoyo social y comunitario (capital social)²⁰. Al tomar en cuenta los aspectos ya mencionados, se debilita la idea de que la jefatura femenina sea sinónimo de pobreza, y da certeza que la pobreza tiene relación con dimensiones subjetivas, inclusive en hogares

²⁰ Carvacho María Ines. "Investigación acerca de la Feminización de la Pobreza y los factores que la determinan". Stgo Abril 2004

más pobres en términos de ingresos, las mujeres jefas de hogar pueden sentirse menos vulnerables²¹.

Si observamos la realidad de algunos países de África, Asia y Honduras, sobre un estudio realizado basado en encuestas, que tuvo por objetivo determinar en qué medida los hogares jefaturizados por mujeres, contribuían de manera desproporcionada al total de la pobreza. El estudio entregó como resultado, una mínima muestra de que las mujeres y los hogares encabezados por ellas, se encontraran sobre representadas entre los pobres, aunque siendo los niveles de pobreza mayores para aquellos dirigidos por mujeres, las diferencias no son significativas²².

América Latina, entrega diferentes resultados: las mujeres jefas de hogar reciben menos ingresos que los hombres jefes de hogar; los hogares jefaturizados por mujeres, perciben un ingreso per cápita, inferior que los hogares jefaturizados por hombres. Junto con esto, se distingue un incremento durante la década de los 90', en los hogares con jefatura femenina, ya sea en hogares no pobres, pobres, no

²¹ Carvacho María Inés. "Investigación de la Feminización de la Pobreza y los factores que la determinan". Stgo Abril 2004

²² Estudio de Agnes R. Quisumbing, Lawrence Haddad y Peña Christine (2001). "¿Son sobrerrepresentadas las mujeres entre los pobres? Un análisis de pobreza en diez países en vía de desarrollo". Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Documento de trabajo. Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL 2003.

indigentes e indigentes y la mayor proporción de jefaturas femeninas se encuentra en los hogares indigentes, y continua incrementándose²³.

Entre las razones, cabe señalar que en una familia los hijos tienden a quedar bajo el cuidado de la madre, por lo tanto, los ingresos que pueda tener la mujer como jefa de hogar, deben abarcar lo suficiente para mantener a todos sus miembros. Así como también, las empresas tienden a ser reticentes a la contratación de mujeres, y existe una notoria diferenciación en cuanto a las remuneraciones de acuerdo al sexo, inclusive realizando la misma labor.

Datos entregados por encuesta Casen 2006, refleja que en Chile, efectivamente la mayor parte de mujeres jefas de hogar, se ubican preferentemente en los sectores más pobres de la sociedad, como lo son aquellos sectores indigentes y pobres no indigentes. De la misma manera, se ha incrementado la jefatura de hogar femenina en sectores no pobres, en donde destacan aquellas mujeres que realizan trabajos formales; En el caso de la jefatura de hogar femenina indigente, se observa una tendencia al alza en la última década, llegando a un 36,9% en el año 2006, a diferencia del año 1990, en donde este segmento presentaba un 26,7%. Respecto a la jefatura de hogar femenina pobre no indigente, se puede interpretar una tendencia similar a la experimentada con las mujeres jefas de hogar indigentes, pues las estadísticas entregadas por la encuesta, arrojan como resultado un aumento de casi 10 puntos porcentuales en la última década, pasando de un 21,7%

²³ Estudio de Agnes R. Quisumbing, Lawrence Haddad y Peña Christine (2001). “¿Son sobrerrepresentadas las mujeres entre los pobres? Un análisis de pobreza en diez países en vía de desarrollo”. Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Documento de trabajo. Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL 2003.

en el año 1990, a un 31,8% en el año 2006. Una aproximación menor, pero no distinta, reflejó la jefatura de hogar femenina no pobre, pues también presentó un incremento, bordeando casi 4 puntos porcentuales, partiendo de un 16,5% en 1990, para llegar a un 20,1% en el año 2006.

La jefatura de hogar en Chile está concentrada en los hogares de menor ingreso, vale decir, aquellos que se encuentran en situación de pobreza, y por consiguiente son más vulnerables. Por lo tanto, se puede concluir que la jefatura de hogar corresponde a un indicador de pobreza. En el caso del programa de estudio (Programa de Habilitación Laboral), la jefatura de hogar es un componente fundamental, pues está enfocado a ese segmento en particular, y orientado a la superación de la pobreza.

II POLITICAS PÚBLICAS DE GÉNERO Y GENERACION DE CONDICIONES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Políticas Públicas Bajo el Gobierno de Michelle Bachelet Jeria

El gobierno de Michelle Bachelet (2006-2010), posee una singularidad propia en torno a dos ejes centrales. En primer lugar, un fuerte impulso a la participación de la mujer, estableciendo un gabinete paritario, acompañado de otras iniciativas para favorecer el ingreso de mujeres a cargos de responsabilidad. Les asignó a las mujeres, ministerios importantes, así como también extendió la paridad de género a la designación de subsecretarios, intendentes y gobernadores, aumentando considerablemente la participación de mujeres en el gobierno.

En segundo lugar, con la finalidad de disminuir las desigualdades y atender las necesidades de los trabajadores, da origen a una red de protección social, que conlleva a un importante cambio en la política económica.

El énfasis del programa de gobierno de Bachelet, es avanzar hacia la disminución de las desigualdades a través de una red de protección social, que comienza en la infancia, luego continua en la educación y el trabajo y se extiende hasta la jubilación (principal debilidad de los gobiernos de la Concertación).

Una de las primeras leyes que aprobó el Gobierno de Michelle Bachelet, fue regular la subcontratación de trabajadores, convirtiéndose en una señal muy potente sobre la voluntad política del gobierno, aplicándose una fiscalización en

los principales sectores de la economía, en donde concurría mayoritariamente la subcontratación.

El empeño para lograr una menor desigualdad, se ha visto reflejado en una política de ahorro sobre los resultados del fuerte aumento del precio del cobre, durante los años 2005 a 2007, resguardando esos recursos para apoyar en parte la reforma previsional y el resto para respaldo de la moneda nacional, y mantener el ímpetu de las importaciones, que representan cerca de un 38% del producto nacional, rechazando destinar dichos recursos a mayor gasto, así se confirmando la política de responsabilidad fiscal.

1.1 Agenda Pro Participación Ciudadana y Ejes Principales

La iniciativa emblemática y distintiva del gobierno Bachelet, tiene su cimiento en la “Agenda Pro Participación Ciudadana”, que considera un conjunto de orientaciones para promover la participación: *participación ciudadana en la gestión pública, el asociacionismo, el ejercicio de los derechos ciudadanos y el respecto a la diversidad.*

El propósito fundamental, es fortalecer la democracia e incentivar la participación ciudadana para la construcción de un mejor país, e incluye acciones que involucran a los ministerios, servicios públicos, municipios y a un conjunto de organizaciones sociales de un país.

1.1.2 Participación ciudadana en la Gestión Pública

La Agenda Pro Participación Ciudadana, está orientada al desarrollo de una gestión pública participativa, porque las políticas públicas son más legítimas y eficientes cuando en su diseño y ejecución, cuentan con la participación activa de la gente, a través de la generación, en ministerios y servicios públicos, instituciones, procedimientos e instrumentos programáticos y de gestión orientados a incorporar la participación ciudadana en la formulación, ejecución y evaluación de sus políticas públicas.

1.1.3 Fortalecimiento de asociacionismo ciudadano

La Agenda Pro Participación Ciudadana, busca promover el desarrollo de las distintas iniciativas asociativas de interés público, fomentando la autonomía y fortaleciendo las organizaciones de la sociedad civil, mediante transferencias de recursos técnicos y financieros para que dichas organizaciones se vean beneficiadas y potenciadas en sus capacidades de gestión y funcionamiento institucional.

1.1.4 Ejercicio de los derechos ciudadanos. Derecho a la información pública

La Agenda Pro Participación, persigue sustentar en profundidad, los procesos democratizadores de la gestión pública, entregando herramientas a los funcionarios públicos que gestionan espacios de participación, por medio de la

información, del diseño de las políticas públicas o a través de la articulación sectorial de iniciativa de participación ciudadana, modernizando y perfeccionando la capacidad de las instituciones públicas, para entregar toda aquella información a los ciudadanos y acceder de forma expedita a los programas estatales, para incentivar su participación en las decisiones públicas.

1.1.5 Promoción de la Diversidad y No Discriminación

Se busca coordinar a la institucionalidad pública, en iniciativas y medidas dirigidas a la prevención, al incentivo de buenas prácticas, impulso de reformas legales y políticas de acción positiva a favor de sectores sociales que son susceptibles de ser víctimas de situaciones discriminatorias. Lo anterior, es para fortalecer políticas y acciones que son necesarias para garantizar que las personas no sean discriminadas en el ejercicio de sus derechos fundamentales. La Agenda Pro Participación Ciudadana, propone eliminar cualquier forma de discriminación arbitraria.

Las transformaciones fueron las siguientes:

- **Gobierno Paritario:**

Con el Gobierno Paritario, se persigue un equilibrio en el reparto del poder político y público entre hombres y mujeres, con la finalidad de modificar la estructura de los procesos de decisión, con el objetivo de asegurar la igualdad en la práctica.

- Reforma de Previsión:

El sistema de previsión en Chile, ha experimentado cambios en el transcurso de las últimas décadas.

Inicialmente existía un Sistema de previsión social denominado “Sistema de Reparto”²⁴, que se basaba en la solidaridad intergeneracional, es decir no es cada persona la que financia su pensión, sino el conjunto de componentes activo el que financia al sector pasivo, que ya hizo previamente su contribución laboral. El administrador de este sistema, es el Estado y administra sin comisiones y sin inversiones riesgosas.

Actualmente, bajo el gobierno Bachelet se puso en marcha la “Reforma Previsional”, el cual refuerza el carácter solidario, amplía la cobertura, crea una nueva Institucionalidad, mayor cobertura para trabajadores jóvenes, considera la no discriminación de género; persigue elevar la cobertura en un marco de igualdad de derechos y obligaciones, tanto para trabajadores dependientes e independientes y finalmente considera un compromiso en la Transparencia por medio del Diseño de un régimen presupuestario, que de cuenta de los compromisos fiscales transitorios y permanentes con el sistema previsional.

²⁴ Sitio Web

http://www.conadecus.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=2024&Itemid=38

- Sistema de Protección Social Intersectorial:

El rol de las municipalidades, en este nuevo sistema, es trascendental, porque son ellas las que poseen el vínculo directo con la ciudadanía. Es por ello, que existen un conjunto de acciones programáticas, destinadas a fortalecer la gestión de las municipalidades en relación a los componentes del Sistema de Protección Social a nivel local.

Durante el gobierno de Michelle Bachelet, se ha incrementado la transferencia de recursos de Mideplan a las municipalidades, sólo en el año 2008 estos recursos ascendieron a 20 mil millones de pesos, los que fueron canalizados hacia los programas: Puente, Vínculos, Habitabilidad y Producción Familiar para Autoconsumo, del Subsistema Chile Solidario, también hacia el Fondo de Fortalecimiento Municipal y el Fondo de Apoyo al Desarrollo Infantil del Subsistema Chile Crece Contigo, y a su vez, para la aplicación de la Ficha de Protección Social²⁵.

- Una Educación de Calidad

Uno de los compromisos centrales del gobierno Bachelet, es una educación de calidad para todas y todos. Respondiendo a las exigencias que la sociedad esta haciendo al sistema educativo, el gobierno ha implementado medidas legislativas, administrativas y de procedimientos.

²⁵ Sitio Web: http://siis.mideplan.cl/encuentronacional/docs/Discurso_inaugural.doc

- Innovación para el Desarrollo y Emprendimiento

El proyecto de Gobierno de Michelle Bachelet, para potenciar el crecimiento y el empleo, definió 4 grandes áreas de trabajo: Emprendimiento, Tecnología y Competitividad, Mercado de Capitales y la Institucionalidad para el Crecimiento.

1.1.6 Fundamentos Políticos de las Políticas Públicas en el Gobierno de Michelle Bachelet

Los Fundamentos Políticos de las Políticas Públicas durante el Gobierno de Michelle Bachelet Jeria son los siguientes²⁶:

- ❖ Participación Ciudadana en las Políticas Públicas:
 - La propuesta va dirigida a que los Ministerios y Servicios Públicos, propicien las condiciones institucionales, establezcan los procedimientos, y apliquen instrumentos programáticos orientado a incorporar a la ciudadanía a la participación para formular, ejecutar y evaluar las políticas publicas, con la finalidad política de institucionalizar prácticas regulares a la inclusión de la ciudadanía, porque es un derecho organizarse y participar de la vida social y política.

²⁶ Presentación SEREMI de Gobierno. Agenda Pro Participación Ciudadana. Antofagasta 11.12.07. Escrito por Catepillan Juan.

❖ Fortalecimiento del Asociacionismo

- Reconoce la importancia de contar con un sistema jurídico – normativo que garantice el asociacionismo ciudadano, ya que reconoce como prioridad la entrega de apoyo a la sociedad civil. Tiene como fundamento político, desarrollar y fortalecer las capacidades sociales de las organizaciones de la sociedad civil y a la vez contribuir a su desarrollo como entes sociales diversos, innovadores y responsables para el pleno ejercicio de la democracia, la participación ciudadana, la creación de condiciones para la asociatividad, lo que enriquece el tejido social, lo cual mejora la calidad de vida de la población en su conjunto.

❖ Ejercicio de Derechos Ciudadanos

- Aporta herramientas e instrumentos para fortalecer los mecanismos y espacio de la gestión pública participativa, así como también, ejercer el derecho de acceso a la información de los órganos de la administración del Estado. Tiene su fundamento en la Constitución Política, Art.8 inciso 2: *“Son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y procedimientos que utilicen. Sólo una Ley de Quórum Calificado podrá establecer la reserva o secreto de aquellos o de estos, cuando la publicidad afectare al debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos*

de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional”.

❖ Respeto a la Diversidad y No Discriminación:

- En materia de reformas políticas dirigidas a perfeccionar la democracia, una de las prioridades del gobierno Bachelet es terminar con la discriminación que se da en nuestra Sociedad. Significa que los actos de discriminación, quedaran respaldados por el ordenamiento jurídico, pudiendo recurrir a la justicia para reparar el daño realizado. Su fundamento político, está basado en el valor de todos los sectores representados en el Congreso, que tienen sus fundamentos centrales en un valor social de relevancia como lo es la diversidad, ya que uno de sus deberes esenciales, es estar al servicio de las personas, promover el bien común y asegurar el derecho de las mismas a participar con igualdad de oportunidades, protegiendo adecuadamente el derecho de todos y todas.

❖ Gobierno Paritario

- La democracia paritaria, tiene sus fundamentos en distintos aspectos: en la justicia democrática, fundamental para lograr la legitimidad de los regímenes democráticos; no desperdiciar recursos humanos, considerando las características de las mujeres que provienen de una experiencia social e inherente a su

naturaleza que enriquecen el sistema político. Cabe mencionar, que Michelle Bachelet, es la primera Presidenta mujer, un hecho singular en un país con fuertes rasgos machistas, inclusive reflejado en los partidos políticos. El fundamento político es fortalecer los derechos de las mujeres, considerando que en Chile, aún existe una baja participación laboral y un acceso limitado a los puestos superiores del Sistema Político.

❖ Reforma de Previsión

- A raíz del progreso económico y social del país durante los últimos años, como también los cambios que ha experimentado la familia y sus consecuencias sobre la capacidad de esta para sostener a los adultos mayores en el futuro, el aumento de los hogares encabezados por una mujer, y la limitada adhesión que la población revela al sistema previsional, originada por la falta de información, la complejidad del sistema y su baja legitimidad política, puede transformarse en un problema a futuro si sus beneficios se encuentran por debajo de sus expectativas que se han generado en torno al mismo. La reforma de 1980, generó un sistema desequilibrado, que hizo recaer demasiadas responsabilidades sobre el régimen de capitalización individual; haciendo cada vez más difícil, que este sistema pueda corregir los problemas y hacer frente a los cambios que el país seguirá experimentando.

Por las razones mencionadas anteriormente, se consideró una reforma previsional, que se encuentra fundamentada en que la previsión es un contrato que involucra derechos, deberes y garantías formales que deben estar en armonía entre sí. También se cimienta en la noción de que el individuo tiene derecho a exigir al sistema, una retribución, y por otro lado tiene el deber de contribuir con su esfuerzo para ello, para que el sistema le entregue cobertura con estándares de suficiencia frente a una determinada contingencia social²⁷.

❖ Sistema Intersectorial de Protección Social

- La necesidad de un nuevo sistema de Protección Social, es el resultado de las inseguridades que acompañan las inequidades existentes, así como también, los nuevos cambios vividos en nuestra sociedad, y vulnerabilidades. Los fundamentos políticos que acompañan la creación de un nuevo Sistema de Protección Social, considera los siguientes aspectos: cambios en los roles de género, que han dificultado compatibilizar vida laboral y familiar en las mujeres, cuestión que lleva a la necesidad de contar con políticas públicas que liberen a las familias de las excesivas cargas de responsabilidades; transformaciones en la organización familiar, es decir, existe una mayor diversidad de

²⁷ Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional.

Sitio Web: <http://www.consejoreformaprevisional.cl/view/informe-capitulos.asp>

tipos de familias (tradicional biparental, jefatura femenina, convivencias, familia unipersonal, etc.); cambios demográficos con un progresivo envejecimiento de la sociedad chilena, una reducción de la tasa de natalidad, asemejándonos al perfil demográfico de países de alto nivel de desarrollo; la existencia de un fenómeno migratorio, dada la situación de Chile en el contexto de la región.

❖ Una Educación de Calidad

- Los fundamentos políticos en que se basó la reforma a la educación, fueron producto de un intento del gobierno Bachelet a responder demandas provenientes de distintos actores de la educación. Esto considera la derogación de la Ley Orgánica Constitucional de la Educación (LOCE), sustituyendo sus disposiciones, con la finalidad de modificar los principios, fines, deberes del Estado, derechos y obligaciones de los actores del proceso educativo, fijando un nuevo ordenamiento del sistema educacional, destinándolo a un sistema moderno, democrático y orientado a las necesidades del siglo XXI²⁸.

²⁸Amar Mauricio “Equidad, Calidad y Derecho a la Educación en Chile: Hacia un nuevo rol del Estado”. De. Serie Estudio N°9/2007. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 22 de mayo 2007, Santiago.

❖ Innovación para el Desarrollo y Emprendimiento

- La decisión política de fortalecer el emprendimiento, supone una actitud responsable y audaz por parte del Estado, que considera impulsar medidas y acciones que combinen el orden macroeconómico con políticas públicas con foco en lo social y productivo, fortalecer y contribuir a movilizar al sector privado, en especial a las pymes. Las razones políticas tienen fundamento, en una justicia social, es decir, lograr un Estado que sea eficaz, eficiente y al servicio de la gente, contando con los recursos en un proyecto país que privilegie la tarea de la equidad y el desarrollo productivo.

Dentro de los fundamentos políticos de las políticas públicas del Gobierno Bachelet, podemos destacar un denominador común que se relaciona directamente con el Programa de Habilitación Laboral. En primer lugar, se debe señalar que el programa persigue la generación de instancias de participación a nivel local, pues, convoca a la población (sociedad) a ser partícipes de nuevos proyectos y programas orientados a la superación de la pobreza; fortalece el asociacionismo, a través de la creación de redes sociales, y vínculos entre los individuos; fomenta la No Discriminación y la Diversidad, puesto que el PHL busca fomentar la inserción y la igualdad de oportunidades; fortifica las desigualdades que se presentan en las inequidades, a través de la creación de un nuevo Sistema Intersectorial de Protección Social, que resguarda los cambios en los roles de género; por último potencia la Innovación para el Desarrollo y Emprendimiento,

en donde el Estado debe impulsar y apoyar a movilizar el sector privado en especial las Pymes. En el caso del PHL, está orientado a formar y capacitar a mujeres emprendedoras que buscan autonomía económica.

2. Políticas Públicas de Género en Chile

Es primordial considerar al Estado, como el ente supremo de la sociedad que representa en si mismo, la búsqueda del Bien Común, que utiliza optimizadamente los recursos financieros, contribuidos de la totalidad de habitantes de la comunidad, con el fin de concretar esta idea de bien colectivo.

Es así, como de acuerdo a las distintas necesidades y demandas existentes en la sociedad, el Estado actúa para lograr la satisfacción de cada una de ellas, de estos grupos intermedios de la sociedad, siendo de esta manera, la Política Pública, la encargada de compatibilizar los intereses colectivos e individuales, sin perder de vista el alcanzar el Bien Común.

Ahora bien, antes de continuar, definiremos a modo general la Política Pública, como el resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental. Eugenio Lahera, establece que una política pública *“son todos aquellos cursos de acción y flujo de información, relacionados con un objetivo político, definido en forma democrática, los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado. Una política pública de calidad, incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la*

previsión de sus resultados”²⁹. Según el autor Juan Podesta A, una política pública “corresponde a un instrumento de trabajo del Estado, mediante el cual se pretende alcanzar en forma sistemática y coherente, ciertos objetivos de interés para el bienestar de toda la sociedad civil, pues existe la necesidad de diseñar y ejecutar programas y proyectos para cumplir los objetivos de interés social”³⁰

Dentro de las características de una Política Pública³¹, podemos señalar las siguientes:

1. Contenido: La actividad política se identifica y tiene su sustancia en un contenido. Se mueven recursos para generar resultados, y reciben un proceso de elaboración, tratamiento y acción particular. El contenido se refiere a la esencia de la problemática que responde a una demanda social.
2. Orientación Normativa: Se admite que la política pública es la respuesta a la expresión de las necesidades y preferencias que la sociedad concientemente o no, voluntariamente o influido por otros intereses y circunstancias no puede dejar de asumir.
3. Factor de Coerción: Es decir, con naturaleza autoritaria en que el actor gubernamental se haya investido. Tiene una legitimidad que es de autoridad legal, ejercido y apoyado por el monopolio de la fuerza, de esta manera se impone y esta habilitado para ejercer dicha autoridad legal.

²⁹ Lahera Eugenio “Introducción a las Políticas Públicas”. Año 2002.. Abogado U. de Chile y Doctor de Asuntos Públicos Universidad de Princeton y Ex Asesor Gobierno Ricardo Lagos.

³⁰ Podesta Arzubíaga Juan. Sociólogo. “Políticas Sociales y Desarrollo Regional”. Sitio Web: www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p18.2.htm.

³¹ Easton David “Un análisis al sistema de vida político”. Año 1965..

4. Programa: Una política pública, tiene un marco general, en el que se integran diversas actividades para hacerla cumplir, en donde se distingue su articulación, su estructura, su referencia y orientación.
5. Competencia Social: La política pública se define por su competencia, es decir, actos e instrucciones, intereses y comportamientos de los involucrados, que componen el campo de la acción gubernamental considerada.

Se puede diferenciar una política pública por medio de su contenido tradicional. Estas son:

- Política Pública Global: Conjunto de decisiones que abarca su contenido a nivel de toda la sociedad.
- Política Pública Sectorial: Se aplica a determinada esfera o rama de actividad socioeconómica, educación, salud, seguridad social, medio ambiente, entre otras.
- Política Pública Institucional: Se enmarcan dentro del proceso de gestión de una entidad u organización. Enunciados o acuerdos, que conllevan al ejercicio en la toma de decisiones acerca del contexto sobre el cual actúa, es decir, restringe el ámbito de acción y aseguran la coherencia con los objetivos.
- Política Pública Empresarial: Se encuadra en el plan de la empresa, en tanto establece y fija la ruta de la actividad empresarial, articula la política de la empresa, basados en la política macroeconómica.

En la actualidad, en un nuevo contexto social, unos de los principales temas invocados por las nuevas generaciones, es el rol del Estado y los Gobiernos respecto de la incorporación del Género en las Políticas Publicas, esto debido a las nuevas contingencias a nivel mundial, que es respondido por la incorporación y “salida” de las mujeres a la sociedad, su participación en los distintos rubros, que sin duda, ha llevado a que los países incorporen en su agenda la idea de Género.

En este ámbito, se definen objetivos, orientados a continuar con el proceso de legitimación e institucionalización de la equidad de género en las políticas públicas, considerando las características de cada realidad regional, y local para asegurar la participación ciudadana, ejecución, y evaluación de políticas, particularmente en los planes de igualdad de oportunidades. A continuación pasaremos a mencionarlos:

- 1) Consolidar el proceso de legitimación e institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas.
- 2) Promover la adopción del enfoque de género a nivel regional, local y también las relaciones internacionales.
- 3) Potenciar la coordinación intersectorial, para afrontar problemas específicos emanados de las desigualdades entre mujeres y hombres, manteniendo la integridad del enfoque.
- 4) Beneficiar la participación ciudadana de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas.

- 5) Mantener constantemente evaluaciones y diferentes seguimientos al cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en los servicios públicos.

Respecto al concepto Política Pública, cabe destacar la relevancia que esta tiene en materia de género, para lo cual procederemos a establecer que la Política Pública de Género³², se relaciona con un proceso que evalúa las necesidades distintas y el impacto entre hombres y mujeres, por medio de medidas legislativas, desarrollo de programas, ejecución de proyectos, entrega de información, etc. El análisis de género en las políticas públicas, debe considerar el diseño, la implementación o ejecución, el seguimiento y la evaluación, y finalmente la difusión.

Incluir la igualdad de oportunidades, en los criterios de políticas públicas, demanda un rol fundamental del Sernam (Servicio Nacional de la Mujer), como la institución responsable de impulsar y coordinar, las políticas públicas de género al interior del Estado, proporcionando constantemente información referente a la situación de hombres y mujeres; proponer formas de incorporar la perspectiva de género en las políticas de cada sector, dar a conocer las reacciones diferentes que tienen hombres y mujeres hacia las políticas públicas.

Por lo demás, no basta con incluir el enfoque de género en las políticas públicas, planificando y programando, dentro de la reestructuración y modernización del Estado, sino que también implica un cambio en la mentalidad de las autoridades y funcionarios públicos, por medio de la formación, capacitación e inducción de

³²Departamento de Estudios Sernam. “Políticas Públicas y Género”. Año 2004

éstos en los temas de género, y metodologías para la elaboración de políticas públicas con este enfoque.

En la última década, el Estado chileno, ha considerado la Equidad de género en sus decisiones y planes de gobierno. A raíz de un proceso que comienza con la influencia de estos movimientos, esta nueva consideración femenina en asuntos públicos, llevándolos a una institucionalización. Esto, debido a la presencia de las mujeres en la dirección de instituciones políticas, lo que ha traído consigo, reordenar las agendas públicas, para incluir temas de equidad de género, igualdad de oportunidades y de derechos de mujeres.

2.1 Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres

A continuación señalaremos los seis principales pilares que considera el Plan de Igualdad de oportunidades³³, mencionaremos sus objetivos y una breve descripción de cada uno.

- **Cultura de Igualdad:** Tiene como finalidad, promover cambios en la familia, en la educación, en la producción y acumulación de conocimientos, en los medios de comunicación y en la opinión pública, para la toma de conciencia de los problemas de discriminación que sufren las mujeres, y sensibilizar a la opinión pública.

³³ Sitio Web: www.laaraucania.cl/documentos/plan_igualdad0p.pdf

- Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio:
Fomentar el conocimiento de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y sus características sociales, culturales y étnicas.
- Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones:
Tiene como finalidad, desarrollar estrategias para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, desarrollar mecanismos de acción que incrementen la participación efectiva en los cargos de elección popular, incluyendo instancias regionales y municipales.
- Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza: Dar a conocer la situación de las mujeres, en el ámbito de la economía y del mercado del trabajo; hacer visibles los procesos por los cuales los trabajos de las mujeres no son valorados y los factores que intervienen en su mayor vulnerabilidad a la pobreza.
- Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida: Adaptar la legislación a la realidad actual, y asegurar la igualdad de derechos a todos los tipos de familia. Promover responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres, propiciando el acceso de las mujeres a espacios que fomenten el bienestar individual y social.
- Enfoque de género en las políticas públicas: Consolidar el proceso de legitimación e institucionalización de género en las políticas públicas, incluyendo en los procesos de modernización del Estado la equidad de género.

2.2 Plan “Mejorando la Empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres Jefas de Hogar.”

El Programa mejorando la Empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar, se encuentra dentro de los parámetros y objetivos del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, durante el período 2000 - 2010, como también está contemplado dentro de la agenda de género del gobierno, en donde se enumeran los diferentes propósitos de la Presidenta de la República y su gobierno, que buscan menguar las desigualdades, discriminaciones y brechas que afectan a las mujeres, en los diferentes escenarios de su vida cotidiana, llámese: social, económico y cultural.

El programa, busca fortalecer y desarrollar las capacidades de las mujeres jefas de hogar, y adecuar las oportunidades de las redes institucionales de apoyo, que se adecuen a los perfiles de las participantes, y con ello mejorar la Empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar y su núcleo. Tiene como propósito, insertarse e intervenir aquellas variables o condicionantes que establecen los niveles de vulnerabilidad en las mujeres jefas de hogar.

El proyecto, debe ser una estrategia para la intervención directa con las mujeres, para el robustecimiento de la identidad de las trabajadoras jefas de hogar, orientándose a oportunidades congruentes a la oferta comunal y de los distintos sectores, estos articulados en redes. La aplicación del programa, debe conjugar los intereses y necesidades de las mujeres con el desarrollo económico de la

localidad, junto con negociaciones con el sector empresarial, para fortalecer el acceso de estas mujeres al mercado laboral.

❖ Objetivo Estratégico del Programa

Instalar una política social para mujeres jefas de hogar, con carácter promocional, integral y de coordinación intersectorial en las municipalidades del país.

❖ Objetivo General

- Mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar, a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativa de coordinación intersectorial y de ejecución municipal.

2.3 Programa de Habilitación Laboral para mujeres de escasos recursos preferentemente Jefas de Hogar

Es un Programa público, coordinado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), que contempla las áreas de educación, capacitación laboral, salud, cuidado infantil, empleo, vivienda y protección legal. Es un conjunto de acciones que están dirigidas a la habilitación social y laboral de mujeres de escasos recursos y que preferentemente son jefas de hogar, es decir, que llevan el sustento económico de sus hogares. Como lineamientos generales, tiene el desarrollar e impulsar las capacidades laborales, sociales y colectivas en las mujeres jefas de hogares de recursos escasos, con el fin de que éstas, se inserten en el mundo laboral con permanencia en el tiempo y que obtengan una mejor calidad de vida para ellas y su núcleo familiar.

Objetivos del Programa

1. Disminuir la desigualdad existente entre hombres y mujeres, particularmente jefes/as de familia para enfrentar la desocupación, e incrementar las probabilidades de que las mujeres logren regularidad de ingresos.
2. Bajar la tasa de desocupación que afecta a las mujeres, problema que, en todas las regiones del país, es superior a la que se registra entre los hombres.

3. Procurar que parte de las mujeres, logre una inserción laboral con proyecciones en el tiempo, a partir de su experiencia en el programa.
4. Vincular los empleos creados en los Fondos de Contingencia, a requerimiento asociados al desarrollo local, priorizando el fomento del trabajo independiente y microempresas de mujeres con alguna experiencia previa en dicha área.
5. Contribuir a la disminución de la pobreza femenina, incrementando los niveles de ocupación de las mujeres, y por esta vía, aumentar el nivel de autonomía de estas mujeres y el bienestar de los hogares de menores ingresos del país.
6. Incrementar la capacidad de generar ingresos y empleo de micro y pequeñas empresarias.

Objetivo General del Programa

El Programa de Habilitación Laboral para mujeres escasos recursos preferentemente Jefas de Hogar, tiene como principal objetivo, potenciar al desarrollo, autonomía e integración de la mujer, por medio de una gestión integral, que se pondera en promover la habilitación y la participación laboral de las mujeres.

Beneficios que entrega el Programa

Está al servicio de las mujeres, para la atención individual en el área de orientación laboral, asesoría legal y área social.

Por medio de la Escuela de Capacitación y de Formación del Programa, con el que cuenta el mismo, la mujer tiene la oportunidad de elevar su nivel de educación, aprender un oficio, adquirir nuevos conocimientos técnicos, que le permitan más fácilmente el acceso a un trabajo, ya sea independiente o dependiente. También el Programa, cuenta con la Escuela de Desarrollo Socio-Comunitario, la que proporciona espacios de recreación, cultura y deporte. Junto con esto, cuenta con cursos de Formación de Dirigentes para el mejoramiento de la Gestión comunitaria

Requisitos para participar en PHL:

- Ser Jefa de Hogar o de núcleo.
- Tener personas bajo su responsabilidad.
- Demostrar que hacen (o necesitan hacer) el principal aporte económico a la familia.
- Vivir o trabajar en alguna de las comunas donde existe el programa (o comunas aledañas).
- Pertenecer al II y III quintil de ingresos y/o estar en condición de vulnerabilidad social¹².

- Pueden participar las mujeres egresadas del Programa Puente del Sistema Chile Solidario.
- Estar trabajando (por un sueldo o por cuenta propia), estar cesante o que busca trabajo por primera vez, en cuyo caso deberá estar inscrita en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL).

Por último, junto al Servicio Nacional de la Mujer, participan activamente en la ejecución de este Programa los siguientes sectores (Ver cuadros N° 2 y 3, Anexos: “Aportes Sectoriales Efectivos del Programa de Habilitación Laboral, 2008 y 2009)

- Ministerio del Trabajo: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y Dirección del Trabajo.
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Educación: Chile Califica, Junji, Dirección de Archivos, Bibliotecas y Museos (DIBAM).
- Ministerio de Economía: Sercotec
- Ministerio de Relaciones Exteriores: Prochile
- Ministerio de Agricultura: INDAP
- MIDEPLAN: Fosis, Chile Solidario
- Fundación Integra
- Ilustres Municipalidades de Chile.

3. Gestión de las Políticas Públicas

Es posible observar desde el Estado, una activa presencia en relación a financiamientos públicos, subsidios, ya sea en educación o vivienda, externalización de servicios, asociatividad empresarial, capacitación laboral, instituciones de salud previsional, los concursos de proyectos sociales, todos en su conjunto, son mecanismos por medio del cual, el Estado se hace presente en la dinámica social.

Se destaca la importancia de la innovación dentro de la administración del Estado, entendida esta, como nuevas prácticas para la gestión pública, con calidad en su materialización, considerando la relevancia del impacto que pueda generar en la comunidad.

Por una parte, llama la atención la menor actuación innovadora por parte de las instituciones municipales, destacando las limitaciones estructurales del municipio, es decir, el marco normativo y reglamentario, y a su vez las restricciones presupuestarias de la mayoría de éstos. Estas limitantes, se reflejan en la disminución de la capacidad de recursos humanos, en el impacto de los procesos de modernización organizacional, entre otros. También, se percibe un predominio de un enfoque gerencial, en donde se comprende a la institución como una empresa, en el sentido de ser bien administrada, pero no se pondera la dimensión ciudadana de la entidad municipal, en pocas palabras, no se enfatiza la función

representativa y de expresión de la comunidad local, reforzado por la cultura funcionaria, que a su vez, no es partidaria de una gestión pública participativa³⁴.

En el caso de los organismos públicos a nivel supralocal, que provienen de organismos provinciales y regionales, se puede considerar, que las iniciativas de éstas son mayores que la de los municipios, lo cual demuestra un indicador importante de innovación en este ámbito. En el ámbito de los programas más institucionalizados, se aprecia una mayor noción de participación, como se observa en la experiencia de iniciativas de salud y educación.

Dentro de instituciones públicas, se destacan aquellas innovaciones asociadas a cambios en los estilos de gestión; esto permite resaltar la capacidad de innovar parcialmente, en aspectos asociados al liderazgo, la creatividad y la modernización de los métodos de gestión. No se trata de grandes transformaciones a nivel local, como en el caso de las municipalidades, pues estas demandan autonomía, lo cual escapa del marco legal.

La experiencia municipal, responde en mayor financiamiento y/o ahorro de recursos, mejoras en la atención y mayor pertinencia en la oferta de servicios, pero en la etapa de innovación, es donde se visualiza la ausencia de mecanismos de aprendizaje y acumulación de conocimientos, vale decir, constituyen innovaciones

³⁴ De la Maza E, Gonzalo “Innovaciones Ciudadanas y Políticas Públicas Locales en Chile”.. Publicado en la Revista del CLAD, Reforma y Democracia. N°26. Junio 2003. Caracas.

que carecen de sustento, ya que dependen de variables como el apoyo político del alcalde, la disponibilidad de recursos, el apoyo del nivel central, etc.

Otro aspecto importante, es el desafío que se plantean para la institucionalización, los que son diferentes al proceso de innovación, puesto que no corresponde a una iniciativa política o legal, ya que no existen mecanismos para la “acción innovadora” y la “maduración de las innovaciones”. Esto, se debe a la naturaleza de los procesos innovadores, los que no están institucionalizados, pues van surgiendo de la “periferia” de la acción pública y no de sus centros generadores, y su despliegue proviene más de voluntades particulares o de condiciones locales (alcalde comprometido, un equipo profesional con un perfil dotado de vocación de servicio, funcionarios preocupados por la relación con la comunidad) que de organismos institucionales regulares³⁵.

Existe una constante crítica hacia la acción pública, por su descoordinación y por la incongruencia entre los niveles institucionales. En la innovación, coexisten dos niveles que muestran un interesante accionar, por un lado al entregar mayor autonomía a las unidades intermedias ,bajo la base de compromisos previos (apoyo político) se obtienen efectos positivos, ya que se da inicio en cierto modo una madurez en la administración de órganos del aparato gubernamental, a modo de ejemplo, en los establecimientos educaciones o de salud descentralizados, en los que se aprecia una potente administración más autónoma, por sobre el orden

³⁵ De la Maza E, Gonzalo “Innovaciones Ciudadanas y Políticas Públicas Locales en Chile”.. Publicado en la Revista del CLAD, Reforma y Democracia. N°26. Junio 2003. Caracas.

burocrático. Por otra parte, la iniciativa proviene del nivel central, a través de programas innovadores que permiten que el municipio destine de la mejor forma los fondos y programas centrales, puesto que no siempre la iniciativa, que proviene del nivel local, es autónoma, pero sus resultados contribuyen al fortalecimiento de la autonomía.

Existe una dependencia del Intendente hacia el nivel central, lo que limita el desarrollo de la institucionalidad regional, también lo hace la legitimidad restringida de los consejeros regionales.

Los gobiernos regionales, debieran recibir desde el nivel, central nuevas atribuciones y funciones en materia de desarrollo urbano, y vivienda, de medioambiente y de transporte, ya que toda inversión asociada a territorios específicos (inversión de interés regional), debiera ser traspasada a la decisión regional y la inversión nacional en regiones, ser objeto de consulta entre gobierno central y regional.

En el contexto de la Gestión Pública, existe una urgencia por modernizar la Administración del Estado en esta materia, el que ha sido uno de los ejes centrales de los gobiernos de la concertación, esto conlleva a hacer un gran esfuerzo por readecuar las estructuras del aparato público, de los servicios públicos, de las conexiones y vínculos entre los mismos, lo cual significa un cambio de pensamiento, estrategias y estilos de trabajo de los nuevos profesionales de las administración pública.

En este sentido, para la modernización de la Gestión Pública, se hace necesario atraer nuevos aprendizajes y lecciones que permitan reflexionar sobre el mejoramiento permanente de las instituciones públicas chilenas, considerando el fomento de la participación ciudadana y el fortalecimiento de la sociedad civil, fundado en el incremento del capital social. Es necesario consolidar una nueva institucionalidad en relación a políticas de gestión pública, por medio de la creación de instancias que se ocupen del constante rediseño de los organismos públicos; incentivar la formación rigurosa de personal altamente calificado para robustecer el aprendizaje organizacional e ir incorporando a la ciudadanía las acciones que emprende el sector público, dando valor a las redes intra e inter organizacionales y el carácter integrador, que el Estado debe proporcionar según los nuevos modelos emergentes de Administración Estatal.

El municipio, actúa como nexo entre los distintos niveles de la administración, que constantemente desarrolla funciones de vinculación “hacia arriba” y “hacia abajo”. Sin embargo, aún existen limitantes estructurales en los municipios a nivel de la toma de decisiones desde el nivel central, vale decir, se requiere una mayor participación innovadora por parte de éstos, no obstante lo anterior, en el caso estudiado de la Municipalidad de Maipú, se pudo observar un constante compromiso del equipo de trabajo que lleva a cabo el PHL. Además, se pudo evidenciar, que la gestión de los recursos realizada por el equipo de la municipalidad de Maipú (materiales como no materiales), se encuentra bien distribuida y asignada de manera eficiente.

4. Capital Social y Desarrollo Local.

En la actualidad, se han desarrollado variadas conceptualizaciones respecto al concepto capital social, pero en definitiva, el concepto siempre apunta a los factores que nos acercan como individuos, aportando cada uno a un mejoramiento y beneficio de oportunidades para la acción colectiva. El capital social, nos mide como sociedad, *“mide la sociabilidad de un grupo, y aquellos aspectos que permitan que prospere la colaboración y el uso por parte de los actores individuales, de las oportunidades que surgen en estas relaciones sociales”*³⁶.

Estas relaciones, entendidas como la capacidad de colaborar y realizar trabajos en conjunto para llevar a cabo la acción colectiva. Es determinante, para hablar de capital social, los valores, costumbres, y normas de cada sociedad, que se internalizan desde pequeños, y luego, de las interacciones sociales, que a medida que transcurre el tiempo, han adquirido permanencia, y constituyen reglas de comportamiento, como normas, leyes, etc. Así también, son importantes los elementos de la cultura, para determinar el capital social de cada sociedad, cada una posee sus propias interrelaciones, su forma de vivir y desarrollar sus propias capacidades. Son los valores, normas, actitudes y creencias las que conducen a que cada individuo este subjetivamente motivado a la acción colectiva. Por otra parte, existen fenómenos estructurales dentro de cada sociedad, y son estas las que también derivan a un determinado capital social, destacando las relaciones de autoridad o poder, y la asignación de derechos, provenientes de normas determinadas y estructuradas. La Institucionalidad, adquiere relevancia dentro de

³⁶ Uphoff Norman “Capital Social y reducción de la pobreza en América Latina”. 2000.

la estructura fijada por un capital social, así como también los estados, naciones, y empresas, los que constituyen roles, procedimientos y redes sociales, que establecen los patrones continuos de interacción social y serán sus propios contenidos los que determinen como se comportan y establecen cada sociedad.

4.1 Algunas definiciones de Capital Social

Según **Pierre Bordieu** (Sociólogo, 1985), Capital Social *“es el agregado de recursos reales o potenciales ligados a la posesión de una red durable de relaciones más o menos institucionalizadas de reconocimiento mutuo”*³⁷. Por otra parte, **James Coleman** (1990), da su definición de Capital Social como *“los recursos socio-estructurales que constituyen un activo de capital para el individuo y facilitan ciertas acciones de individuos que están adentro de esa estructura”*³⁸. **Francis Fukuyama** por su parte, establece que *“el Capital Social son “normas o valores compartidos que promueven la cooperación social”*³⁹. Así también, **Robert Putman** (cientista político, 1993), conceptualiza el Capital Social como *“los aspectos de las organizaciones sociales, tales como las redes, normas y la confianza, que facilitan la acción y la cooperación para beneficio*

³⁷ Bordieu Pierre “Los Capitales”.. 1985. VADEMÉCUM DEL CAPITAL SOCIAL. Marzo 2006. Sitio Web: www.unimet.edu.ve/capital-social/vademecum.pdf

³⁸ Coleman James “Capital Social en la creación de Capital Humano”.. 1990. VADEMÉCUM DEL CAPITAL SOCIAL. Marzo 2006. Sitio Web: www.unimet.edu.ve/capital-social/vademecum.pdf

³⁹ Fukuyama Francis “Capital Social y Desarrollo: La Agenda Venidera”. 2003. VADEMÉCUM DEL CAPITAL SOCIAL. Marzo 2006. Sitio Web: www.unimet.edu.ve/capital-social/vademecum.pdf

*mutuo. A la vez señala que el trabajo en conjunto es más fácil en una comunidad que tiene un stock abundante de capital social”*⁴⁰

En síntesis, podemos decir que Capital Social, dice relación con normas y acciones que permiten interactuar en forma colectiva, a raíz de la confianza y la reciprocidad en un proceso reiterativo, permitiendo distinguir dimensiones del concepto de capital social, a partir de lazos y redes de unión en la comunidad en que se sitúan los individuos, ya sea en los mismos escenarios de interés, estos “lazos de unión” permiten un Capital Social intensivo. Dentro de la creación de Capital social, se pueden distinguir dos tipos: “*el que une*” y el que “*tiende puentes*”. El primero, se caracteriza por aquellos lazos sociales que permiten unirse para “*arreglárselas*”, ejemplo de ello serían los segmentos más pobres, los cuales buscan la “*subsistencia*”; El segundo, suele darse en aquellos grupos que no son pobres, y buscan la “*superación*”, por medio de redes sociales⁴¹.

Un componente adicional al Capital Social, considera la relación Estado y comunidad. Tanto los miembros como las familias, pueden fomentar la creación de capital social, y su relación con el Estado dependerá en gran medida de la constitución de la organización de la comunidad. Es decir, aquellos Estados que

⁴⁰ Putman Robert “Making Democracy Work, Civic Tradition in Modern Italy”..1993.VADEMÉCUM DEL CAPITAL SOCIAL. Marzo 2006. Sitio Web: www.unimet.edu.ve/capital-social/vademecum.pdf

⁴¹ Woolcock Michael y Narayan Deepa “Capital Social: Implicaciones para la teoría, la investigación y las políticas sobre el desarrollo”. 1997.

respetan las libertades cívicas, respetan los contratos sociales, hacen regir el Estado de Derecho y se resisten a la corrupción, crean capital social.

4.2 Visiones del Capital Social

El capital Social, permite distinguir diferentes visiones⁴², que relacionan su ámbito de acción con el desarrollo económico. Dentro de las cuales se distinguen:

➤ Visión Comunitaria:

Se relaciona con organizaciones locales, como grupos cívicos, asociaciones o clubes, en donde los individuos participantes, buscan mantener la unión del grupo. Para ellos, es una necesidad el mantener y fomentar la creación de redes sociales, ya que sostienen que mediante esta vía, persiste un efecto positivo, y el bienestar de la comunidad.

➤ Visión de Redes:

Considera la tensión que existe entre las virtudes y vicios del Capital Social. Se destaca la importancia que tienen las relaciones sociales verticales como las relaciones verticales horizontales. A la vez, también considera importantes aquellas que se dan dentro de las entidades organizacionales, como los grupos comunitarios y las empresas. Consideran muy importante, los lazos que se generan al interior de la comunidad, ya que brindan a la familia, y a la comunidad

⁴² Woolcock Michael y Narayan Deepa “Capital Social: Implicaciones para la teoría, la investigación y las políticas sobre el desarrollo”. 1997.

en su conjunto, un sentido de identidad y pertenencia y un sentido común. Los lazos horizontales, se pueden prestar para la satisfacción de intereses sectarios o personales, tales como religión, etnia, clase, género y estatus socioeconómico; también es conocido como el Capital Social “que tiende puentes”. En cambio, los lazos verticales son aquellos que se unen para lograr “subsistir” en conjunto; conocido también, como Capital Social “que une”.

➤ Visión institucional:

Sostiene que la fuerza presente en las redes comunitarias y la sociedad civil, es en gran medida, un resultado de un contexto político, legal e institucional. Esta visión, establece que la capacidad de relacionarse por intereses colectivos depende únicamente de la calidad de las instituciones formales en las cuales funcionan, vale decir, que los Estados y las empresas, tengan credibilidad, coherencia interna y competencia, así como también, transparencia y responsabilidad ante la sociedad.

➤ Visión sinérgica:

Es la búsqueda de las condiciones que estimulan sinergia de desarrollo: Alianzas profesionales dinámicas y relaciones entre y dentro de burocracias estatales, y diversos actores de la sociedad. Cuando estos involucrados crean foros comunes donde pueden unirse objetivos compartidos, el desarrollo puede seguir su curso.

El Capital social, puede diferenciarse en diferentes categorías⁴³, entre las que cabe señalar:

➤ Capital Social de Unión:

Hace referencia a compromisos y vinculaciones socialmente unificadas. En ella coexisten profundas emociones de unión, que pueden incluir sentimientos de afecto, cariño y preocupación.

➤ Capital Social de Vinculación:

Hace referencia a emociones medianamente de asociación afectiva, vinculados con el respeto, compañerismo, confianza, que pueden generarse entre individuos que pertenecen a un mismo club, equipo deportivo, grupo religioso, otros.

➤ Capital Social de Aproximación:

Hace referencia a aquellos vínculos que se caracterizan por “ser distintos”, y entre estos individuos, no existe nada que los una, pues presentan diferencias en sus intereses, lo cual conlleva a un contacto personal limitado, y en ciertas ocasiones nulo y carecen de puntos en común.

⁴³Valeria Quilapan, Juan “Democracia, participación y gestión ciudadana: Construyendo Capital Social en contextos educativos”.2008.

4.3 Desarrollo Local

Frecuentemente se tiende a confundir el concepto desarrollo local con crecimiento económico, pues el desarrollo económico es parte del objetivo a alcanzar y constituye la base de las políticas sociales. A diferencia del desarrollo local, que no solo comprende el crecimiento económico, sino que encierra acciones colectivas en el que involucra otros actores locales, que no son de naturaleza económica, que no persiguen fines de lucro, pero sin embargo pueden favorecer el desarrollo local en su conjunto.

Es de vital importancia la interacción entre las personas, organizaciones o instituciones de distinta naturaleza, ya que crea lazos y emprendimientos que fortalecen la organización, y afianza la capacidad de los actores involucrados.

En el desarrollo local, las redes sociales están vinculadas estrechamente con la teoría del capital social, pues se manifiesta como la expresión social de las relaciones de confianza, cooperación y reciprocidad. Mientras más cerrada sean las redes sociales en un territorio (localidad), se entiende que existirá una mayor acumulación de capital social, es decir, mayor será la posibilidad de iniciar procesos de desarrollo sustentables.

Dentro del contexto institucional, la existencia de redes sociales que permitan la interacción entre instituciones y organizaciones, presume una vía adecuada para la difusión de normas y valores que sustentan el desarrollo territorial.

Uno de los actores más importantes en la estrategia de promover el desarrollo local, es el municipio, ya que junto con mantener sus funciones de administración, se le han atribuido nuevas tareas para fomentar el desarrollo e implementarlas.

Se puede establecer, que el desarrollo es un concepto integral que involucra tanto el ampliar las capacidades de las personas y de las organizaciones. Desde la perspectiva comunal, la mayor interacción de los actores locales (a través de redes asociativas), genera procesos de desarrollo que deben ser fortalecidos por el municipio, quien a su vez, requiere la incorporación de nuevos procesos e instrumentos, tales como: planificación comunal y financiamiento de iniciativas de inversión, ya que el desarrollo local no depende necesariamente de intervenciones externas, sino más bien, de la densificación y fortalecimiento de las redes sociales existentes en el territorio⁴⁴.

Así también, se trata de relaciones extraeconómicas, que inciden en el desarrollo económico de la localidad, estos serán por una parte, entes externos que crean condiciones de oportunidades al emprendimiento, son aquellas redes empresariales que trabajan en conjunto con el municipio, y por otra parte la presencia de políticas públicas o de acciones-por parte del gobierno local o supra local, crea beneficios colectivos dedicados al desarrollo local. Ambos, en conjunto incentivan y fomentan la creación de oportunidades, que generan oportunidades económicas, comparten información, coordinan actividades y la toma de

⁴⁴ Arredondo Barrios, Juan. “Desarrollo Local, redes sociales asociativas y municipio en Chile: algunos desafíos”. 2009.

decisiones es colectiva, esto genera redes sociales, elemento que constituye capital social⁴⁵

En relación a la creación de capital social y desarrollo local, el programa de Habilitación Laboral, actúa como una herramienta generadora de sociabilidad, que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo. Es un nexo entre el Estado y la Comunidad, ya que permite un ejercicio de libertades cívicas, y de derechos, lo cual genera participación y confianza en la interacción colectiva. El programa, da origen a “lazos” entre sus participantes, lo que les motiva a mantener la unión, a través de un interés común, y por último, fomentar la creación de redes sociales.

⁴⁵ Venacio Leandro “Globalización, Desarrollo Local y Sociedad Civil”.2004-2005

CAPITULO 3: MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptivo, ya que hace referencia a rasgos, cualidades, o atributos de la muestra de estudio. El diseño a utilizar, corresponde al tipo Exploratorio, es decir, observación de los fenómenos tal cual se dan en su contexto natural, para después, analizarlos sin intervención deliberada de las variables. Asimismo, el tema a investigar es novedoso en el ámbito de desarrollo local, puesto que no existe un estudio previo sobre la influencia de la gestión Municipal local respecto al éxito de un programa de gobierno.

3.2. Metodología de la Investigación

La presente Tesis, se enmarcará en un modelo de investigación que utilizará una metodología cuantitativa (encuestas) y cualitativa (entrevistas semiestructuradas), además, incluirá técnicas de análisis bibliográfico con carácter exploratorio, y se utilizará el método de análisis de contenido para la interpretación de la información.

El enfoque metodológico cualitativo, en esta investigación, se orienta a relacionar el éxito de una política pública en la generación de autonomía en las mujeres. Se pretende buscar importantes grados de conciencia y de avance en su autonomía y para ello, no solo debemos medir resultados monetarios, sino que también, determinaremos en qué medida, este programa les ha beneficiado en su autoestima, calidad de vida, entre otros.

En esta metodología, se privilegia la observación de los fenómenos en su contexto natural, en donde la interpretación, realiza una lectura de la realidad, revela el contenido de los hechos y lo analiza. El diseño, será por medio del discurso elaborado por los informantes claves, que otorgará información relevante que permitirá, adentrarse al fenómeno investigado, en este caso, se realizarán *entrevistas semiestructuradas* a Directivos, cargos medios y administrativos de la Municipalidad de Maipú. Esta metodología, busca la comprensión de la realidad dentro de un contexto determinado.

El enfoque metodológico cuantitativo, generaliza y presupone, para alcanzar una mayor validez y énfasis en la precisión de los procedimientos para la medición, de ciertos elementos, de procesos, hechos, estructuras y personas. Estos elementos, no conforman en su totalidad los procesos o las personas, sino un conjunto de partículas de los fenómenos relacionados con la observación.

El representante más destacado del método cuantitativo, es la Encuesta. La encuesta, es un método de investigación compatible con el empleo de varias técnicas e instrumentos de recolección de datos, como pueden ser: entrevistas, cuestionarios, la observación, el test, etc.

La encuesta, se considera como un método para indicar que el investigador no se guía por sus propias suposiciones y observaciones, sino que por las opiniones, preferencias y actitudes del público, para lograr ciertos conocimientos. Permite explorar sistemáticamente lo que otras personas saben, creen, sienten o profesan.

El diseño, en este caso, constará de la aplicación de *encuestas* a un grupo de mujeres que participaron de un programa de gobierno implementado en la Municipalidad de Maipú.

3.3 Instrumento de Medición.

Para la siguiente Tesis, se utilizarán los siguientes instrumentos de Medición: *Entrevistas Semiestructuradas* para personal de la Institución (Municipalidad), y las Encuestas o Cuestionarios para ser aplicados a las mujeres participantes del PHL.

Se escogió la entrevista de tipo semiestructurada, puesto que es de interés de este estudio, obtener el máximo de información posible, dejando espacios para la reflexión y en base a las mismas, generar más preguntas, de este modo se profundiza la entrevista y es posible obtener datos importantes no considerados en la pauta inicial de preguntas.

Se procederá a realizar encuestas a un grupo de mujeres que fueron participes del PHL, debido a que estas nos entregarán una visión más cercana a la realidad en relación su percepción con respecto a la Municipalidad, en pos de sus condiciones y a su vez a la aplicación del PHL.

3.4 Variables de Estudio

- Gestión de fomento productivo y desarrollo de oportunidades
- Creación de las condiciones laborales para las mujeres
- Autonomía económica e inserción laboral

Las participantes directas son jefas de hogar o de núcleo, pertenecientes al II y III quintil (de ingresos y/o en condición de vulnerabilidad social), de entre 18 y 55 años, que estén trabajando, cesantes y/o buscando trabajo.

La aplicación experimental, para proceder a evaluar los resultados del programa de habilitación laboral para mujeres de escasos recursos preferentemente jefas de hogar, se llevará a cabo en terreno, dentro de la Municipalidad de Maipú, en donde se tomará un grupo de estudio conformado por 31 jefas de hogar, en condición de pobreza, que participaron del programa, las cuales fueron seleccionadas de un universo total de 71 mujeres que participaron del Programa en la Comuna de Maipú del área metropolitana, pertenecientes al sector socioeconómico de pobreza, según la Encuesta Casen del Instituto Nacional de Estadística.

CAPITULO 4: PROGRAMA DE HABILITACION LABORAL MEDIANTE UN ESTUDIO DE CASO EN LA MUNICIPALIDAD DE MAIPU.

1. Resultados y Análisis:

1.1 Interpretación de Entrevistas

De acuerdo a la información proporcionada en entrevistas realizadas a funcionarios de la Municipalidad de Maipú: coordinadores, encargados y jefatura, del área de ejecución del “Programa de Habilitación Laboral para Jefas de Hogar” podemos concluir lo siguiente (Ver Cuadro N° 4, Anexos: Matriz de Entrevistas).

A. Gestión de fomento productivo y desarrollo de oportunidades.

Se puede percibir por parte de las coordinadoras que conducen la ejecución del “Programa de Habilitación Laboral para mujeres Jefas de Hogar”, en la comuna de Maipú, un notable compromiso en sus funciones que las ha llevado a formar lazos y vínculos con las mujeres participantes del Programa, y han llegado a tener apegos afectivos con cada una de ellas, se vislumbra una actitud vocacional importante.

Nos dan a conocer, que la participación de estas mujeres, tiene un carácter de auto motivación en cada una de ellas, le dan mucho valor a la formación de redes de

apoyo entre ellas mismas. Están dando señales de formar micro empresas, por su notable interés a organizarse, ya con sus conocimientos obtenidos se dedican a la venta de sus propios productos, éstas demandan apoyo financiero, con los que si pueden contar por medio de concursos internos en la Municipalidad, aquellos fondos provenientes del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (Fosis), Capital semilla, etc., todos estos destinados al microemprendimiento, eso si, no cuentan con apoyo de capital privado.

Percibimos por otro lado, en la **Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)**, el interés de **fomentar la creación de una red de apoyo adicional** orientado hacia la Pequeña y Mediana Empresa (Pyme), que busca básicamente integrar nuevos segmentos, se aprecia el interés y motivación de lograr un servicio integral, ya sea en lo técnico y profesional, transformarse en crear algo parecido a una consultora de recursos humanos, intermediar con proveedores, etc., básicamente transformarse en un motor al emprendimiento en la comuna.

Pudimos dar cuenta, de un orden interno en OMIL, muy estructurado, con un proceso de normas, metas, iniciativas y control muy estandarizados. OMIL cuenta con un notable **autogestionamiento** en cuanto al uso de fondos que provienen del gobierno central, los destinan según sus metas, pre establecido como unidad, y las metas que la misma norma les exige. Es una unidad constante en sus funciones, se observa una notable vocación de servicio en los funcionarios de esa unidad, muy rigurosos con sus metas, sus procesos y conocimientos porque están en continuas evaluaciones, además de estar conformado en su mayoría por profesionales jóvenes con espíritu innovador e ideas de cambio.

Respecto a la creación de fomento productivo llevado al ámbito del microemprendimiento en la municipalidad, pudimos constatar a nivel de coordinación (Unidad de Jefas de Hogar) y de encargado (OMIL), un cierto margen de incertidumbre a un posible cambio de lineamiento político, es decir, a un posible cambio de gobierno, esto nos deja de manifiesto, que en la práctica ellos lo ven traducido en una disminución de recursos e inconvenientes en el reordenamiento interno lo que les puede afectar directamente, no es así en el caso de la Jefatura de Centro de Atención Familiar (CAF), la que manifestó solo la posibilidad de “mantener” la tendencia del actual gobierno, pero tal vez con una propensión a “no crecer”, se fundamentó en los distintos intereses de cada gobierno, sin hacer hincapié a la pregunta de existir o no la posibilidad de verse afectados como unidad y su mejoramiento en caso de existir un cambio de lineamiento político.

Se observa en CAF, un conjunto de áreas sociales unidas, a cargo de una sola funcionaria (entrevistada), dentro de esta unidad se reciben muchos recursos para el mejoramiento de la gestión interna, la jefatura, visualiza un mejoramiento de oportunidades hacia la mujer con un notable crecimiento, le da valor a los muchos avances en los últimos años a la mujer, indicando a modo de ejemplo la incorporación del CAF, a la línea programática de la Mujer, junto con el de Violencia Intrafamiliar y la Oficina de la Mujer en la Municipalidad, le da mucha importancia a la potencialidad y a la coordinación de estas tres áreas en conjunto, que le otorgan más validez al Programa Jefas de Hogar y al Municipio, y junto con esto al microemprendimiento de la comuna.

En la unidad CAF, de la cual depende el departamento Jefas de Hogar, tiene contemplados muchos desafíos, pero su principal es **formar un área programática de la mujer más contundente**, en el que contemple todas las áreas relacionadas con la protección social, dar un servicio completo e integral a la mujer, considerando la atención de violencia intrafamiliar, salud mental, de orientación jurídica, asuntos indígenas, todos estos en una sola área programática.

En conclusión, podemos destacar que los tres entrevistados tienen puntos en común, con respecto a la gestión de fomento y desarrollo de oportunidades, en el que coinciden con respecto a las falencias e inconvenientes acerca del Programa Jefas de Hogar, que en si no es el programa mismo el problema, sino que radica en la carencia de insumos y la infraestructura de la municipalidad. Nos indican que están **“atochados”** de fondos externos, que solo pueden ser destinados para la puesta en marcha del programa, pero que no contempla gastos de insumos o infraestructura, son ellos quienes deben administrar esos fondos, y ellos mismos **“arreglárselas”** para dar inicio y ejecución al programa. Eso si, dejan en claro, que hay muchos aspectos a mejorar, y mucho camino por recorrer, como más atención y servicio a las mujeres, pero se insiste en que en el tema de la mujer se ha avanzado muchísimo, destacando la **inmensa cantidad de recursos que reciben del gobierno central para programas como Jefas de Hogar y Violencia Intrafamiliar**. Se coordinan con Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu), Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), distintos Organismos No Gubernamentales (ONG), Servicios de Capacitación que les prestan apoyos a las mujeres de la comuna.

B. Autonomía económica e Inserción Laboral

Uno de los objetivos del PHL, es lograr la inserción laboral, y a su vez, lograr la autonomía económica en las mujeres participantes. Pudimos apreciar, que los entrevistados dan fe de que **este programa contribuye en gran medida a una superación individual de las mujeres**, que en su mayoría carecen de oportunidades para el emprendimiento, encontrándose además, en situación de pobreza y a cargo de un núcleo familiar, y es por esta razón, que consideran que la implementación de un programa gubernamental como este, promueve la inserción y la habilitación laboral, es fundamental para la superación de la pobreza, y que genera un anhelo de emprendimiento y actitud de auto superación. Nos revelan además, que las mujeres que llegan a la municipalidad, no buscan “**asistencialidad**”, si no que por el contrario, sus peticiones se enmarcan dentro del ámbito de la “**promoción**”, esto, al manifestar explícitamente: “**no quiero que me den**”, característica valorable desde la perspectiva de los encargados.

Por otra parte, tanto la coordinación de Jefas de Hogar y OMIL, coinciden en que **el PHL no es un medio para “buscar trabajo”, sino que es un instrumento para habilitarse, desarrollar competencias individuales, contribuir al desarrollo y fomento de las capacidades**, que permitan la consecución de una autonomía económica, esto a raíz del espíritu “emprendedor” que poseen éstas, ya que en su mayoría, nos manifiestan su anhelo que se traduce en proyectos de microemprendimiento (formar su propio negocio).

Se aprecia por parte de los entrevistados, una diferencia de opinión en cuanto a la percepción de las prioridades en la implementación de los programas de género llevados por el gobierno Bachelet. Por una parte, la coordinación del Programa Jefas de Hogar, expresó una plena satisfacción con respecto a lo recibido como área; considerando que ha sido el gobierno que más ha contribuido a temas de género y a su vez el que más ha destinado recursos al ámbito de la Protección Social. A diferencia de lo anterior, el encargado de OMIL, realiza una crítica constructiva en torno al tema de Protección Social, destacando que si bien el gobierno actual tiene su sello en la Protección Social, concluye en la falta de Protección al Empleo, explicando, que nuestro país carece de normativa a la protección en este ámbito, además le otorga responsabilidad al gremio empresarial, el cual cuenta con plena libertad en la toma de decisiones a nivel de despidos, pago de remuneraciones, pago de cotizaciones, etc., sin embargo, denota una necesidad de mejora en los procesos de fiscalización de las mismas.

C. Creación de condiciones Laborales

La gestión que realiza la Municipalidad de Maipú en cuanto a la creación de condiciones laborales para las mujeres, se ve reflejado en el trabajo desempeñado por la OMIL, quienes trabajan constantemente con el afán de consolidarse como un nexo entre el mundo privado y las personas que buscan empleo. Cuentan con una actitud de permanente desafíos como unidad, estableciéndose diversas metas. Pudimos constatar, que realizan trabajos arduos para dar empleos, no consideran

las discriminaciones de segmentos, solo **“brindar empleo”**, y hacer lo posible para la obtención laboral de la gente de la comuna, al igual que el segmento de Jefas de Hogar.

Damos cuenta que OMIL Maipú, en la actualidad, es considerada como un **referente importante en la comunidad empresarial**; ellos son quienes suministran los procesos de reclutamiento de personal que requieren las empresas; en su gestión acentúan la creación de alianzas con empresas de diverso índole, entre ellas: servicios, operativos, ventas y administrativos, ya que son estos tipos de ocupaciones las que se adaptan por lo general al perfil de las mujeres de la comuna de Maipú.

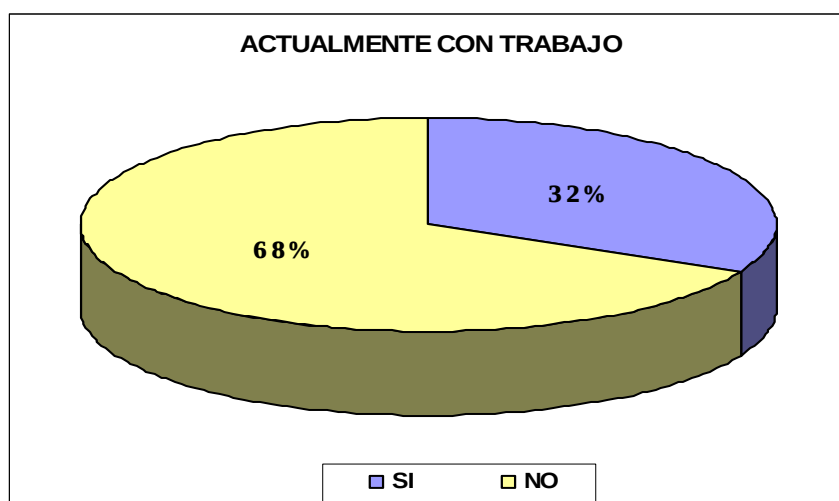
Si bien es cierto, el manejo de los servicios públicos, se enmarca dentro de una normativa, que por lo general, crea una dependencia en la toma de decisiones por parte de la unidad local, suele transformarse en un obstáculo en la consecución de los objetivos, no siendo ágiles en los procesos que incluye esta dependencia.

A medida que se concretaba la investigación en terreno en las dependencias de la Municipalidad, fuimos testigos de la labor de los funcionarios, pudiendo develar que la eficiencia en su desempeño, junto con la capacidad de trabajo en equipo, constituyen la base para el éxito de cualquier proyecto que involucre la obtención de beneficios, dentro de un escenario sustentado en una búsqueda constante del desarrollo de la comunidad

1.2 Interpretación de Encuestas

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos a través de la Encuesta aplicada a las mujeres participantes del Programa de Rehabilitación Laboral (Ver Cuadros N° 5 y 6, Anexos: “Tabla de Resultados de Respuesta por Participante” y “Formato de Encuesta Aplicada”).

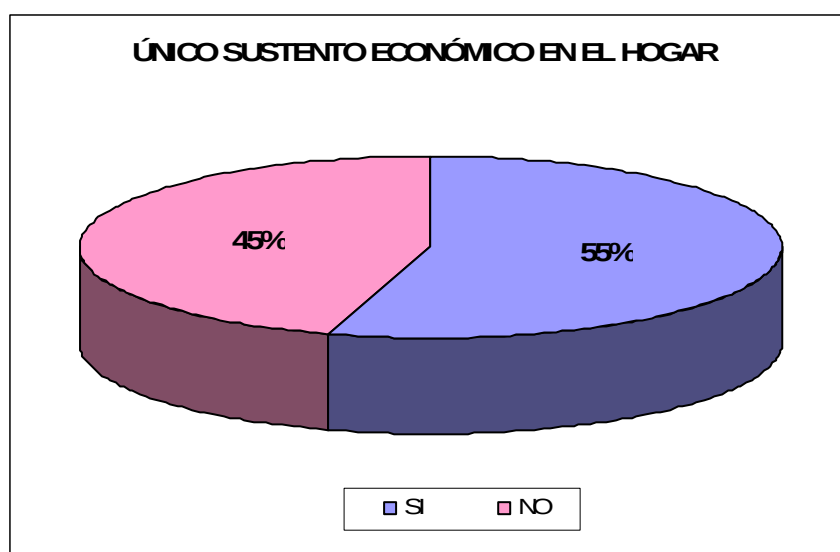
Gráfico N° 1



Según la gráfica podemos distinguir que entre las 31 mujeres (total muestra) que realizaron la encuesta, es primordial tener en conocimiento su situación de **actividad laboral**, demostrándose en ésta que de este total, solamente 10 se encuentran en situación laboral activa, que representa el 32% de la muestra total, a su vez las 21 restantes no poseen actividad laboral, representando el 68% del total

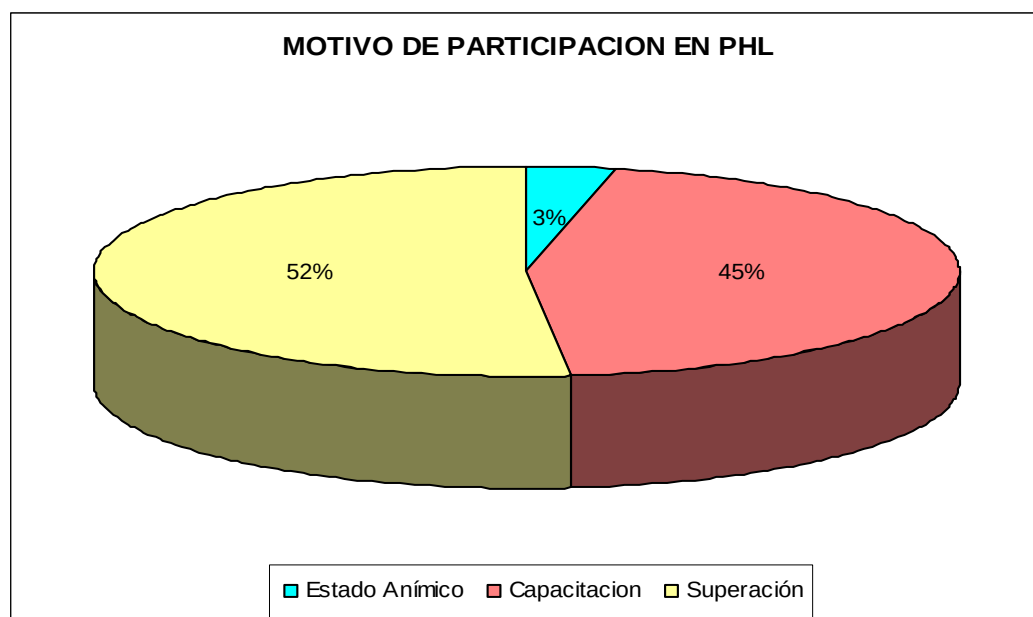
de encuestadas, por lo cual podemos concluir que denota en una capacidad de superación a la inactividad y a la pobreza.

Gráfico N° 2



La gráfica N° 2, nos revela la real **capacidad de sustento económico del hogar** que poseen las mujeres encuestadas, en su mayoría es decir, el 55% del total de la muestra, que representa a 17 mujeres, y el restante, vale decir, aquellas que no son el único aporte económico, el 45% de la muestra (14 de las encuestadas) obtienen recursos en su hogar de alguna otra fuente de apoyo, nos indica que sigue predominando la presencia de la mujer como único sustento, base principal para el objetivo del Programa.

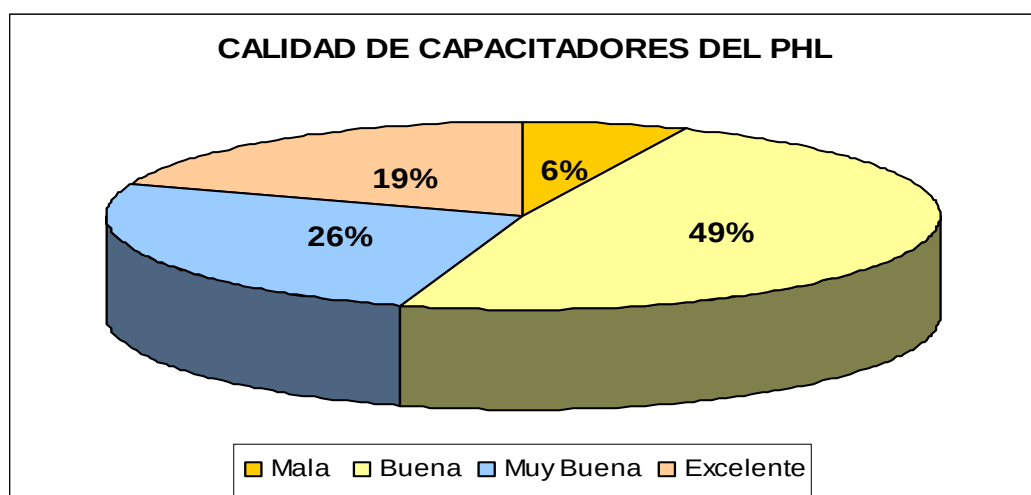
Gráfico N° 3



Según lo que nos indica el Gráfico N° 3, sobre las **motivaciones de las encuestadas a incorporarse a participar del Programa**, pudimos distinguir del total de la muestra tres categorías causales de participación. Del total de 31 encuestadas, solo 1 manifestó como motivación el momento personal de depresión que vivía, conceptualizándolo en nuestra categoría, como **“estado anímico”**, siendo un referente de distracción para su momento, ya que expresa en la hoja de respuestas, que solo necesitaba **“distrarse”**, representa esta el 3% del total de la muestra. Se distingue también una notable valorización a la **“superación”** de las mujeres, segunda categoría de la variable, respondido por 16 encuestadas que se motivaron por tener el deseo de **“salir adelante”**, representando esta el 52% del total, demuestran un espíritu emprendedor, en respuestas como: **“quiero sacar adelante a mi familia”**; **“darles mejor**

educación a mis hijos”; o “ser mejor”. El restante 45% del total de la muestra nos revela el deseo de obtener nuevos **“conocimientos”**, tercera categoría, respondida por 14 mujeres. Se da hincapié en las respuestas el anhelo de capacitarse o especializarse en talleres de interés, esto nos expresa que son mas bien compartidas las preferencias entre “superación” y “conocimiento”, ambas están estrechamente ligadas, una conlleva sin duda a la otra, o ambas unidas pueden representar claramente uno de los objetivos del PHL.

Gráfico N° 4

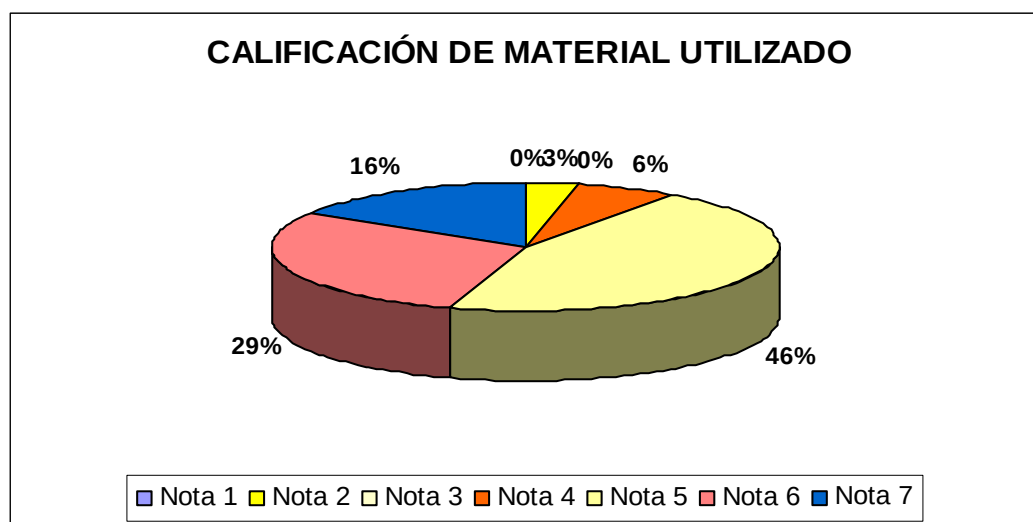


En el gráfico 4, existe una tendencia clara a una buena **calificación hacia los capacitadores y monitores** que ejecutan los talleres del PHL. Se visualiza que un 48% del total de la muestra, vale decir, 15 de nuestras mujeres encuestadas consideran la calidad de los capacitadores como **“Buena”**, otro 26% representado en 8 de las mujeres del total, nos revelan considerarlos como **“Muy Buena”**, y se consagra esta tendencia al reflexionar 6 de nuestras mujeres, lo que equivale al

19% del total de la muestra, calificándolos como **“Excelente”** en su capacidad de implementar los cursos. Eso si, se nos revela del restante, esto es ,solo 2 mujeres encuestadas consideró la calidad de los monitores como **“Mala”**, que en términos generales constituye una baja tendencia a una percepción deficiente hacia aquellos que ejecutan los talleres y cursos del PHL.

En definitiva, podemos concluir de esta variable, que los profesionales que sustentan estos cargos de capacitadores y/o monitores de talleres y cursos, poseen habilidades concretas para la transmisión de conocimientos hacia las mujeres, pudiendo reflexionar sobre un elemento primordial del PHL, que es el manejo y calidad en la entrega de conocimientos. Sin duda son cifras que a nuestro parecer, son alentadoras para calificar a los capacitadores y monitores del Programa.

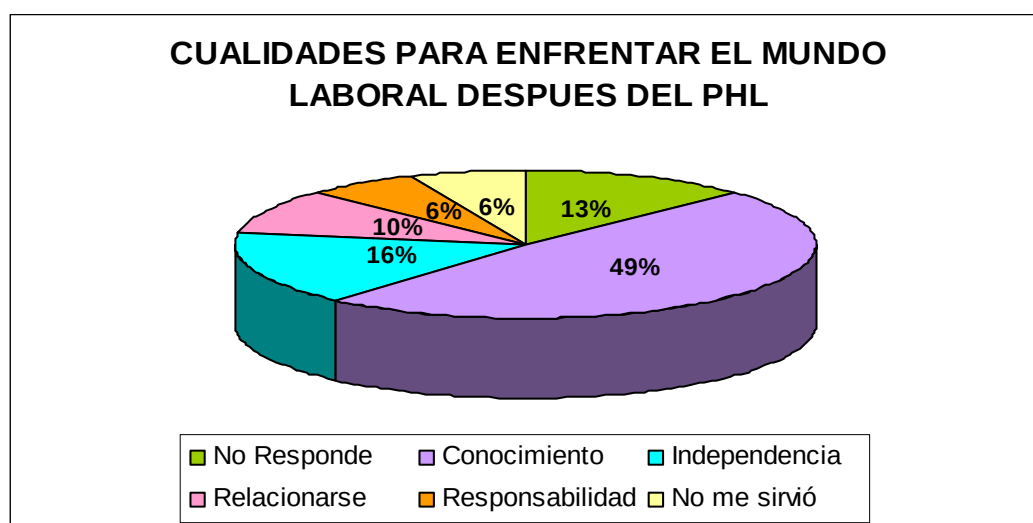
Gráfico N° 5



En la gráfica 5, se aprecia una clara tendencia a un **“estar conforme”** en la consideración y apreciación de la **calidad del material de trabajo e insumos que utiliza el PHL**, vale decir, un 45% de las mujeres encuestadas califica con **“Nota 5”**, esto es 14 de 31. Dentro de esta misma categoría, las respuestas inclusive dan cuenta a la falta de infraestructura por parte de la Municipalidad, aseverando que **“faltan salas” “faltan mas salas para el total de mujeres que contempla en Programa”**.. Un notable 26%, representado en 9 mujeres encuestadas, califica con **“Nota 6”** al material utilizado en los talleres, ya que manifiestan en sus observaciones de las encuestas que se han perfeccionado en lo que ellas ya tienen conocimientos, y que se presentan con material propio a los cursos y talleres, y suponemos que por esta razón, califican con dicha nota a esta variable. Por otra parte obtenemos dos mujeres que calificaron con **“Nota 4”**, representando un 7% del total de la muestra, considerándolo deficiente, y de la parte restante de las

encuestadas, solo 1 califica con **“Nota 2”** al material de los talleres, esto es un 3% del total, y denota en una total disconformidad de los materiales usados en el Programa. Finalmente las **“Notas 3”** y **“Nota 1”** no obtuvieron respuesta.

Gráfico N° 6

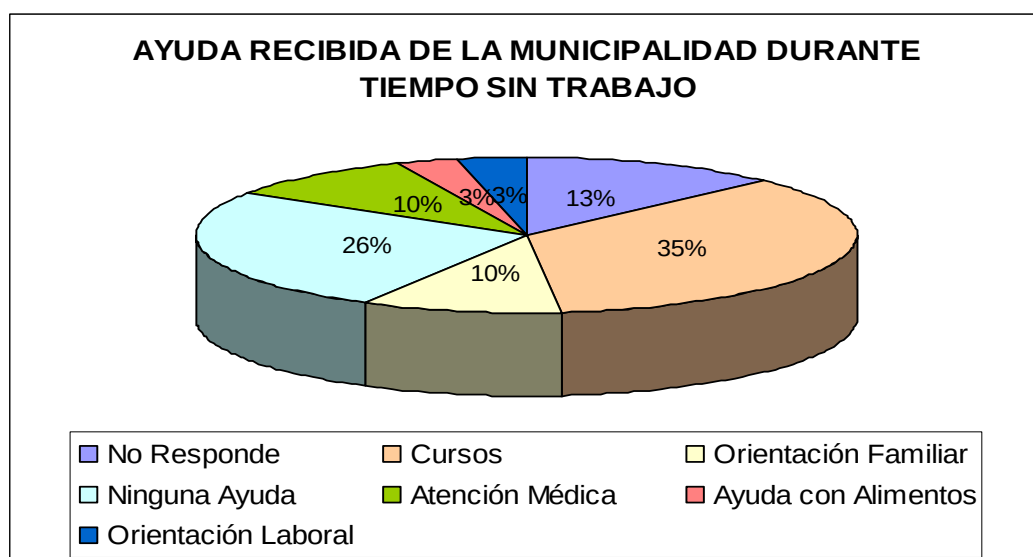


En el gráfico 6, deseamos indagar en la percepción de las mujeres encuestadas acerca de aquellas características o cualidades que ellas consideran hacia si mismas, como **nuevos instrumentos obtenidos después de terminar con los cursos y talleres del PHL**, de suma importancia para concluir acerca de los objetivos del Programa.

Del total de 31 mujeres encuestadas, 15 de ellas, es decir, el 48% nos manifestaron haber obtenido como cualidad a nuevos **“conocimientos”** haciendo referencia en sus respuestas a la especialización, es decir, lograron especializarse más en lo que ya tenían un previo conocimiento. Obtuvimos un 16% del total de la muestra, 5 de nuestras mujeres, aquellas que se consideran mas

“independientes”, vale decir, se demuestran con mas capacidad para valerse a si mismas, después de rendir estos talleres. En la categoría **“No responde”** hubo 4 mujeres que omitieron su opinión, lo que corresponde al 13% del total de las encuestadas. Por otra parte tenemos a 3 encuestadas que consideraron que las cualidades obtenidas después de haber terminado de participar del PHL, están dentro de la categoría **“Relacionarse”**, es un indicador de aprendizaje en las relaciones interpersonales, indicando estas que **“aprendieron a relacionarse de mejor manera con la gente”**. Esta categoría representa a un 10% en nuestra muestra. De la misma manera en la categoría **“Responsabilidad”** tenemos a dos mujeres que dieron su respuesta indicando que aprendieron a **“ser mas responsables”** según lo indicado en las hojas de respuestas, estas representan al 7% del total, y nos demuestran que existe un interés por su parte a asistir a todos los talleres y cursos que contempla en Programa, a sacrificarse por rendirlos y poder **“lograr egresar”**. Finalmente damos cuenta con un 6%, es decir, solo dos de las encuestadas consideraron que **“No les sirvió”** para la obtención de nuevas cualidades una vez que terminaron sus cursos y talleres, ya que manifiestan, que no contaron con el curso y taller de su interés.

Gráfico N° 7



Uno de los fenómenos importantes que se observó en el análisis de la variable se reflejó en la diversidad de percepciones por parte de las participantes, respecto al **rol y gestión que tiene la Municipalidad en el tema de la asistencialidad**, y además un concepto ambiguo de **“ayuda”**.

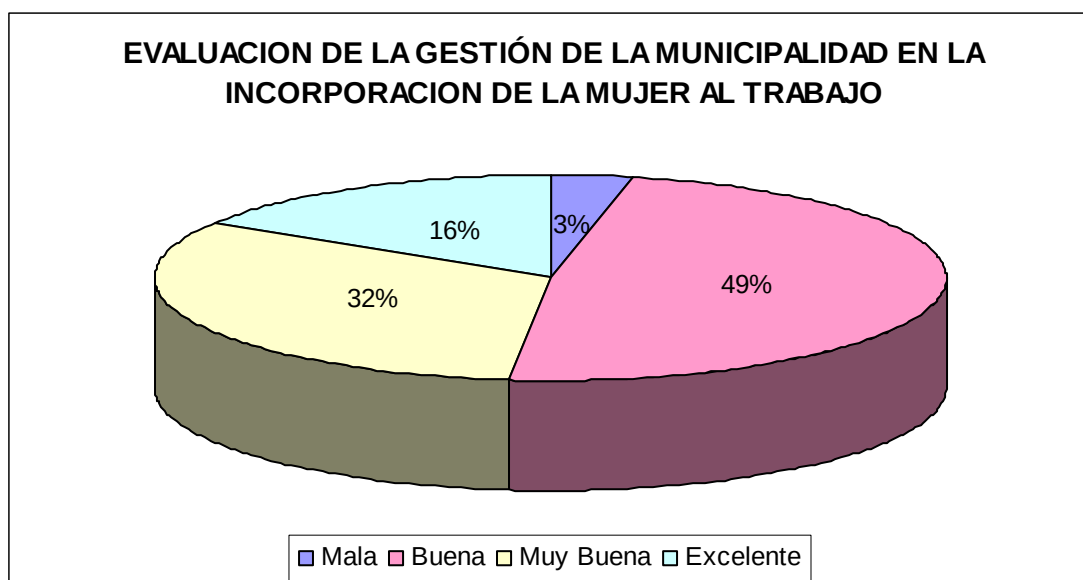
Las razones para dicha clasificación de categorías son diversas; existen causas de índole económico monetario, justificándose en **“no me han dado dinero”**, salud justificado en **“le dieron atención médica a mis hijos”**, violencia intrafamiliar, justificado en **“mi marido me golpea”** y en otras una abstinencia a entregar una respuesta.

Según el gráfico 7, se puede observar de un total de la muestra siete categorías: Cursos, en la cual se contabilizó un total de 11 respuestas, que representan un 35% del total de mujeres encuestadas. **“Orientación Familiar”**, representa un

total de 3 respuestas, que determina un 3% de la muestra de estudio; **“Atención Médica”**, que refleja el 10% de la muestra al encontrarse esta categoría en 3 respuestas de las mujeres participantes; **“Ayuda con alimentos”**, observado en una respuesta de las encuestadas, que determina un 3% del estudio realizado; **“Orientación Laboral”**, expresada en un 3% del total de la muestra, y revelado en la respuesta de una participante de la encuesta; **“Ninguna ayuda”** (monetaria) que se contabilizó en 8 respuestas de las involucradas y que semejan el 26% del total encuestado; y **“No Responde”** se distingue en 4 respuestas que entregaron las participantes, que manifiesta un porcentaje de 13% de la muestra de estudio.

Del total de la muestra podemos distinguir que la mayoría de las mujeres encuestadas, percibe la ayuda de la Municipalidad a través de los **“Cursos”** implementados por el PHL. Así mismo, existe un porcentaje no menor que abarca la categoría **“Ninguna Ayuda”**, se ve reflejado en la idea de concebir la ayuda municipal solo en términos monetarios. Por otra parte se denota un alto porcentaje de abstinencia a responder, considerando que alguna de las encuestadas asumió que el estudio podría ir en desmedro de sí mismas en caso de alguna respuesta negativa en relación a la gestión de la Municipalidad. En cuanto a las categorías **“Orientación Familiar”** y **“Atención Médica”**, podemos establecer que existe una constante, vale decir, es un indicio que se realiza una labor importante en ese ámbito, lo cual se le atribuye al Centro de Atención Familiar. Se atribuye al resto de las categorías a un apoyo basado en fondos externos gestionados por funcionarios de la Municipalidad de Maipú (Asistente Social).

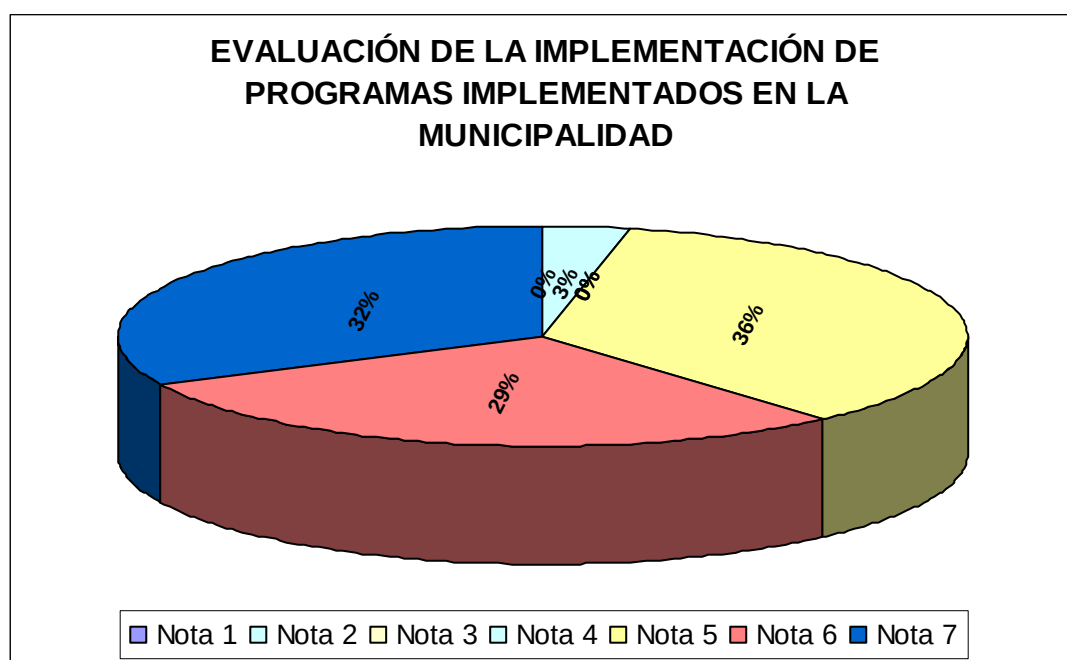
Gráfico N° 8



Los resultados demuestran que el PHL se encuentra ya instalado como un **programa de promoción y de ayuda**, orientado a la mujer de escasos recursos en la comuna de Maipú. Luego del análisis presentado en el gráfico N° 8, se puede comprobar un **notorio apoyo a la gestión local de la Municipalidad de Maipú**, reflejado en la sumatoria de 10 respuestas a favor, clasificadas en la categoría **“Buena”**, que corresponde a un 49% de total de la muestra. Por su parte, destacamos que un porcentaje de mujeres evaluó la gestión del municipio en la encuesta, basado en 15 preguntas con la categoría **“Muy Buena”**, que alcanzó el 32%. Así también un grupo no menor representado por cinco mujeres categorizó el programa como **“Excelente”** representando un 16%. Si consideramos apreciaciones anteriores, podemos afirmar que existe una amplia mayoría de las participantes que esta de acuerdo con los lineamientos y contenidos abarcados en

el programa, alcanzando un 97% de aprobación general. También dentro del análisis se encontró un resultado en contra, representado en 1 respuesta, que viene a ser el 3% del total en estudio.

Gráfico N° 9

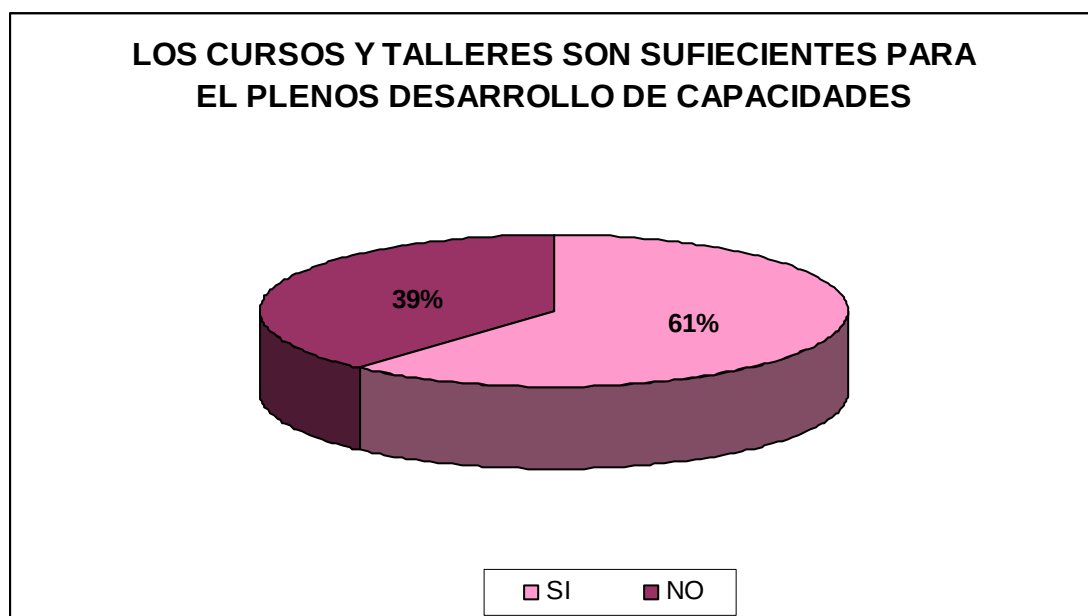


En el gráfico N° 9, se reúnen una serie de categorías expresadas en calificaciones realizadas por las participantes del PHL, que dan a conocer en nivel de percepciones de las encuestadas en torno a la **implementación de programas de gobierno en la Municipalidad de Maipú**.

Las categorías, abarcaron una serie de calificaciones, expresadas en notas de **1 a 7**, en donde se puede observar un ordenamiento creciente, presentándose 1 como la nota más baja, y 7 la nota máxima.

De lo anterior se desprende una clara tendencia a calificar de forma positiva la implementación de programas de gobiernos en la Municipalidad de Maipú, y más aún el PHL, que es el objeto de estudio. Podemos comenzar el análisis de la evaluación indicando que con **“Nota 5”** se encontraron 11 respuestas, la cual representa un 36% de la muestra, con **“Nota 6”**, encontramos 9 respuestas, lo que representa al 29% y por último con **“Nota 7”**, encontramos un total de 7 respuestas, con un 32%. Si consideramos las respuestas anteriores podríamos llegar a concluir que del total de encuestadas un 97% apoya en gran medida la labor realizada por el municipio. Por otro lado, con **“Nota 1”** no hubo respuesta; Lo mismo aconteció con las categorías **“Nota 3”**, **“Nota 4”**. Lo anterior demuestra que las encuestadas valoran en gran medida lo realizado en su comuna, y se sienten partícipes de dichos programas. Se observó dentro de las respuestas, 1 evaluación con **“Nota 2”**, que lejos de ser una amenaza a la evaluación de la gestión llevada a cabo, no tiene mayor influencia en la totalidad de la muestra de estudio, representando sólo un 3%.

Gráfico N° 10



El análisis del Gráfico N° 10, se realizó tomando como indicadores los diversos **talleres y cursos que fueron implementados en la municipalidad de Maipú** a las mujeres participantes del PHL, en relación a **ser considerados como un factor de fomento, y desarrollo de capacidades**. Durante este proceso se categorizaron los escenarios de posibles respuestas en “**SI**” y “**NO**”. Dentro de éstas se puede mencionar que la categoría “**SI**” representa un 61 % de la muestra de estudio, desde el análisis de 19 respuestas entregadas por las encuestadas. Por su parte la categoría “**NO**”, se manifestó en 12 respuestas, que refleja el 39% de total encuestado.

A partir de los resultados ya mencionados, se desprende que existe una amplia tendencia a favor de los cursos y talleres instruidos en el desarrollo del programa, lo cual indica que las percepciones de las encuestadas, denotan una **sensación de**

satisfacción, y de conformidad respecto a lo enseñado y aprendido a lo largo de su capacitación. No obstante a lo anterior, también se presentó una situación no menor de descontento entre las demás participantes, lo que se debió en gran medida -según sus propias apreciaciones- a una **necesidad de diversificar las áreas de estudio** que pudiesen abarcar estos programas de gobierno que tienen como única finalidad generar las competencias y habilidades necesarias para la consecución de una plena inserción laboral y desarrollo de oportunidades.

Gráfico N° 11

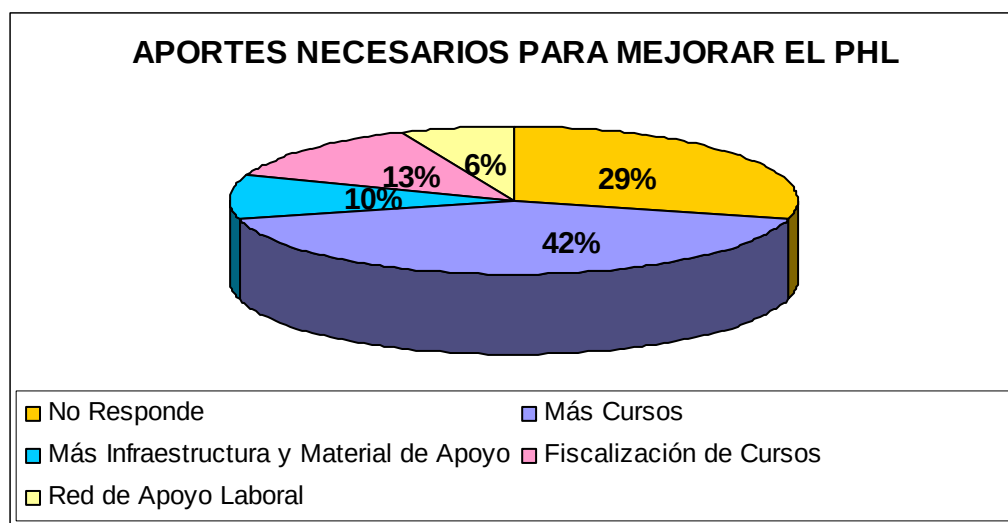


El análisis de un posible desarrollo e inserción laboral por parte de las participantes del PHL depende en gran medida de la preparación y de las herramientas entregadas a lo largo de su proceso de capacitación, sin embargo no debe olvidarse que sus resultados también dependerán de la gestión municipal en materia de intermediación laboral.

A partir del Gráfico N° 11, podemos establecer las siguientes categorías: **“SI”**, **“NO”** y **“No Responde”**. Dentro de los resultados obtenidos, la categoría **“SI”**, obtiene una mayoría, que corresponde al 84% de la muestra encuestada, lo cual se tradujo en 26 respuestas de participantes al momento de aplicar la encuesta. La categoría **“NO”** por su parte, obtuvo 4 respuestas, lo cual alcanza a un 13% de las mujeres participantes del programa. Por último la categoría restante **“No Responde”** tiene un 3% de la muestra encuestada, que tuvo solo 1 respuesta en la encuesta.

Entonces, podemos desprender que existe un **buen nivel de administración a nivel de los recursos** presentes en la comuna, que la municipalidad ha sabido administrar de forma correcta, como también de la infraestructura con la que cuentan, que si bien no es la óptima – según nuestra percepción como encuestadoras – ha sido hasta ahora suficiente para desarrollar los distintos cursos y talleres, que han instalado los programas de gobierno a nivel local, a través de la Municipalidad.

Gráfico N° 12



Dentro de los **aportes necesarios para una continua y efectiva mejora del PHL**, y por ende de otros programas de gobierno a futuro, se les solicitó a las participantes que pudiesen entregar desde su perspectiva cuales debiesen ser los más necesarios a implementar.

Dentro de las categorías establecidas por las encuestadas, destacan: **“Más Cursos”**, **“Más Infraestructura y Material de Apoyo”**, **“Fiscalización de Cursos”**, **“Red de Apoyo Laboral”**. Así también se detectaron numerosos casos en donde no hubo respuesta, lo que generó una nueva categoría a usar, **“No Responde”**.

Al realizar el análisis de las encuestas, en la categoría **“Más Cursos”**, se obtuvo un total de 13 respuestas, determinando un 42% de las encuestadas. Al remitirnos a la categoría **“Más Infraestructura y Material de Apoyo”**, se observa un total de 10% de la muestra de estudio, representada en un total de 3 respuestas. En el

caso de la categoría **“Fiscalización de Cursos”** podemos establecer que existe un 13% de las encuestadas, que se refleja en la cantidad de 4 respuestas. Al hablar de la **“Red de Apoyo Laboral”**, podemos establecer que representa al 6% de la muestra en estudio, con un total de 2 respuestas.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES

Al comenzar las conclusiones de esta tesis, se hace fundamental exponer que mediante el desarrollo de ésta, nos fue posible corroborar la hipótesis que nos planteamos en un principio.

Para poder corroborar esta hipótesis, contemplamos una serie de conceptos claves, que son considerados al momento de estudiar el Programa de habilitación Laboral para mujeres de escasos recursos, preferentemente jefas de hogar. Para partir, la condición de mujer pobre en Chile, debe observarse como un elemento fundamental dentro de nuestra investigación, de la cual se desprenden diversas características que hacen a la **“mujer”** experimentar su situación de pobreza de distinta manera a la del hombre. Lo anterior se suma al estado de fragilidad que experimenta la mujer en dicha condición, lo que la hace ser más **vulnerable** a la pobreza, es decir, enfrenta mayores riesgos y dificultades para superar esa condición. Si además estas mujeres poseen una actividad económica poco rentable o casi nula, y tienen a cargo un hogar, se limita en el desarrollo de vínculos y redes sociales, en el ejercicio de sus capacidades y afectando a su asociatividad

A partir de lo anterior, se nos hizo imprescindible analizar la situación de las mujeres jefas de hogar en Chile. La jefatura de hogar femenina, se concentra en los sectores de menor ingreso, y se caracteriza por la ausencia de un hombre en el hogar. Estas mujeres están concientes que al ser **“solas”**, se ven limitadas en la capacidad de generar ingresos para el mantenimiento del hogar, por lo cual se ven en la necesidad de recurrir a instancias que les generen ingresos, y esta situación

les lleva a salir del hogar, pero pese a este sacrificio muchas veces no es suficiente.

La situación de la jefa de hogar, se hace aún más difícil si carece de una capacitación que le permita integrarse al mundo del trabajo, y en otras ocasiones, no cuenta con la ayuda necesaria para el cuidado de los hijos, o no dispone de una educación que las haga competentes y capaces de insertarse al mercado laboral, y sobretodo, si no dispone de los medios necesarios para acceder a la salud. En la mayoría de los casos, estas carencias son experimentadas por mujeres de escasos recursos, lo que dificulta el acceso a un trabajo mejor remunerado o utiliza ocupaciones con una baja productividad, que no le permiten alcanzar remuneraciones suficientes para satisfacer inclusive sus necesidades básicas.

La principal prioridad de las mujeres jefas de hogar, es la mantención de su hogar y el bienestar de sus hijos, ya que teniendo en conocimiento sus obligaciones, destinan de mejor manera, los recursos que los hombres, tal como nos fue posible observar en las mujeres encuestadas, al momento de interactuar con ellas, manifiestan en su mayoría su gran preocupación por *salir adelante*, y *superar* su condición de pobreza.

En el caso específico de nuestro tema de investigación, el Programa de Habilitación Laboral para mujeres de escasos recursos, preferentemente jefas de hogar, llevado a cabo en la comuna de Maipú, pudimos constatar que de las mujeres encuestadas, la mayoría de ellas sienten una necesidad de surgir y de contar con herramientas que les permitan ser autosuficientes, como así también pudimos comprobar, que en su mayoría, han sido víctimas de abusos, y se sienten

desprotegidas; necesitan contar con una mejor situación económica, pues todas ellas, tienen una percepción muy positiva del hecho de salir adelante solas, lo que las hace más libres al momento de elegir, y buscan realizarse como persona. Encontramos que frente a la visión de sí mismas, sienten que realizan un trabajo primordial, no sólo para sí y sus familias, sino que también contribuyen a la sociedad

Las participantes, sienten la necesidad de insertarse en el mundo laboral y desean realizarse como mujeres independientes, generadoras de sus propios ingresos, y por tanto deciden participar de dicho programa, con la finalidad de adquirir conocimientos, potenciar habilidades y perfeccionar su capacidad de aprendizaje, a través de cursos y talleres con los que cuenta el PHL.

En la Municipalidad de Maipú, logramos evidenciar un estilo de ejecución de la gestión pública en torno a la implementación de un programa de gobierno, orientado a la habilitación laboral de mujeres de escasos recursos. La experiencia reveló la existencia de una capacidad para responder a un mayor financiamiento y/o ahorro de recursos, mayor oferta de servicios y mejoras en la atención.

Durante el estudio realizado, logramos recopilar información trascendental que nos sirvió para constatar que un buen sistema de administración de recursos públicos, así como el capital humano, objetivos y metas establecidas con anterioridad, pueden garantizar el éxito de cualquier programa de gobierno, en este caso particular, nuestro programa en estudio.

Según el resultado obtenido a través de las encuestas aplicadas a las participantes del programa, logramos determinar que respecto a los **“contenidos”** que abarcan

los talleres y cursos del PHL son poco profundos y de corta duración; restringidos en cuanto a la variedad de los cursos y/o talleres; y no existe un grado de especialización mayor. Pese a lo anterior, la percepción de las mujeres, nos hace reflexionar, que este programa, **les ha favorecido en cuanto a su desarrollo personal, autoestima, y se sienten capaces de enfrentar cualquier desafío laboral.**

El objetivo del Programa de Habilitación Laboral para mujeres escasos recursos preferentemente Jefas de Hogar, tiene como principal finalidad, potenciar el desarrollo, autonomía e integración de la mujer, por medio de una gestión integral, que se pondera en promover la habilitación y la participación laboral de las mujeres, lo cual pudimos constatar durante el desarrollo de esta investigación, y fundamentalmente con el trabajo realizado en terreno en las dependencias de la Municipalidad de Maipú, que nos dieron a conocer el trabajo realizado en base a los planteamientos que rigen al PHL, tanto en función a objetivos, los beneficios que entrega, y los aportes que realizan los diversos sectores. En la Municipalidad, apreciamos que realizan un trabajo continuo para el logro del objetivo del programa de habilitación laboral, y podemos señalar que se cumple de manera satisfactoria, lo cual queda demostrado a través de los resultados obtenidos en la participación de las mujeres y la opinión que ellas reflejan respecto de su capacitación, competencias y habilidades adquiridas, que les han ayudado a mejorar su autoestima y sus condiciones para enfrentar el mundo laboral.

En el transcurso de las conclusiones finales de nuestra Tesis, podemos señalar, que mediante el desarrollo de esta, nos fue posible demostrar nuestra hipótesis de estudio, que tenía como postulado comprobar si el éxito de un programa de gobierno depende de la gestión de una institución, en nuestro caso particular, la gestión a nivel local llevada a cabo por la Municipalidad de Maipú. Podemos decir que nuestra hipótesis, fue demostrada de forma fehaciente, y además fuimos testigos del real compromiso, de los funcionarios pertenecientes a la Municipalidad de Maipú, que se esmeran día a día, en destacarse en sus labores, y jugar un papel fundamental en la búsqueda de mejoras en relación a los procesos, planificaciones, y directrices, que rigen la gestión municipal, en conformidad a los nuevos desafíos que se presentan en el escenario local, y que para nuestra investigación, es de vital importancia, ya que sabemos las necesidades que presentan las mujeres de escasos recursos a nivel comunal, las cuales fueron reveladas a través del trabajo realizado en el trabajo de campo junto a las participantes del programa de gobierno, quienes son las protagonistas de esta investigación, y por quienes tomamos como desafío el presente tema de estudio.

Cabe señalar, que es un programa relativamente nuevo, que se encuentra en una etapa de constantes transformaciones, que requiere de un permanente seguimiento, innovaciones y realizar evaluaciones de impacto, que permitan establecer parámetros de mejora continua en el desarrollo de éste y futuros programas de dicha índole.

BIBLIOGRAFIA

1. Altimir (1979). “La dimensión de la pobreza en América Latina”. Cuadernos de la CEPAL N° 27. Santiago de Chile. “Entender la pobreza desde una perspectiva de género”. Documento de trabajo CEPAL OIT2003.
2. Alvear Camila, Directora de contenidos RSC-Chile (Responsabilidad Social Corporativa), 27 Julio 2008
3. Amar Mauricio. “Equidad, Calidad y Derecho a la Educación en Chile: Hacia un nuevo rol del Estado”. Serie Estudio N° 9/2007. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Santiago 22 de mayo2007
4. Anderson Jeanine “Formas de la pobreza y estrategias municipales” y Bravo Rosa “Pobreza por razones de género: Precisando conceptos” en Arriagada Irma, Torres Carmen, “Género y Pobreza: Nuevas Dimensiones”, Isis Internacional, Ediciones de las mujeres N° 26, Santiago de Chile, 1998
5. Ardí Clarisa”. Ponencia de la Ministra de Planificación, “Hacia un Sistema de Protección Social fundado en Derechos”. Foro Iberoamericano de Desarrollo Social. Madrid, 26 y 27 de junio de 2006
6. Arriagada Irma y Torres Carmen, Editoras.”Pobreza por razones de género”. Precisando conceptos.” *“Género y Pobreza. Nuevas*

Dimensiones. ISIS Internacional. Ediciones de las Mujeres. N° 26 Santiago de Chile, 1998

7. Bordieu Pierre “Los Capitales”.. 1985. VADEMÉCUM DEL CAPITAL SOCIAL. Marzo 2006
8. Bravo. “El orden de genero y la pobreza de las mujeres”1998
9. Carreño Lara Eduardo.”Análisis de Políticas Públicas. Consideraciones Generales”. Plataforma Universidad de Chile. 2007.
10. Carvacho María Inés. “Investigación acerca de la Feminización de la Pobreza y los factores que la determinan”. Stgo Abril 2004
11. Centro de estudios públicos. Análisis de la Encuesta CEP de Diciembre 2002 “Mujer, Trabajo y Familia: Realidad, Percepciones y Desafíos.. Septiembre 2003
12. CEPAL “Entender la pobreza desde una perspectiva de género”. Documento de trabajo OIT.2003.
13. CEPAL 2003. Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Documento de trabajo. Unidad Mujer y Desarrollo. Estudio de Agnes R. Quisumbing, Lawrence Haddad y Christine Peña (2001). “¿Son sobre representadas las mujeres entre los pobres? Un análisis de pobreza en diez países en vía de desarrollo

14. CEPAL “Entender la pobreza desde una perspectiva de genero”. Unidad Mujer y Desarrollo, Reunión de expertos sobre pobreza y género. Santiago de Chile, 12 y 13 de Agosto 2003
15. CINTERFOR Organización Internacional del Trabajo. “Genero, pobreza y empleo”.En:
http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache%5CPagina_Pobreza_000018.html
16. Coleman James. “Capital Social en la creación de Capital Humano”. 1990. VADEMÉCUM DEL CAPITAL SOCIAL. Marzo 2006
17. De la Maza E, Gonzalo. “Innovaciones Ciudadanas y Políticas Públicas Locales en Chile”.. Publicado en la Revista del CLAD, Reforma y Democracia. N° 26. . Caracas.Junio 2003
18. Departamento de Estudios Sernam. Políticas Públicas y Genero”. Año 2004.
19. Easton. David “Un análisis al sistema de vida político”. Año 1965
20. Feijoó María del Carmen. “Desafíos conceptuales de la pobreza desde una perspectiva de género”. Ponencia presentada a la Reunión de expertos sobre pobreza y género. Entender la Pobreza desde una perspectiva de género. Documento de trabajo CEPAL 2003
21. Fukuyama Francis Capital Social y Desarrollo: La Agenda Venidera”.. 2003. VADEMÉCUM DEL CAPITAL SOCIAL. Marzo 2006

22. Gobierno de Chile, “Equidad de Género”. Discurso 21 de Mayo 2006
23. Gobierno de Chile. Dirección de Presupuestos “Prioridades Presupuestarias 2009”
24. Gobierno de Chile, Ministerio de Planificación. “Protección Social y Género”. Notas para el debate sobre la participación de las Mujeres en la economía del trabajo no remunerado. Octubre 2008.
25. Gobierno de Chile, Ministerio del Trabajo. “Balance de la situación laboral de las mujeres en Chile 1997-2006. En: http://www.mintrab.gob.cl/mujer_trabajo/balance_slm97-06.pdf
26. Infante Ricardo y Sunkel Guillermo. “Chile, Trabajo Decente y Calidad de Vida Familiar, 1990-2000”. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Primera Edición 2008
27. Instituto Nacional de Estadísticas, Boletín Informativo. Mujer y Trabajo. Enfoque estadístico., Marzo 2007.
28. Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Minuta Resultados Encuesta Nacional de Empleo Ocupación por Rama de Actividad Económica en el Trimestre Octubre-Diciembre, 2007. Santiago 2007. P11.
29. Lahera Eugenio. Introducción a las Políticas Públicas. Año 2009
30. Lahera Eugenio. “Política y Políticas Públicas”. División de Desarrollo Social. CEPAL, Santiago, agosto 2004

31. Martner Gonzalo. “¿Cómo va nuestra democracia local?”. Esfera Pública.
Comentarios Diario La Tercera 14 Octubre 2008
32. Munster Blanca.”. Centro de Investigaciones de la economía Mundial.
“Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género”
La Habana Cuba. 2006
33. Presentación SEREMI de Gobierno. Agenda Pro Participación Ciudadana.
Antofagasta .Diciembre 2007
34. Putman Robert “Making Democracy Work, Civic Tradition in Modern
Italy”, 1993. VADEMÉCUM DEL CAPITAL SOCIAL. Marzo 2006
35. Revista CEPAL “Dimensiones de la pobreza y Políticas desde una
perspectiva de Género”. N° 85 Págs. 101 a 113. abril 2005
36. Uphoff Norman. “Capital Social y reducción de la pobreza en América
Latina. 2002
37. Valeria Quilapan, Juan “Democracia, participación y gestión ciudadana:
Construyendo Capital Social en contextos educativos”. 2008.
38. Viehl María Loreto. “Violencia Domestica contra la Mujer”.. “La
violencia como obstáculo para el desarrollo”.Mayra Buvinic y Andrew
Morrison. “Entender la Pobreza desde una perspectiva de género”. Unidad
Mujer y Desarrollo. Documento de trabajo CEPAL Septiembre 2003.
39. Woolcock Michael y Narayan Deepa “Capital Social: Implicaciones para la
teoría, la investigación y las políticas sobre el desarrollo”. 1997.

Sitios Web

- 1- www.cepchile.cl
- 2- www.mintrab.gob.cl/descargar/balance_slm97-06.pdf
- 3- www.rsc-chile.cl/igualdad-de-genero/segmentacion-ocupacional
- 4- http://www.conadecus.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=2024&Itemid=38
- 5- https://www.ucursos.cl/ieb/2008/1/0339/228103/material_alumnos/previusualizar?id_material=3788
- 6- http://siis.mideplan.cl/encuentronacional/docs/Discurso_inaugural.doc
- 7- <http://www.consejoreformaprevisional.cl/view/informe-capitulos.asp>
- 8- www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p18.2.htm
- 9- www.laaraucania.cl/documentos/plan_igualdad0p.pdf
- 10- www.unimet.edu.ve/capital-social/vademecum.pdf
- 11- http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache%5CPagina_Pobreza_000018.html

ANEXOS

Cuadro N° 1

FUERZA DE TRABAJO FEMENINA SIN CONTABILIZAR DESOCUPADOS
--

PERIODO	TOTAL	POBLACION 15 O MÀS	TOTAL	OCUPADOS	TASA DE PARTICIPACION	TASA OCUPACION
EFM 2008	8.434,35	6.505,57	2.650,50	2.396,28	40,7 %	36,8 %
DEF 2008	8.511,13	6.603,94	2.716,83	2.449,67	41,1 %	37,1 %
EFM 2009	8.517,98	6.612,82	2.718,78	2.423,23	41,1 %	36,6 %

Cuadro N° 2

APORTES SECTORIALES EFECTIVOS 2009**PROGRAMA DE HABILITACIÓN LABORAL**

SECTOR	ACTIVIDAD	N° BENEFICIARIAS DIRECTAS O INDIRECTAS	MONTO APORTADO
SENCE	Capacitación Laboral	13.500	4.158.000.000
SENCE	Becas Mype	6.844	2.292.740.000
SALUD	Atención Odontológica	13.500	1.498.500.000
EDUCACION	Nivelación de estudios Básicos y Medios	6.500	1.924.000.000
FOSIS	PAME	1.000	400.000.000
JUNJI e INTEGRA	Cuidado Infantil	4.000	360.000.000
DIBAM	Alfabetización Digital	5.000	728.000.000
MIDEPLAN	Jornada Alterna	1.831 hijas/os de trabajadoras jefas de hogar	100.000.000
CONADI	Apoyo al Emprendimiento a Mujeres Indígenas	200	20.000.000
MUNICIPALIDADES	Ejecución del Programa en 216 municipalidades a nivel nacional	30.000	2.730.908.013

GOB. REGIONAL	FNDR para trabajadoras jefas de hogar del Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Jefas de Hogar, en las regiones II-VII-VIII- IX-X y XIV		2.000.000.000
SERNAM	Coordinación a nivel nacional del Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Jefas de Hogar	30.000 trabajadoras jefas de hogar y 60.000 hijas/os de las TJH	2.631.983.000
TOTAL			18.844.131.013

Cuadro N° 3

APORTES SECTORIALES EFECTIVOS 2008 PROGRAMA DE HABILITACIÓN LABORAL
--

SECTOR	ACTIVIDAD	MONTO APORTADO
SENCE	Capacitación Laboral Becas Mype	8.100.000.000
SALUD	Atención Odontológica	1.350.000.000
EDUCACION	Nivelación de estudios Básicos y Medios	2.516.000.000
FOSIS	PAME	540.000.000
JUNJI e INTEGRA	Cuidado Infantil	655.200.000
DIBAM	Alfabetización Digital	385.480.000
MUNICIPALIDADES	Ejecución del Programa en 216 municipalidades a nivel nacional	1.947.941
SERNAM	Coordinación a nivel nacional del Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Jefas de Hogar	2.326.722

TOTAL	13.550.954.633
-------	----------------

MATRIZ DE VARIABLES (ENTREVISTAS)

ENTREVISTAS VARIABLES	Entrevista N°1 Coordinadora PJH Municipalidad de Maipú Karla Rodríguez	Entrevista N°2 Encargado OMIL Municipalidad de Maipú Oscar Burotto	Entrevista N°3 Jefa Centro Atención Familiar(CAF) Municipalidad de Maipú Berta Reyes
---	---	---	--

Gestión de Fomento Productivo y Desarrollo de Oportunidades	Según los resultados de la implementación del PHL en la comuna de Maipú, ¿Qué datos manejan respecto a la	Entonces Uds. como Omil pueden decir que se sienten satisfechos con la labor realizada?	Con respecto a las falencias, a los inconvenientes, cuales destacaría dentro de la implementación del
--	--	--	--

	creación de micro y pequeñas empresas encabezadas por mujeres que participaron del PHL en la comuna? Hasta ahora desde que se implementó el programa de habilitación el año 2007, tendremos a las primeras egresadas en junio del 2009. Pero ya tenemos indicios de participantes que del año 2007 al 2008 están trabajando conjuntamente y están	El nivel de satisfacción puedo decir que si estoy conforme pero, necesitamos mas cosas digamos, avanzar mucho más en incorporar nuevas tecnologías, integrar mejor la información, básicamente va por el lado tecnológico. Bueno y como te decía antes, queremos dar un vuelco a orientarnos también al área técnico profesional, pero también queda mucho por avanzar, ojalá prestar otro tipo de servicio a las empresas, sobretodo a las Pymes, en ideas, prestar servicio de consultaría a las	Programa? ¿Cuáles serian los aspectos positivos? De hecho hemos avanzado, empezamos en una oficina chiquitita, bueno ya ahora en un espacio mas cómodo, han llegado insumos, de hecho el municipio adiciono una profesional para el programa, que no estaba contemplada en el convenio, pero las dos chicas solas no daban a basto con todo lo que tenían que hacer, así que se adiciono otros
--	--	---	---

	formando redes de apoyo entre ellas mismas. Por ejemplo aquellas que participaron del curso de repostería están trabajando con aquellas que realizaron el curso de cocina internacional, y están vendiendo pan, postres, entre otras cosas. Son muy independientes, y organizadas. ¿La municipalidad, realiza un seguimiento al fomento de los microemprendimientos, que	empresas, siempre ha sido un sueño acá, transformarnos en una especie de empresa consultora de recursos humanos, ayudarlos a definir los perfiles de cargos, ayudar a determinar cual es el numero de personas que necesitan para un determinado proceso productivo, apoyarlos con los temas de programas de gobierno, intermediar con proveedores, hacer levantamiento de competencias, ese tipo de cosas. Pero es como una visión a futuro, una ambición. Un servicio mas	recursos profesionales, de hecho vamos a estudiar si el próximo año podemos sumar un apoyo administrativo también de hecho cuando tienen mucho trabajo se otros programas se les apoya para convocar mujeres por ejemplo, porque estamos hablando de mas de 200 mujeres, entonces para cualquier reunión 200 llamados por ejemplo es hart. Estamos apoyando, y desde ese punto de vista nos ha facilitado como municipio que pudimos
--	---	--	---

	surgen en la comuna? Sí. Principalmente nos preocupamos de estar siempre con ellas, de realizar seguimientos y de ir viendo paso a paso como va cada una. Es tanta la cercanía que se va adquiriendo con ellas, que las conocemos a todas, y particularmente conocemos su realidad y sus experiencias de vida. Adicionalmente cuentan con programas de apoyo al	integral pero enfocado a la Pyme, no para las empresas grandes. ¿Uds. como Omil, cuentan evaluaciones de impacto, de cómo ha sido su gestión? Tenemos un mapa de indicadores, ahora nos encantaría hacer un estudio de roles digamos para medir el impacto o la externalidad positiva de lo que hacemos, pero es un estudio bastante mas complejo digamos. Tenemos un sistema de metas que la misma	integrar el programa de Centro de Atención Familiar, y más aun incorporarlo dentro de nuestro centro de atención familiar al área programática de la mujer, junto con la oficina de la mujer y al programa de violencia intrafamiliar que es otro convenio con el Sernam, entonces entre estas tres áreas se potencian, se coordinan, le dan mas validez al programa dentro del CAF y del
--	--	---	--

	microemprendimiento como capital semilla, fosis, entre otros. ¿Para fomentar el progreso de las microempresarias, más aún de aquellas mujeres que participaron del PHL, la Municipalidad presta apoyo económico otorgando un capital inicial? No la Municipalidad no cuenta con capital inicial propio para este tipo de Programa, pero si cuenta con apoyo de fondos	norma nos pide,(mientras, nos enseña en la pantalla de su PC y nos va comentando) Aquí esta el panel de control donde tenemos resultados, metas y las iniciativas también para el 2009, esas son las perspectivas del panel de control, estos son los aprendizajes, procesos financieros, de control. La financiera es la capacidad que tenemos de incorporar los recursos del gobierno central anexos al proyecto y esos proyectos, esos recursos invertirlos en mejorar el servicio.	Municipio. A nivel de Sernam se firman numerosos convenios a nivel de distintos servicios gubernamentales para otorgar ciertas facilidades de acceso a las mujeres a nivel de beneficio de prestaciones pero que en la realidad no es tan fácil que se cumpla, por ejemplo, firmar convenios con la Junji, para el cuidado de los niños de las mujeres, convenios con el ministerio de salud para la
--	---	---	--

	como capital semilla, fosis, fondo solidario, entre otros, que son provenientes de gobierno central en su mayoría.	Todos tenemos computadores, pantallas planas, banda ancha, etc. Tenemos el apoyo si, aunque muchas veces el apoyo económico va orientado hacia otros sectores, por tanto nosotros somos autogestionables. Sabemos que Uds. reciben capital de parte del gobierno central para los diferentes programas. ¿Reciben apoyo de capital privado? No, no contamos con apoyo	atención dental, oftalmológica, pero se firman los convenios, pero en la realidad hay que estar nuevamente al nivel comunal transando con los servicios, para que nos reserven los cupos, que de repente tampoco a ellos le llegan los recursos para poder traspasarnos a nosotros, entonces como k se va dilatando y atrasando la ejecución del programa, pero creo que es mas bien un programa nuevo que no se si
--	---	---	--

		capital privado. Fomento tampoco tiene aporte de capital privado. Fomento productivo intermedia con, este caso, fundaciones o entidades crediticias por las cuales pueden acceder a créditos, pero de inyectar capital, no. ¿Cuál crees tu que es tu desafío como encargado de Omil ahora que estamos próximos a terminar el gobierno Bachelet, y en donde cabe la posibilidad de cambiar los lineamientos políticos, es decir, un posible	comento Carla, que esta siendo evaluado a nivel regional también a nivel regional también porque ha presentado como muchas dificultades en términos generales y para nosotros como municipio que estamos como un poquito atochados con tanto fondos externos que nos llegan de distintos servicios gubernamentales, de repente tampoco contamos con toda la infraestructura o los apoyos necesarios que estos programas
--	--	--	--

		mandado de la oposición? Mi desafío es mejorar el servicio, mejorar los indicadores de calidad de servicio en base a mediciones continuas de las empresas y los usuarios. Ojalá mejorar estándares de servicios importantes, bueno, obviamente lograr mayores niveles de inserción laboral, diversificar la oferta y transformarse en una plataforma, en un motor de empleo y oportunidades para el	requieren para su ejecución, o sea nos llega un programa y nosotros tenemos que ver donde lo instalamos físicamente, de donde sacamos muebles, computadores, una secretaria, Internet, etc., pero nosotros debemos ver como lo obtenemos. Es difícil darles el inicio, yo creo que eso es transversal en todo el país, pero estamos hablando de un Programa nuevo. Sabemos que la toma de
--	--	--	--

		emprendimiento también, si bien nosotros estamos insertos en lo que se llama Centro de desarrollo Productivo, en donde esta la oficina de fomento Productivo y nosotros, pero si quedan muchos desafíos por delante. Obviamente va a ser mucho mas difícil la comunicación con el gobierno central si es que cambian los lineamientos políticos, porque habrá un proceso de organización, rotación de cargos, entonces va a ser complejo, si hay cambios y si seguimos bajo la línea de la	decisiones es siempre desde el gobierno central hacia la local. ¿Como cree Ud que se puede avanzar en este sentido, toma de decisiones, a nivel local en materia de políticas publicas orientadas hacia la mujer, como es el caso de este programa? A ver yo siento que hay cosas que hay que mejorar, o sea, la parte de recursos nunca son suficientes para poder llegar con mas atención y mas
--	--	---	--

		Concertación la línea política no sufrirá mayores alteraciones ni cambios. Ahora, a nivel local, el cambio de lineamiento podría afectar en los recursos, como te decía nosotros funcionamos a nivel autogestionable, línea de recursos internos que esta disponible, pero todo lo que tiene que ver con inmobiliaria viene por afuera, de recursos externos (gob central). .. Espero que no cambie eso si.... (risas) Hablando del tema de la	servicio a las mujeres, por ejemplo la atención dental que se da es como básica, lo que se asegura en el programa, y hay señoras que requieren otro tipo de atenciones y tratamientos mas caras, lo mismo la atención oftalmológica o lo que es la salud mental. No obstante eso, de que los recursos nunca son suficientes , yo personalmente siento que en el tema de la mujer hemos avanzado muchísimo, o sea, en comparación a 5, 10, 15 años
--	--	---	--

		descentralización, como esta el tema de la toma de decisiones a nivel local? Se sienten mas autónomos al hecho de tomar una decisión o tienen que estar siempre esperando una respuesta del gobierno central? Mira durante todo el tiempo que llevo aquí, (5 años)ha habido una evolución positiva respecto de cómo en este caso nuestro referente es el Sence, que esta dentro de los trabajos, también	atrás hemos dado un salto gigante, y te lo digo bien de la experiencia porque yo estuve a cargo de la oficina de la mujer en este municipio hace 12 años atrás y la cantidad de recursos que tenemos ahora a nivel central es inmensa, el mismo programa Jefas de Hogar, el programa de violencia intrafamiliar es harta plata la que pone el gobierno central hacia el municipio, además por ejemplo en la oficina de la mujer misma tenemos todas
--	--	---	--

		que ellos han ido bajando a la Subdere, para descubrir cuales son las necesidades locales, han ido nutriéndose para así desarrollar sus líneas programáticas, y es mucha la información que nosotros les entregamos, en ese sentido hay un feedback entre la municipalidad y el Sence, entonces nosotros solicitamos lideres de formación de programas por ejemplo y ellos nos retribuyen. ¿Pero hay algún tipo de demora	unas coordinaciones con Prodemu, con Sernam, con distintas ONG, servicios de capacitación, que les están entregando muchos beneficio a las mujeres, donde son derivadas a distintos centros en donde estamos hablando de empoderarse de sus derechos, los beneficios a los que pueden acceder, en decir, un montón de trabajos y beneficios , si bien hay mucho que hacer, yo siento que el rol en el que esta ahora la mujer, en la posición
--	--	--	--

		notable en este sentido? Sence se demora si. Pero como un aparato estatal nada más. Pero en Gral. el organismo público es así. Es un desafío pendiente en definitiva, una modernización de los procesos del sistema público, las cosas se deben hacer más rápido, eso tiene que ver con tecnología, tiene que ver con prioridades y con plata.	que ocupa ahora es de mucho avance. Sra. Berta, ¿ Ud cree que esta tendencia en los avances hacia la mujer ,se mantendrían en caso de un cambio de gobierno? Yo creo que se puede mantener porque seria un costo muy alto desarmar lo que ya esta construido además que escuche al candidato decir que no se iba a eliminar lo hecho en cuanto a sistema de protección social.
--	--	---	--

			Yo creo que podría no desaparecer pero también podría no crecer, porque seguramente un gobierno distinto querría también distinguirse, que si este gobierno se destaco en el tema de la mujer, a lo mejor también dar un énfasis a la juventud por ejemplo, es para ser una distinción con otros gobiernos y ahí podríamos sufrir un estancamiento. ¿Cuales considera ud que
--	--	--	---

			serian los desafíos como Municipalidad con respecto al desarrollo y fomento de las áreas de la mujer? Me parece que es formar un área programática de la mujer contundente, estamos empezando en él. Quiero aclararles que nosotros como Centro de Atención Familiar somos un área relativamente nuevo, un par de años nada mas, y que se hizo necesario formar este centro porque
--	--	--	---

			habían muchos programas relacionados con la familia dispersos, el municipio tenía hasta hace 4 años atrás una oficina de la mujer, de adulto mayor, de infancia y de juventud tradicional y después empezaron a llegar estos programas externos que en convenio con el municipio se empezaron a instalar en la comuna, ponen plata los gobiernos regionales y centrales y pone plata el municipio y llegó el programa
--	--	--	--

			Puente, Programa Previene, la oficina de Protección de los derechos de los niños, el centro de atención familiar, Jefas de Hogar, el Programa Vínculos, la oficina de asuntos indígenas, oficina de acción solidaria, y vamos sumando programas a la familia que funcionaban todos de forma independiente y trabajando todos de repente con miembros de un mismo grupo familiar de forma separada. Entonces nosotros unimos todos estos programas
--	--	--	--

			bajo una sola unidad y después nos dimos cuenta que habían varios programas a fines entonces los empezamos a juntar, y formamos áreas programáticas, y el desafío es que ojalá este año poder consolidar un área programática de la mujer que trabaje mas coordinadamente de lo que se hace ahora. Queremos un servicio más integral de todo lo que conlleva a la mujer que llega a pedir nuestros servicios.
--	--	--	--

			Adicionalmente recibimos recursos externos, de afuera. Cuando Ud. habla de plata de afuera, ¿De dónde provienen estos recursos? De Sernam, que provienen del Ministerio de Hacienda. Específicamente el Sernam financia parte del programa VIF y Jefas de Hogar, la oficina de la mujer, 100% municipal. En el programa VIF Sernam financia a todos los profesionales, el municipio
--	--	--	---

			financia servicios básicos, secretaria, infraestructura, la parte logística y el apoyo administrativo, en Jefas de hogar Sernam financia a dos profesionales y parte de los insumos, y por parte del municipio también la infraestructura, básicos
Autonomía Económica e Inserción Laboral	En estos 2 años, ¿cuáles han sido los mayores logros del PHL? Los mayores logros, durante	Tú sabes que actualmente estamos en un gobierno con una presidenta mujer, sabemos que el Programa Jefas de Hogar va orientado a que las mujeres surjan, entregar herramientas	

	estos 2 años de trabajo se enmarcan en la mejora de la calidad de vida y autoestima de las mujeres, es increíble el cambio que han experimentado en su actitud y forma de enfrentar la vida (en su mayoría solas), porque no cuentan con ningún apoyo y no tienen parejas que les aporten económicamente. Te puedo comentar, que en su mayoría estas mujeres han llegado con nivel de autoestima muy por debajo de lo se podría pensar,	para habilitarse y competir posteriormente en el mundo laboral. Cuales crees tú que son los desafíos para todo lo que son los programas de genero, en este caso lo que son programas de promoción? Es una buena pregunta, bastante amplia. Para temas de genero, me parece que ahora se va al senado un tema que permite denunciar a las mujeres el tema de las asimetrías salariales, es decir, mismo desempeño misma	
--	--	---	--

	pero sin embargo al momento de llegar a solicitar información del programa llegan con el discurso: “No quiero que me den”. Creo que ese es uno de los logros más importantes de este programa, y nosotros como municipalidad damos fe de este cambio de actitud y del espíritu de renovación que van creando a medida que van participando del programa. Uno de los objetivos de PHL, es lograr la habilitación laboral y posterior inserción	función, misma renta. Creo que es un tema que se debe acelerar, la incorporación de las mujeres a la política. Ahora lo que le faltó al gobierno de Bachelet, creo que le faltaron varias cosas en el sentido de Protección social, o sea el giro de ella es la protección social, esta claro, le faltaron algunas cosas que tienen que ver con la protección al empleo mas que nada... o sea, es difícil de avanzar en eso, un poco dejar condiciones de igualdad, de negociación colectiva, de ese tipo de cosas.	
--	--	--	--

	al mercado laboral ¿de qué manera y con qué tipo de instrumentos ustedes logran los objetivos del programa? El programa PHL no ofrece trabajo. Trabajamos con Omil, quienes tienen dentro de sus objetivos la inserción laboral. Una vez que nuestras mujeres egresen se destinan las bases de datos a la oficina de intermediación laboral. Adicionalmente se cuenta con un apoyo de Sence, Fosis,	Siento que el empleador en ese caso, se aprovecha, abusa un poco, sobretudo las grandes empresas que tienen el sartén por el mango, hay un tema fuerte ahí que hay que trabajar para poder estar en estándares internacionales o de vías para el desarrollo, para avanzar en el tema de la desigualdad. En cuatro años es bastante re difícil. Pero igual dejo sentados los temas bien para adelante	
--	--	---	--

	Dibam, Fondos Solidarios, entre otros. Estos últimos entregan financiamiento para ejecutar este tipo de programa. Desde la llegada al gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, existe una mayor equidad de género e igualdad social, ¿La Municipalidad da a conocer estos programas a las mujeres? , por ejemplo en el tema del PHL, ¿Cómo trabajan este aspecto?		
--	--	--	--

	Bueno, en primer lugar, nosotras como encargadas del programa jefas de hogar en la comuna de Maipú, nos enfrentamos a una gran incertidumbre respecto al termino de gobierno de Bachelet, ya que ha sido el gobierno que más ha contribuido a una igualdad de género y a destinar recursos orientados a un desarrollo de competencias y habilidades que permitan la autonomía y desarrollo de las mujeres, por lo		
--	--	--	--

	tanto podemos concluir que lo que esta en el papel se ha llevado a la práctica y finalmente concuerda con los postulados principales del gobierno Bachelet que es la “igualdad de oportunidades”. Como municipalidad damos a conocer a la comunidad los distintos talleres y programas a través de lienzos, carteles, en nuestra plaza central y mediante el sitio Web de la municipalidad. ¿Cómo sientes actualmente la	
--	---	--

	participación de las mujeres?, ¿se están preocupando más de superarse a sí mismas? Por supuesto, tenemos un nivel de participación y de asistencia muy bueno, de hecho ocasionalmente tenemos inasistencias a los talleres, las cuales son informadas con anticipación a nosotras mismas. Esto sin duda, es un indicio del gran interés que tienen nuestras mujeres de salir adelante y de superarse a si mismas, teniendo		
--	---	--	--

	como objetivo a corto plazo egresar del programa, pues ellas se sienten muy entusiasmadas y ansiosas de terminar y cumplir su ciclo de aprendizaje. ¿Ustedes hacen evaluaciones del impacto de sus programas? Actualmente no tenemos considerado realizar una evaluación de impacto, pues estamos en una etapa de comienzo, y muy próximas a	
--	--	--

	tener nuestras primeras egresadas. Sin embargo, es un tema importante que tenemos presente y esta considerado dentro de los objetivos del programa y de la municipalidad. Teniendo en consideración que todo programa, más aun un programa como PJH, es necesario que cuente con sistemas de evaluación y seguimiento, lo que permite establecer nuevos desafíos y nuevas oportunidades, en		
--	--	--	--

	concordancia con las nuevas necesidades de la sociedad, así es posible mantener la continuidad del programa a través del tiempo. ¿Cuáles son tus desafíos más importantes en la ejecución e implementación del programa HL? ¿Cuáles serían los aspectos a mejorar? Un desafío para nosotras como encargadas del programa jefas de hogar en la municipalidad de		
--	--	--	--

	Maipú, es el hacerse cargo de las Redes de Apoyo una vez egresadas nuestras mujeres, ya que nos permite mantener un seguimiento, para así lograr continuidad en las etapas que van cumpliendo las mujeres, esto nos permite ampliarnos como sección dentro de la Municipalidad, y a su vez, estar en el proceso completo de nuestras mujeres. Otro desafío que tenemos es hacernos cargo y crear condiciones para el cuidado infantil de nuestras		
--	--	--	--

	mujeres, algo así como Salas cunas, ya que esto nos permite que no existan impedimentos para participar, darles en conclusión las mayores facilidades para que ellas se sientan integradas, consideradas y parte importante de la comuna. A grandes rasgos, los aspectos a mejorar tienen relación con los procesos administrativos al momento de la toma de decisiones, porque existe mucha demora en los procesos		
--	---	--	--

	y los conductos que emanan del gobierno central hacia el gobierno local. Consideramos que son falencias a nivel de burocracia, porque todo tiene relación con papeleos, firmas, autorizaciones, informes, entre otras. ¿Cuenta la Municipalidad con otra herramienta de intermediación laboral que permita optimizar la incorporación laboral de las		
--	---	--	--

	mujeres que participaron del PHL? Si, provienen directamente del gobierno central, en este caso de Sernam, que ha impulsado las distintas redes de apoyo entre el gobierno y las empresas privadas, consiguiendo una alianza promedio de 3 empresas por comuna, en el caso de Maipú podemos contarles que trabajamos conjuntamente con Nestlé y empresa de Restaurante.		
--	--	--	--

Creación de Condiciones Laborales		Sabemos que uno de los objetivos principales del Programa es lograr la Habilitación Laboral, entregarle las competencias, para posteriormente poder buscarle algún tipo de empleo u ocupación. ¿Con que tipo de instrumento cuentan Uds. aparte del Programa de Habilitación laboral, cuentan con algún otro tipo de instrumento publico?	

		Ocupamos dos un método de trabajo del Sence, que ya terminamos el año pasado con eso, hace tiempo con la intermediación laboral programa que se llama Mayores de 40 o media de 25 y el programa Servicio local de empleo, que es como una derivación, un fortalecimiento al programa que antes se llamaba Habilidad Socio laboral que tenia como foco el grupo del Chile Solidario, ahora esto esta implementándose como metodología de trabajo pero	
--	--	---	--

		ya con este grupo objetivo pero después empieza a ampliarse a las personas en general, un sistema de incentivos hacia el empleador en este caso , un mismo sistema de incentivos como pro- empleo y con incentivos también para el intermediador, entonces cambia un poco la lógica de hacia donde van dirigidos los incentivos, también va en un sentido hacia los intermediadores cosa que puedan hacer su sistema trabajo con incentivos.	
--	--	---	--

		Uds. como oficina Omil, cual es la prioridad que le dan a Jefas de Hogar? Nosotros, si tenemos un tema de intermediación con ellos un poco segmentado. El problema que hemos tenido nosotros con jefas de hogar, como un problema el primer año, los egresados eran muy pocos, así que ahora vamos a tener que trabajar con un publico objetivo de egresados, y ese perfil de egresados, esas personas aun	
--	--	---	--

		no están en proceso de egreso. Entonces una vez que nosotros tengamos el egreso de estas personas vamos a poder intermediarlas, en primer lugar con su proceso terminado, y en segundo lugar con las herramientas del Sence en este caso. Pero pongámonos en el caso de que ya están egresadas, que tiene las capacidades y competencias para trabajar. Uds., tienen alguna prioridad de	
--	--	---	--

		acuerdo a los segmentos o grupos de preferencia para buscarles trabajo? Nuestra prioridad es dar empleo, ahora si podemos hacer grupos objetivos según los tipos de programas que estamos trabajando, en este caso ellas están en un programa que tiene que ver con servicio local de empleo y le vamos a dar prioridad en la medida que se pueda. Ahora creo no podríamos hacer una jerarquía digamos, o discriminar a	
--	--	--	--

		algún grupo. Lo que si se hace, es tratar de ubicar puestos de trabajo, no de manera exclusiva, y por otro lado el seguimiento específico. No tenemos grupos privilegiados para ofrecer trabajo. Lo que pasa es que el tema esta tan complejo que no se pueden hacer discriminaciones positivas o negativas, no podemos. De pelo, nuestra misión es hacer lo posible para que la gente quede trabajando. ¿Que tipo de trabajos o	
--	--	---	--

		vacantes se ofrecen principalmente en Omil para las mujeres que participaron del Programa? Como aun no tenemos egresadas, no hemos hecho una búsqueda específica para ellas. Ahora te podría decir que básicamente los cargos que tenemos para mujeres son de perfil operativo, ventas y administrativos. Trabajamos mucho, estamos tratando de hacer un giro, trabajamos mucho con la	
--	--	---	--

		línea operacional de las empresas o la fuerza de venta o el área administrativa. O sea, podemos decir que tienen apoyo de privados? Si, absolutamente. Mira nosotros funcionamos como una bisagra o nexo entre el mundo privado y las personas que buscan empleo, entonces muchas empresas nos solicitan gente, nosotros nos hemos ganado como Omil Maipú en la comunidad empresarial y trabajamos hace mucho tiempo en	
--	--	---	--

		alianzas con empresas como Nestlé, embotelladora Andina, línea Concha y toro, empresas de orden de call center, trabajamos como con tres empresas de call center, y mas menos suministramos para el reclutamiento en manera continua para ellos. Hemos hecho tres ferias del empleo, el 27 de mayo hay una tercera feria del empleo, hemos hecho dos ya, así que las invito a darse una vuelta si lo estiman. Funcionamos con varias empresas, muchas empresas, y	
--	--	--	--

		buscamos hacer un giro ahí, orientarse hacia el lado técnico y profesional también. Es un desafío, en este minuto estamos trabajando por ejemplo con este tipo de plataformas, que son a través de convenios de Trabajando.com, creamos una plataforma como empresa, vamos filtrando los curriculum, esto es básicamente para cargos de personal de recursos humanos, contadores auditores, etc. De hecho yo he visto avisos en	
--	--	--	--

		Trabajando. com., que han pedido cargos que provienen de Omil Maipú lo que me ha llamado mucho la atención..y hemos visto que Uds. se mueven... Si, hemos incursionado en eso y el servicio tanto fomento productivo como Omil, da respuesta a una satisfacción con ISO 9001 2008 entonces también hay un tema de posicionamiento trabajado, y hay un trabajo	
--	--	--	--

		bastante ganado con las empresas, hay un nivel de colocación de 3200 a 3300 personas al año. Funcionamos de manera muy distinta a las demás Omil, somos un equipo joven, bastante pilas, iniciativas, creatividad, somos profesionales bastante formados también entonces con vocación de servicio público. Ahí las cosas funcionan mucho mejor. ¿La demanda acá de la comuna a Omil, mas menos cuanto es el promedio?	
--	--	---	--

		Mira tenemos pick de más menos, son atenciones de 40 mil atenciones al año mas menos, estamos hablando de cerca de 350 personas en días pick diarias. Por diversos tipos de tema inclusive, como la bolsa de empleo, tramites de la administradora de fondos de cesantía, consultaciones, etc., pero es fuerte y este año se ha duplicado de 400 a 800, este año se ha diversificado los tipos de ocupaciones. El año pasado fue el tema operacional este año tu	
--	--	---	--

		sabes que la industria cayó junto con la construcción, así que hay menos contrataciones por ese lado, pero se ha incrementado el área de servicios, se nos ha abierto una gama de servicios como back office, call center, mesas de ayuda, que antes no lo teníamos tan fuerte. Eso nos ha obligado a salir a buscar las empresas, de hacerse convenios alianzas con ellas, tenemos la capacidad y gente con expertita en el ámbito. Desde que estamos trabajando acá esto ha cambiado,	
--	--	--	--

		somos un referente nacional, ha venido gente del ministerio del trabajo de paraguay por ejemplo. Hasta ahora estamos muy contentos, y conformes por eso, pero si duda el hecho de ser referente de desarrollo comunitario es importantísimo para nosotros.	
--	--	---	--

Cuadro N° 5**TABLA DE ENCUESTAS**

Pregunta N° 1	Si	No					
	10	21					
Pregunta N° 2	Si	No					
	17	14					
Pregunta N° 3	Depresión	Capacitarse	Superación				
	1	14	16				
Pregunta N° 4	Mala	Buena	Muy Buena	Excelente			
	2	15	8				

Pregunta N° 5	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5	Nota 6	Nota 7
	0	1	0	2	14	9	5
Pregunta N° 6	No Responde	Conocimientos	Independencia	Relacionarse	Responsabilidad	No me sirvió	
	4	15	5	3	2	2	
Pregunta N° 7	No Responde	Cursos	Orientación Familiar	Ninguna Ayuda	Atención Medica	Ayuda con Alimentos	Orientación Laboral
	4	11	3	8	3	1	1
Pregunta N° 8	Mala	Buena	Muy Buena	Excelente			

	1	15	10	5			
Pregunta N° 9	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota 4	Nota 5	Nota 6	Nota 7
	0	1	0	0	11	9	10
Pregunta N° 10	Si	No					
	19	12					
Pregunta N° 11	Si	No	No Responde				
	26	4	1				
Pregunta N°12	No Responde	Más Cursos	Más Infraestructura y material	Fiscalización de Cursos	Red de Apoyo Laboral		

	9	13	3	4	2		
--	---	----	---	---	---	--	--

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA GESTION DE LA
MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ EN EL DESARROLLO DE
OPORTUNIDADES PARA LA MUJER**

Nombre Completo _____

Edad _____

A continuación se describen una serie de preguntas y situaciones orientadas a evaluar la gestión de la Municipalidad de Maipú. Se solicita responder con letra clara y sinceramente, para la obtención de un resultado óptimo y verdadero.

1- ¿Se encuentra Ud. Actualmente trabajando?

☐ Si

☐ No

2- ¿Es Ud. el único sustento económico para su núcleo familiar?

☐ Si

☐ No

3- ¿Qué la motivo a ingresar a participar de estos talleres y cursos?

4- Para el tratamiento de los contenidos de talleres y cursos ¿Cómo considera Ud la calidad de los capacitadores que le entregaron la información?

☐ Muy Mala

☐ Mala

☐ Buena

☐ Muy Buena

☐ Excelente

5- ¿Cómo califica Ud el material de trabajo utilizado durante los talleres y/o cursos de capacitación? Categoría de 1 a 7.

6- Una vez que Ud terminó sus cursos y talleres, ¿Cuáles considera que son sus mayores cualidades para enfrentar al mundo laboral?

7- ¿Que ayuda han recibido de la Municipalidad durante el tiempo sin trabajo?

8- ¿Cómo evalúa Ud. la gestión que está realizando la Municipalidad de Maipú en la integración de la mujer a la fuerza de trabajo y en la generación de oportunidades para el emprendimiento? ¿Por qué?

☐ Mala

☐ Buena

☐ Muy Buena

☐ Excelente

Comentarios:

9- ¿Con que nota evalúa Ud la implementación del Programa en su
Municipalidad? Categoría de 1 a 7.

10- ¿Cree Ud. que los cursos y talleres desarrollados son suficientes para
ayudar a un desarrollo pleno de sus capacidades, y de fomentar la
inserción laboral? De opinar algo distinto puede fundamentar, según sus
consideraciones, que cambios requiere el Programa para su éxito

☐ Si

☐ No

Consideraciones:

11- Una vez finalizada su participación en los talleres y cursos del PHL,
¿Cuál es la sensación que tiene respecto a lo enseñado y aprendido
durante los cursos? ¿Cree que le ha servido la preparación y las
herramientas entregadas para un óptimo desarrollo personal, una
inserción laboral y posterior independencia económica?

Consideraciones:

12- Durante la implementación de talleres y cursos, se consideraron las opiniones de los participantes para obtener conclusiones que ayuden a un mejoramiento del PHL en su futuro. ¿Que aportes cree Ud. que son necesarios para este mejoramiento?

Consideraciones:
